



ASE

Arbetsintegrerande sociala
företag - för utrikesfödda

Arbetsintegrerande sociala företag för utrikesfödda

En pusselbit för jobb till fler



Hur ska alla som vill få ett arbete? Och hur ska arbetsgivare få den arbetskraft de behöver? Att få ihop den ekvationen är en av våra stora samhällsutmaningar. Många som står utan arbete har svårigheter och hinder att övervinna, till exempel att de är nya i Sverige, inte kan så mycket svenska eller aldrig har kommit in på den svenska arbetsmarknaden.

En pusselbit kan vara arbetsintegrerande sociala företag, ASF. De är särskilt bra på att stödja människor som av olika anledningar har haft svårt att få ett jobb, både genom att anställa och genom att erbjuda praktik och arbetsträning. Med finansiering från Tillväxtverket har sex projekt därför testat hur ASF kan ge bättre stöd till dels nyanlända, dels långtidsarbetslösa utrikesfödda. Erfarenheterna från de projekten presenterar vi i den här skriften.

ASF + nyanlända eller utrikesfödda = sant

Mycket pekar på att det arbetssätt som arbetsintegrerande sociala företag använder fungerar bra för nyanlända och långtidsarbetslösa utrikesfödda. Det finns förstås speciella utmaningar med att arbeta med den här målgruppen – men också stora möjligheter.

Utmaningarna kan till exempel innebära att det behövs språkträning i arbetssituationen, tydliga instruktioner och stödpersoner som är flerspråkiga. En annan utmaning är att få deltagare förmedlade från till exempel arbetsförmedlingen.

Möjligheterna finns bland annat i att personer i målgruppen har ett entreprenörstänk eller erfarenheter av att driva företag. Det är egenskaper och erfarenheter som är viktiga för att utveckla ett ASF.

För att hantera utmaningarna och ta hand om möjligheterna gäller det att skapa tillit i arbetsgruppen. Då kan gruppen utvecklas och allas resurser kan komma fram – och då kan underverk ske! I våra projekt ser vi det till exempel i Yalla Rinkeby där några av kvinnorna har fått anställning och samtidigt utvecklat sina egna affärsidéer. Och i Vårdskap ASF testade alla deltagare sina affärsidéer direkt mot kunderna och fick veta på en gång om idéerna fungerade.

I projekten har vi även sett att flera aktörer från näringslivet har klivit fram och deltagit aktivt, till exempel fastighetsbolag, utvecklingsbolag eller företag som säljer tjänster till arbetsförmedlingen. De vill engagera sig i något positivt. Samtidigt ser de ett värde för sina egna företag, kanske genom att ett bostadsområde blir lugnare eller en galleria mindre ödslig.

VÅRA VIKTIGASTE TIPS

- Underlätta för alla att lära sig svenska genom medvetna och enkla metoder. Använd till exempel bilder och lappar med ord, och stäm av att alla har förstått. Språkträningen pågår hela tiden, även på raster.
- Ta tidigt kontakt med dem som förmedlar personer i arbetsmarknadsinsatser, till exempel kommunens arbetsmarknadsenhet, socialtjänsten och arbetsförmedlingen. Försök att etablera ett bra samarbete med dem.
- Ta kontakt med företag som kan vilja samarbeta och göra affärer med arbetsintegrerande sociala företag. Berätta om hur ni jobbar, och fundera på vad ni kan göra tillsammans.
- Ta också kontakt med andra ASF i närheten. Ni kan kanske samarbeta om kontakterna med kommunen och arbetsförmedlingen, och helt säkert kan ni utbyta erfarenheter och stärka varandra på andra sätt.
- Försök att locka fram kunskaper och entreprenörsanda genom att prata mycket och ge ansvar. Ta vara på mångfalden hos dem som arbetar och praktiserar i företaget. Alla kan ju saker och har talanger. Se till att få fram dem så att de kan komma till nytta i företaget.
- Anlita personer med flera olika kompetenser, till exempel kunskap om att driva företag men också kunskap om svensk arbetsmarknad, språk och kultur.
- Se till att ni kan få intäkter från er kommersiella verksamhet. Det är svårt att driva ett ASF enbart genom att sälja arbetsintegrerande tjänster till offentlig sektor. Ett ASF ska vara ett företag som går runt och fungerar, samtidigt som det gör något bra för andra.



Den här skriften vänder sig till dig som vill hjälpa nyanlända och utrikesfödda till arbete genom att utveckla ett befintligt arbetsintegrerande socialt företag eller starta ett nytt.

Så här kan du använda den här skriften

Den här skriften vänder sig till dig som vill hjälpa nyanlända och utrikesfödda till arbete genom att utveckla ett befintligt arbetsintegrerande socialt företag eller starta ett nytt. Skriften innehåller råd och berättelser som vi hoppas att du kan lära dig och inspireras av.

Vi inleder med en beskrivning av vad ett arbetsintegrerande socialt företag är. Därefter kommer ett reportage som ger en ögonblicksbild från ett ASF.

Efter det följer fem avsnitt som sammanfattar erfarenheterna från våra projekt. Här berättar vi om vad vi har sett och lärt och pekar på fallgropar. Varje avsnitt avslutas med en ruta med råd. Efter det finns korta beskrivningar av de sex projekten med kontaktuppgifter till de organisationer som drev dem.

Vi hoppas att du som läser kommer att ha nytta av projektens erfarenheter och våra samlade kunskaper. Tillsammans kan vi utveckla fler och hållbara arbetsintegrerande sociala företag och skapa jobb för många.

Helena Nyberg Brehnfors och Eva Carlsson, Tillväxtverket

Innehåll

Vad är ett arbetsintegrerande socialt företag?	7
En dag på ASF:et Yalla Rinkeby – cateringföretag med fastighetsbolag i ryggen	10
Fem lärdomar	15
1. Hitta deltagare – börja i god tid	16
2. Träna språket på deltagarnas villkor	20
3. Locka fram entreprenören	24
4. Samarbeta med andra – det skapar stabilitet	26
5. Validera kompetens – utvecklande för många	30
Projekten i korthet	35
Vår slutsats: Arbetsintegrerande sociala företag är en viktig pusselbit på arbetsmarknaden	38

Vad är ett arbetsintegrerande socialt företag?

Ett arbetsintegrerande socialt företag, ASF, är ett företag som producerar och säljer varor eller tjänster, precis som andra företag. Det speciella är att företaget också hjälper dem som har svårt att få eller behålla ett arbete.

Ett ASF är grundat i en speciell syn på människor och företagande, med fokus på individen och på delaktighet. Denna syn är en förutsättning för att man ska vilja och kunna driva ett ASF.

ASF arbetar för människor, samhället och kunderna

Syftet med ett ASF är alltså dels att sälja varor och tjänster till kunder, dels att på samhällets uppdrag hjälpa människor till arbete.

Man kan säga att alla ASF har minst två affärsidéer eller verksamheter, som har två olika "kundgrupper":

- 1. Verksamhet:** Att sälja varor och tjänster till kunder i en affärsverksamhet. Det kan vara ett kafé, ett hotell, en fastighetsförvaltning, en städfirma eller en flyttfirma – vilken verksamhet som helst med andra ord.

Kundgrupp: Den som äter på kafé, bor på hotell och så vidare.

- 2. Verksamhet.** Att stötta, utbilda och lotsa människor framåt, mot arbete och försörjning. Ett ASF försöker skapa nya arbetstillfällen men kan också ge arbetsträning och rehabilitering.

Kundgrupp: Svenska samhället, ofta via arbetsförmedlingen, en kommun eller ett samordningsförbund.

Våra projekt drev till exempel cateringverksamhet, restaurang och kafé. Någon erbjöd städning och reparationer, andra arbetade med hantverk och snickrade fågelholkar eller stickade halsdukar. Samtidigt fick deltagarna utbildning som skulle föra dem närmare arbetsmarknaden. Det kunde vara information om det svenska samhället, svenskundervisning eller introduktion till att starta företag.

I ett ASF tar man stor hänsyn till varandra. Verksamheten och prestationskraven anpassas efter individens förutsättningar och behov. Det är accepterat att göra fel.

Alla är delaktiga

I ett arbetsintegrerande socialt företag är deltagare och anställda delaktiga, inte bara genom att de arbetar i företaget eller deltar i företagets verksamhet. De är ofta med och beslutar om företaget och om sin egen utveckling, till exempel som delägare som leder och utvecklar företaget framåt. Ofta är ASF kooperativa företag.

Yallaprojektet i Stockholm siktade mot att deltagarna skulle bli anställda i ett arbetsintegrerande socialt företag och så småningom ta ansvar för det företagets utveckling och styrning. De har nu startat ett ASF, som drivs som ett kooperativ, men fortfarande med stöd och handledning. De är alltså inte i mål än, men målet är kvar: att de anställda själva ska vara med och driva företaget.

Individen får ta plats

Många som deltar i ett arbetsintegrerande socialt företag har olika svårigheter att övervinna. Det gör att ett ASF mer än de flesta andra företag behöver fokusera på individer och ta hänsyn till individers olika behov och svårigheter, till exempel funktionsnedsättningar, missbruk, tidigare kriminalitet eller fysisk och psykisk ohälsa. Målgruppen för våra projekt var nyanlända och långtidsarbetslösa utrikesfödda kvinnor och män.

Arbetsintegrerande sociala företag bygger i grunden på värderingar om inkludering och demokrati, alla människors lika värde och lika rättigheter samt att alla ska få chansen att utvecklas och växa. I ASF finns därför ett speciellt ledarskap som är inriktat på gemenskap och att bygga tillit, att arbeta nära deltagare och anställda och att låta dem växa som individer utifrån deras egna förutsättningar. Det kan till exempel innebära att ledare inom ASF är närvarande inom kärnverksamheten för att kunna följa deltagarnas utveckling och anpassa arbetsuppgifter efter deras förmåga.

Dessutom kan redan anställda medarbetare i arbetsintegrerande sociala företag många gånger fungera som förebilder för nya deltagare, om de själva har erfarenheter som liknar deltagarnas.

Delar inte ut vinst och är ett oberoende företag

Om ett arbetsintegrerande socialt företag gör vinst, så går den inte i första hand till ägarna. I stället investerar företaget vanligtvis vinsterna i den egna verksamheten eller andra liknande verksamheter, så att fler personer kan få arbete eller arbetsträning.

ASF är fristående, oberoende företag. De är alltså inte offentlig verksamhet. Det är inte myndigheter eller kommuner som äger ASF.

Att lära sig och utvecklas – kärnan i verksamheten

Ett av våra projekt, Yallaprojektet, startade ett arbetsintegrerande socialt företag där deltagarna utför arbetsuppgifter men också lär sig och utvecklas hela tiden, både i arrangerade aktiviteter och i arbetet. De har till exempel schemalagd svenskundervisning, samtidigt som de hela tiden tränar svenska i arbetet. De får utbildning om livsmedelshygien, och pratar också i det dagliga arbetet om hygien och livsmedelshantering.

Utveckling och utbildning är alltså hela tiden i fokus, både för företaget och för deltagarna, men deltagarnas mål kan vara olika. Någon kan vilja starta eget företag, någon annan vill söka arbete i andra företag, och någon vill vara kvar som anställd i ASF:et, om det finns möjlighet.

Sofisam har mer information om arbetsintegrerande sociala företag: <http://sofisam.se>.



EN DAG PÅ AFS:ET

Yalla Rinkeby

- cateringföretag med fastighetsbolag i ryggen



Yalla Rinkeby är som ett vanligt cateringföretag, men samtidigt unikt. Det startades för att fastighetsbolaget Byggvesta ville göra en social satsning i Rinkeby där de skulle bygga hyresrätter. Nu har Yalla Rinkeby fyra anställda och erbjuder praktik till utrikesfödda kvinnor som varit arbetslösa länge.

Den här dagen i maj har personalen på Yalla Rinkeby lagat 300-400 portioner mat. En stor whiteboardtavla berättar om tabbouleh, hummus, paprikakräm, piroger, ostrullar med mera. Där står antal portioner och noteringar om specialkost.

Vid ett långt bord sitter några kvinnor. De pratar glatt med varandra och skrattar. I en soffa i samma rum ligger en annan kvinna och vilar. Hon har precis börjat muslimernas fastemånad ramadan och tar nu igen sig efter att ha arbetat hela dagen. På ett bord i närheten ligger broschyrer med Yalla Rinkebys logga och kartonger med fröknäcke i olika smaker, som gräddats här i köket.

Startade som ett projekt, med stöd från andra organisationer

Yalla Rinkeby startade som ett projekt stöttat av fastighetsbolaget Byggvesta. Tillväxtverket var också med och finansierade projektet. Projektet leddes rent praktiskt av Coompanion, företagsrådgivare för kooperativa och sociala företag. Coompanion tog hjälp av ASF:et Blå vägen, som rekryterade och tog hand om deltagare, och såg till att deltagarna fick öva sig i bland annat matlagning, kaféverksamhet och svenska språket. Senare under projekttiden, i augusti 2017, bildades den ekonomiska föreningen Yalla Rinkeby som sedan dess driver verksamheten. Under hösten 2017 kom de igång med catering, och inför 2018 anställdes kökschefen Lissy.

Professionell catering med entreprenörsanda

Lissy är anställd som verksamhetsledare och kökschef. Hon leder Yalla Rinkeby tillsammans med en styrelse med representanter från bland annat Byggvesta och Ericsson. Lissy har tidigare drivit eget företag inom catering och kaféverksamhet i över tio år, både i Stockholm och på Gotland. Hon har ägt flera egna butiker. Med självklarhet berättar hon att hon och kvinnorna som arbetar på Yalla Rinkeby vill sätta företaget på kartan som ett av Stockholms bästa cateringföretag.

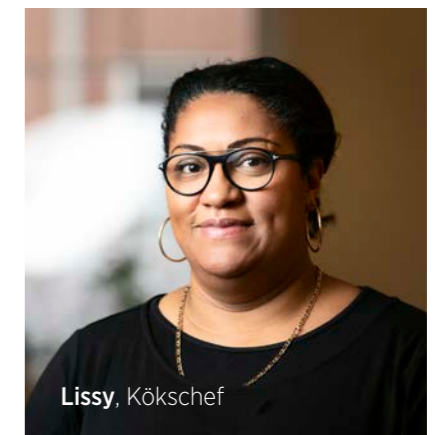
Att lära sig och utvecklas – en del av företagets idé

Deltagarna lär sig hela tiden mer, till exempel om att driva företag, arbeta professionellt med catering och hantera svenskan allt bättre. De lär sig främst praktiskt genom att arbeta tillsammans i köket och prata om vad de gör och varför. Men det finns också aktiviteter som är arrangerade just för lärande – svenskundervisning två gånger i veckan med volontärer från företaget Berlitz och workshoppar om exempelvis styrelsearbete.

- Tanken är att de ska lära sig så mycket som möjligt och sen känna att nu vill och kan jag starta eget eller gå vidare i arbetslivet. De är här och suger åt sig så mycket som det går, jobbar utifrån sin förmåga och har samtidigt väldigt roligt, säger kökschefen Lissy.

Tydliga regler, ansvar och roller

På en vägg i lokalen hänger lappar som beskriver vad deltagarna lär sig och vilka regler som gäller i huset. Produktkunskap är en viktig del – innehållsförteckning, näringslära, prisberäkning, utrustning



Lissy, Kökschef



och metoder. Hygien i köket är ett annat viktigt område, och de regler som finns kring arbetskläder. Deltagarna får även lära sig om friskvård, och de får praktisk handledning, samhällsinformation och kunskap om livsmedelslagen.

På lappen med regler står först tre värdeord som Byggvesta slagit fast för sitt sociala engagemang: samhällsnytta, omtanke och långsiktighet. Reglerna i huset är att man ska prata svenska, ha arbetskläder, komma i tid, stänga av mobiltelefonen, respektera varandra, ta ansvar och ringa eller skicka sms om man till exempel är försenad eller sjuk.

Fler deltagare med hjälp av rätt stöd

Den eftermiddag då vi är på besök på Yalla Rinkeby är två andra personer också här: Laurie från Byggvesta och Robert från Samordningsförbundet Stockholms stad. De och Lissy ska strax hålla en anställningsintervju med en tilltänkt handledare. Handledaren ska göra det möjligt för Yalla Rinkeby att ta emot fler deltagare och erbjuda dem ett bra program, även nu efter att projektiden är över. När handledaren är på plats hoppas Lissy att även Arbetsförmedlingen kommer att börja hänvisa praktikanter till Yalla Rinkeby.

– Jag önskar förstås att vi kan anställa fler också, men det beror mycket på intäkterna från catering och kafé, säger hon.


Tanken är att de ska lära sig så mycket som möjligt och sen känna att nu vill och kan jag starta eget eller gå vidare i arbetslivet.

Tre deltagare

Nimo har bott i Rinkeby i stort sett hela tiden sedan hon kom till Sverige från Somalia för drygt 20 år sedan. Hon har tidigare arbetat som personlig assistent, men var arbetslös i 8 år innan hon började på Yalla Rinkeby. Det var genom kontakt med Coompanion som hon fick höra om Yallaprojektet och kom hit. Hon har även ett eget företag där hon tillverkar chilisås med olika smaker, som hon säljer genom Yalla Rinkeby. Hon har tillstånd att göra sin chilisås hemma, och nu håller hon på att utveckla två nya smaker.

Safia fick kontakt med Yallaprojektet genom Jobbtorg Stockholm, en kommunal verksamhet där personer med försörjningsstöd kan få stöttning att komma vidare mot arbete. Hon är från Somalia och har bott i Sverige omkring 20 år. Hon har arbetat på förskola tidigare och även påbörjat en utbildning till undersköterska, men var tvungen att avbryta den med ett halvår kvar då hennes dotter blev sjuk. Hon är ensamstående mamma till sex barn. De börjar bli stora nu, säger hon, så nu kan hon arbeta och vill gärna fortsätta sin utbildning till undersköterska.

Sonia kom från Syrien för fyra år sedan. Hon läste svenska för invandrare, sfi, i två år och började senare praktisera på Yallaprojektet. I Syrien arbetade hon i storkök och har lång erfarenhet av det. Detta fångades upp av Sonias handläggare på arbetsförmedlingen som uppmuntrade henne att praktisera på Yalla. Till en början var hon lite tveksam, berättar hon, men hon sade att hon kunde prova i 1,5 månad för att se om hon skulle trivas. Och trivdes, det gjorde hon, säger hon och skrattar.

A group of people are working in a modern office environment. In the foreground, a man with a beard and glasses is wearing large headphones and looking at a laptop. To his right, another man is also wearing headphones and looking at a laptop. In the background, a woman with glasses is looking towards the camera. The office has large windows and a chandelier with several glass shades hanging from the ceiling. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Ta del av projektens erfarenheter

Fem lärdomar

I de kommande fem avsnitten hittar du praktiska råd för att utveckla fler och hållbara arbetsintegrerande sociala företag och skapa jobb för utrikesfödda.

1. Hitta deltagare – börja i god tid

Börja tidigt att rekrytera deltagare om du planerar att starta ett arbetsintegrerande socialt företag. Det kan ta längre tid än du tror. Flera av våra projekt hade svårt att få deltagare, trots att de arbetade i områden med många nyanlända och utrikesfödda som inte hade arbete.

De som förmedlar deltagare* kan göra en annan bedömning än du

Din lokala arbetsförmedling eller kommun har säkert personer som skulle vilja delta i ditt ASF, men handläggarna där kanske ändå inte kan skicka dem till dig. Det kan bero på att de har avtal med andra företag om arbetsträning, stöd och matchning. De är bundna till avtalen och får helt enkelt inte förmedla deltagare till ditt ASF.

Kommunen och arbetsförmedlingen bedömer också om ditt ASF verkar kunna ge deltagarna meningsfull utveckling. Deras mål är ju att deltagarna ska komma närmare den vanliga arbetsmarknaden, och de kanske inte ser på ditt ASF på samma sätt som du gör.

Samarbeta med dem som kan förmedla deltagare – ge inte upp!

Försök tidigt att starta ett samarbete med dem som kan skicka deltagare till ditt ASF, till exempel kommunen och arbetsförmedlingen. Räkna med att det kan ta tid innan de är redo att skicka deltagare. Räkna också med att du måste förklara hur ditt ASF kan skapa nytta för såväl individen som kommunen eller arbetsförmedlingen, och att du måste vara tydlig med era behov.

Det bästa är om du har någon i ditt ASF som är van vid att ha kontakt med myndigheter, som känner till hur kommunen och arbetsförmedlingen fungerar och resonerar. Kanske kan du hitta någon med sådan kunskap som kan sitta i din styrelse?

* Med deltagare menar vi personer som inte är anställda utan gör till exempel praktik eller arbetsträning och har en placering i företaget genom till exempel arbetsförmedlingen eller kommunen. En sådan placering innebär att företaget får betalt för att handleda deltagaren.

I vissa av våra projekt fanns sådana deltagare. Men flera projekt hade inga eller mycket få sådana "placerade" deltagare. De hittade i stället deltagare till projektet på annat vis.

Många av våra projekt fick arbeta länge för att förklara och motivera innan de lyckades få deltagare. Men i slutet av projekten hade nästan alla ett gott samarbete med sina kommuner och sin lokala arbetsförmedling.

”Det har varit svårt att rekrytera arbetsträningsdeltagare till verksamheten, trots att vi vet att det finns många nyanlända i etableringsprocessen i Stockholm. Dialogen med arbetsförmedlingen har fungerat trögt och i vissa fall inte alls.”

Matverket

”Under projekttiden har vi haft ett mycket bra, fortlöpande samarbete med arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har gjort ett omfattande arbete med att hitta deltagare och genomföra workshoppar.”

Flytt in Grangärdebygden

Titta gärna på våra filmer om ASF och arbetsförmedlingen.

Filmerna finns på Sofisams webbplats: <https://sofisam.se/vad-ar-sociala-foretag/kunskapsbanken/filmer.html>



Var tydlig med vad dina deltagare kan få på ditt ASF, till exempel arbetsträning, erfarenhet, validering, kompetensutveckling eller språkträning. Förklara från början att det inte är en vanlig anställning på ett vanligt företag.



Se till att deltagarna får behålla sin ersättning

Den som är arbetslös och har ersättning från till exempel arbetsförmedlingen kan inte på eget bevåg välja att börja i ditt arbetsintegrerande sociala företag. Om du har hittat personer som vill delta i ditt ASF, se till att ni gör formellt rätt. Annars kan de mista sin rätt till ersättning från arbetsförmedlingen – arbetsförmedlingen måste först godkänna att de deltar i ditt ASF.

En annan lösning kan vara att deltagarna är aktiva i ditt ASF på ledig tid. Det är kanske inte hållbart i längden, men kanske kan ni åtminstone få prova på att samarbeta och starta några aktiviteter.

Krock med sfi-undervisning?

Nyanlända i Sverige läser oftast svenska för invandrare, sfi. Om de dessutom vill delta i ett ASF kan det bli svårt att få ihop, rent praktiskt. Det gäller särskilt om ditt ASF och sfi-skolan ligger långt från varandra.



Kanske låter det enkelt att organisera det så att dina deltagare läser sfi på halvtid och arbetar halvtid på ditt ASF. Men i praktiken kan det visa sig omöjligt. Om deltagare ska resa kommunalt en lång väg kanske de inte hinner fram i tid.

Fundera därför tidigt på lösningar. Kanske kan ditt ASF ha lokaler nära sfi-skolan? Diskutera utmaningen med deltagaren, sfi och arbetsförmedlingen, så att ni tillsammans kan göra en realistisk och långsiktig plan.

Förklara förutsättningar och mål för deltagarna

Var tydlig med vad dina deltagare kan få på ditt ASF, till exempel arbetsträning, erfarenhet, validering, kompetensutveckling eller språkträning. Förklara från början att det inte är en vanlig anställning på ett vanligt företag.

Det är inte självklart att dina deltagare vet vad ett ASF är och hur reglerna kring deras ersättning för försörjning fungerar. Får deltagaren sin försörjning från till exempel socialtjänsten eller försäkringskassan? Då behöver hen stämma av med dem, så att alla är överens om planeringen och vilken ersättning hen ska ha som deltagare i ett ASF.

”Många deltagare tror att de är garanterade ett jobb efter avslutad placering på ett ASF. Tydligare information om syftet och möjligheter behövs innan individer placeras hos ett ASF.”

New residents into work

En blandad grupp är bra

Flera av de sex projekten samlade deltagare som varit olika länge i Sverige. Det visade sig vara bra, på olika sätt:

”Deltagarna hade blandad bakgrund, vilket upplevdes som positivt. Någon hade varit 18 år i Sverige och en annan knappt 3 år. De deltagare som varit kort tid i Sverige tycktes ha ett större driv framåt och en större tro på möjligheterna på arbetsmarknaden. De som varit här mycket länge verkade till viss del ha tappat sin drivkraft och fick inspiration att hitta tillbaka till den. De som varit länge i landet blev å andra sidan till viss del mentorer för de mer nyanlända, eftersom de kunde mer om det svenska samhället.”

Yallaprojektet

RÅD TILL DIG SOM VILL STARTA ELLER UTVECKLA ETT ASF

- Ta kontakt med arbetsförmedlingen eller kommunen nu för att försöka få deltagare.
- Träna dig på att beskriva ditt ASF så att andra förstår vilken nytta du vill skapa för deltagarna, kunderna och samhället.
- Försäkra dig om att ditt ASF får ersättning för deltagarna, till exempel från arbetsförmedlingen eller kommunen.
- Förklara noga för deltagarna vad de får i ditt ASF. Försäkra dig om att de har förstått.
- Försök gärna att få en blandad grupp med deltagare som varit olika länge i Sverige – det kan vara en styrka.

2. Träna språket på deltagarnas villkor

Språk, kulturella normer och tydlighet. Det är viktiga områden i ett arbetsintegrerande socialt företag som har målgrupperna nyanlända och långtidsarbetslösa utrikesfödda. Ett ASF kan erbjuda långsiktighet, respekt för olikheter och praktisk språkträning i en tillåtande arbetsmiljö.

Svenska under praktiskt arbete

Många deltagare i projekten upplevde att de lärde sig mycket svenska under projektiden, och flera projekt vittnar om fördelarna med att träna språket i samband med praktiskt arbete. I Yallaprojektet i Rinkeby blev språkträning en naturlig del av köksträningen, när deltagare och handledare läste och skrev recept, lagade mat, lärde sig om utrustning och så småningom tog sig an cateringbeställningar. Några framgångsfaktorer är att det finns utrymme att göra fel, prova igen, lära av varandra och växa i sin egen takt.

”Svenskaträning i en praktisk kontext i stället för den mer teoretiska sfi-träningen har varit framgångsrikt. Vissa deltagare har varit mycket länge i landet och har först nu börjat känna sig säkra i det svenska språket.”

Yallaprojektet

Vissa av projekten erbjöd lektioner i svenska utöver den praktiska träningen. Yalla Rinkeby blev sponsrade av företaget Berlitz som kom två gånger i veckan och höll lektion. Deltagarna i andra projekt läste deltid på sfi. Även coachande och kartläggande samtal innebar en sorts språkträning.

Ordlappar och tecknad film underlättade

Flera av projekten arbetade med olika typer av enkel visualisering, det vill säga att tydliggöra genom bilder, symboler, enkla filmer och liknande. På Yalla Rinkeby satte man tidigt upp lappar med ord på till exempel köksskåpen.

Projektet Matverket tog fram en enkel film om livsmedelshygien. Alla deltagare tittade på filmen innan de började arbeta i köket, och de använde den även senare när de tränade på olika arbetsmoment.



”Det var mycket jobb för den där lilla filmsnutten om livsmedelshygien, men vi är väldigt nöjda med den. Vi försökte först hitta något liknande på nätet, men det fanns inget. Den går att sprida inom Stadsmissionen och andra projekt där man arbetar med restaurang.”

Matverket

Anpassa aktiviteterna efter deltagarnas språknivå och förutsättningar

Våra projekt har ganska olika erfarenheter av hur bra det gick att jobba med målgruppen. Vissa uppfattar att deltagarna gjorde mycket stora framsteg i en tillåtande och respektfull arbetssituation. Men en del upplevde att bristande kunskaper i svenska och kulturella faktorer blev hinder för att fullfölja projektets planer.

Flera av projekten insåg att det var svårt att hålla teoretisk utbildning i exempelvis svenskt företagande. Deltagarnas svenskkunskaper räckte inte för att de skulle kunna ta till sig den utbildning som projekten hade planerat.

”Vår workshopserie hade svårigheter genom att kunskapsnivån på svenskan var lägre än väntat. Några hade svårigheter att följa med och förstå skillnaden mellan ett ’vanligt’ företag och ett ASF. Vi kommer därför att justera innehållet lite i de olika workshopparna och förklara denna skillnad tydligare och i mindre delar.”

Flytt in Grangärdebygden

”Den varierande språknivån hos deltagarna har varit utmanande. Arbetet med entreprenörskap har varit utmanande att göra tillräckligt enkelt för att alla deltagare ska förstå.”

Yallaprojektet

Individanpassning och respekt för olikheter

En lösning som flera projekt pekar på är att individanpassa arbetet mycket. Tänk inte att alla ska klara av samma saker. Tänk i stället att alla ska ha möjlighet att utvecklas utifrån den nivå där de befinner sig, och prestera på en nivå som är möjlig. En sådan ambition kan vara en av de största styrkorna i ett ASF – särskilt viktig när människor kan olika mycket svenska och har väldigt skiftande erfarenheter.

”Olika språknivåer kan vara en utmaning, men den utmaningen uppstår även mellan enbart nyanlända då personer har väldigt olika takt i sitt lärande.”

Yallaprojektet

Ni som driver ASF:et behöver ha kunskaper om integration och en positiv syn på mångfald. Det är mycket värt om ni till exempel kan flera språk och har varierande kulturell bakgrund. Det kan då bli lättare att knyta kontakt och stämma av vad deltagarna förstår och inte, och deltagarna kan uppfatta er som förebilder.

Kartlägg kontinuerligt, inte bara i början

Det kan vara lockande att starta med att ta reda på vad deltagarna kan. Men det kan vara svårt att få ut särskilt mycket av kartläggningssamtal när en ny deltagare nyss har kommit till ett ASF. Den erfarenheten har flera av våra projekt. Många av deltagarna har vid upprepade tillfällen fått svara på liknande frågor, och tror kanske inte att svaren gör någon skillnad. Vissa svarar ”ja” så ofta som möjligt för att de tror att det förväntas av dem.

Det krävs både tid och tålamod för att bygga förtroende och förståelse över språkliga och kulturella barriärer. Ni behöver engagerade och intresserade handledare, som följer deltagarnas utveckling.

Försök bygga ett förtroende som gör att deltagarna öppnar sig allt mer, berättar, testar och vågar utmana sig själva.

”Väglidarna har inte rast på rasten. De är aktiva på rasten och förklarar och coachar hela tiden.”

Papilo domus

Kultur och normer – viktigt med medvetenhet, öppenhet och tydlighet

Våra projekt har på olika vis behövt hantera frågor om kultur och normer på arbetsplatser. Ibland kunde det bli en ganska svår balansgång mellan å ena sidan respekt för individernas uppfattningar och å andra sidan normer och krav i arbetslivet.

I flera projekt har det blivit tydligt att ”självklara” saker inte är lika självklara för alla. Det kan handla om att höra av sig om man blir sen, att åka kollektivt till en annan stadsdel eller hur långt från sina barn man kan tänka sig att åka.

Att känna sig osäker inför normer i arbetslivet behöver förstås inte vara kopplat till människors ursprung, utan handlar kanske främst om att inte vara etablerad på arbetsmarknaden. För någon som aldrig har arbetat kan ”självklarheterna” kännas konstiga eller ovana. I ett ASF gäller det att visa respekt och ödmjukhet inför detta.

Samtidigt har ju ASF som mål att skapa arbete och dessutom vara en språngbräda vidare till en anställning eller eget företag. På så vis är det bra att vara tydlig mot deltagarna om vad arbetsgivare förväntar sig.

Flerspråkiga handledare sparar tid

Yallaprojektet i Rinkeby märkte att frågor om normer i arbetet blev enklare att hantera när en person från Coompanion började arbeta mer aktivt i projektet. Hon pratade nämligen arabiska liksom många av deltagarna, och de hade lättare att diskutera vissa saker med henne. Samtidigt var det lättare för henne än för andra handledare att ställa frågor och få bra svar.

”Flerspråkighet hos handledarna spar jättemycket tid. När jag frågade på arabiska så blev flera av deltagarna mycket mer bekväma och kunde säga vad de tyckte var jobbigt eller svårt. Vi fick en kontakt som gjorde det lättare att komma vidare. Och jag kunde enklare kolla om de verkligen hade förstått en instruktion på svenska. För en del svarar alltid ja om man frågar om de har förstått.”

Yallaprojektet

Normer är inte alltid känsligt

Det behöver inte alltid vara känsligt och svårt att prata om normer och kulturella skillnader. Projektet Värdskap ASF erbjöd sina deltagare en kort och uppskattad säljutbildning som de kallade för ”Sälj till en svensk!”

”Säljutbildningen genomfördes i form av gruppcoachning. Vad behöver jag tänka på när jag ska sälja till svenskar? Vid planeringen av utbildningen bestämde vi oss för att ge deltagarna en känsla av att ’jag kan’.”

Värdskap ASF

På Yalla Rinkeby har man väl synliga regler uppsatta, och pratar ofta om hur viktiga de är och varför. De handlar om allt från mobiltelefoner till samarbete.

RÅD TILL DIG SOM VILL STARTA ELLER UTVECKLA ETT ASF

- Tänk på språkträningen som en del av vardagen. Språkträningen pågår hela tiden, i allt arbete och på rasterna. Stäm ofta av att alla förstår. Använd anslagstavlor, lappar med namn på saker och så vidare.
- Ta gärna in tolk då och då, för att summera och se till att alla hänger med. Det kan också vara en fördel att ibland få lära sig på ett språk man behärskar väl, och ha möjlighet att ställa frågor.
- Ha gärna flerspråkig personal.

3. Locka fram entreprenören

Är min kunskap något värd? Det som jag kan skapa – är någon annan intresserad av det? Vill någon betala för den mat jag lagar? I våra projekt har vi sett flera deltagare som inte vågade tro att svaren på frågorna är ”ja”. De har värdefull kunskap, men vet inte om det.



Tjäna din första tusenlapp!

Projektet Värdskap ASF i Umeå bestämde sig för att låta sina deltagare och deras produkter möta möjliga kunder direkt, under parollen ”Tjäna din första tusenlapp”. Deltagarna fick först en kort introduktion om att sälja, behandla livsmedel, göra prislistor med mera. Sedan anordnade de sin första basar i ett köpcentrum.

De satte upp bord med produkter som kakor, konst och hantverk. Besökarna i köpcentrumet blev intresserade, stannade och pratade – och handlade. Flera lyckades nå målet: de tjänade sin första tusenlapp. Dessutom fick deltagarna känna att de gjorde något som faktiskt var värt något för andra människor. Sådant skapar stolthet och självförtroende.

Mötet med kunder ger styrka

Samma känsla har flera deltagare i andra projekt beskrivit:

- Hos Papilo domus i Göteborg kunde mötet med kunder handla om att ta betalt och servera mat i lunchrestaurangen. För deltagare som aldrig gjort något liknande tidigare blev det betydelsefullt och stärkande.
- Hos Yallaprojektet i Rinkeby beställde kunder catering och berättade dessutom i efterhand att de tyckte om maten. Deltagarna visste redan innan att de kunde laga mat, men de visste inte att den kunskapen kunde vara värdefull utanför hemmet, att det fanns kunder där ute som var intresserade. Den positiva responsen gjorde dem stolta.

Mångfald + samarbete = kreativitet

Yalla Rinkeby är företaget som föddes ur Yallaprojektet. De vill leverera mat av hög kvalitet, tillagad med bra råvaror. Verksamhetsledaren Lissy vill dessutom stimulera medarbetarna att tänka större än så.

Deltagarna fick känna att de gjorde något som faktiskt var värt något för andra människor. Sådant skapar stolthet och självförtroende.

Hon vill skapa en anda där deltagarna samarbetar och tror på sig själva, på att de tillsammans kan bli lika bra som andra cateringföretag, och bättre.

Lissy är en entreprenör med en tydlig affärsidé och ett affärsmässigt sätt att ta sig an verksamheten. Till exempel har hon ordnat workshoppar för att diskutera företagets och föreningens utveckling. En idé från en av deltagarna var att odla egna grönsaker att använda i matlagningen. Kanske kommer Yalla Rinkeby i framtiden att kunna stå på Bondens marknad och sälja grönsakerna som de inte själva använder?

”Deltagarna har arbetat praktiskt med entreprenörskap. De har fått göra en affärsplan för det blivande företaget, fått lära sig om att starta företag i Sverige och om skillnaden mellan ett vanligt företag och ett arbetsintegrerande socialt företag.”

Yallaprojektet

Det bor idéer i många av oss

Andra av våra projekt har arbetat med att stimulera idéer och väcka lusten att starta nya verksamheter. I projektet Flytt in var det själva kärnan – de genomförde ett program för att utbilda och sporra deltagare till eget företagande. I programmet ingick bland annat en starta eget-kurs, workshoppar om att starta eget, personlig handledning och studiebesök hos lokala småföretag.

”Vi har tagit fram en metod med workshopserie, starta-eget-kurs, inspirationsbesök, kursintyg. Metoden stärker kvinnorna och hjälper dem på vägen till ett eget företagande. Den stärker också generellt deras position på arbetsmarknaden, och ökar deras anställningsbarhet.”

Flytt in Grangärdebygden

RÅD TILL DIG SOM VILL STARTA ELLER UTVECKLA ETT ASF

- Glöm inte att dina deltagare har erfarenheter som kommer att utveckla verksamheten.
- Kom ihåg att även små framsteg kan vara avgörande för den som tidigare har mött motgångar och kanske har tappat tron på sig själv och framtiden.

4. Samarbeta med andra – det skapar stabilitet

Det behövs många olika saker i ett arbetsintegrerande socialt företag som vill arbeta med målgrupperna nyanlända och långtidsarbetslösa utrikesfödda. Ni behöver pengar, olika typer av kompetens, lokaler och långsiktighet. En bra grund är då att samarbeta med någon stor aktör, till exempel ett företag som kan bidra med lokaler, en ekonomisk grundplåt och viktiga kontakter.



En bra grund är då att samarbeta med någon stor aktör, till exempel ett företag som kan bidra med lokaler, en ekonomisk grundplåt och viktiga kontakter.

Fastighetsbolag ville skapa trygghet och trivsel i stadsdelen

Ett av våra projekt startades på initiativ av fastighetsbolaget Byggvesta. När de skulle bygga ett stort antal lägenheter på Rinkebyterrassen ville de också engagera sig socialt i stadsdelen för att bidra till trivsel och trygghet. De undersökte vad medborgare i stadsdelen tyckte och behövde. Svaret blev att de ville se en mötesplats och arbetsplatser för kvinnor.

Just en sådan plats hade ASF:et Yallatrappan lyckats skapa i Malmö. Byggvesta kom i kontakt med organisationen Coompanion, som var intresserade av att testa Yallatrappans koncept i Stockholm, med stöd från Tillväxtverket.

Byggvesta har hela tiden varit mycket engagerade och aktiva för att Yallaprojektet ska fungera och leva vidare som ett ASF med catering och kafé. De ordnade en bra lokal, och när cateringbeställningarna började rulla in anställde de en professionell kökschef. De bad också olika affärskontakter att bidra med tjänster och utrustning.

”Byggvesta blev en drivande aktör som var angelägen om att få verksamheten igång och beredd att gå in med resurser för att klara av det. Utan Byggvesta hade det inte varit möjligt att skapa Yalla Rinkeby.”

Yallaprojektet

Ett samarbete av detta slag kan leda till en någorlunda stabil grund för ASF:et, medan intäkterna från till exempel arbetsträning ofta är mer osäkra.

Etablerat ASF gav starthjälp

I samarbetet om Yalla Rinkeby fanns också Blå vägen, ett etablerat ASF med erfarenhet av att driva restauranger och kaféer med utrikesfödda deltagare. De kunde snabbt få igång det praktiska arbetet med att rekrytera och ta hand om deltagare, och se till att deltagarna fick öva sig i bland annat matlagning, kaféverksamhet och svenska språket.

Galleria lånade ut plats till basar i Umeå

I Umeå samarbetade projektet Vårdskap ASF med olika gallerior, där projektet fick låna plats för att kunna ordna basarer. Med basarerna blev det mer liv och rörelse i gallerierna, samtidigt som deltagarna fick möta kunder, testa sina produkter och öva sig i försäljning.



Etablerat matchningsföretag gav stöd

Samjobb i Göteborg är ett företag som matchar och coachar arbetssökande på uppdrag av arbetsförmedlingen. De såg att det fanns en grupp personer som de inte lyckades hitta anställningar till, eftersom de behövde mer stöd och anpassning än vad arbetsgivare kunde ge. Därför medverkade Samjobb till att starta ett ASF, Mashallahgruppen, som har lokaler i samma byggnad.

Mashallahgruppen erbjuder både arbetsträning och möjlighet till anställning för nyanlända och andra utrikesfödda arbetssökande som behöver extra stöd och längre tid på sig för att klara vissa arbetsuppgifter. Under projektiden har Mashallahgruppen bland annat drivit en restaurang på en vuxenskola och byggt upp ett allt bättre samarbete med arbetsförmedlingen.

Mashallahgruppen har haft stor nytta och glädje av att samarbeta med Samjobb och dela lokaler med dem. Mashallahgruppen har kunnat dra nytta av Samjobbs erfarenheter, kunskaper och kontakter.

”Det här hade aldrig gått utan Samjobb. Jag har följt andra ASF och sett hur svårt det är att få verksamheten att rulla och pengarna att räcka.”

Papilo domus

Vad kan ett företag bidra med?

Ett företag kan

- låna ut lokaler, eller hyra ut billigt
- befolka styrelsen och på så vis bidra med kunskaper om företagande eller annat
- hitta kunder till ASF:et genom sina nätverk
- sponsra med gratis verktyg, material eller tjänster
- bidra med kontakter till andra företag och näringslivsaktörer.

Vad kan ett företag få ut av att engagera sig?

Ett företag kan

- kanalisera ett socialt engagemang, och ge sina egna medarbetare en känsla av att göra något meningsfullt
- öka tryggheten och sammanhållningen i området där företaget finns
- vinna förtroende hos en viktig målgrupp, till exempel offentliga aktörer eller boende i ett visst område
- bygga företagets varumärke – få ett anseende som ett engagerat företag.

Samarbeten kan ge viktig kompetens

Det behövs många olika kompetenser, erfarenheter och kunskaper för att driva ett arbetsintegrerande socialt företag och stötta målgruppen. Det har flera av projekten kommit fram till. De som driver ASF:et behöver bland annat kunna

- leda det praktiska arbetet med att producera och sälja varor eller tjänster
- sköta företaget, till exempel styrelsearbete, ekonomisk planering och redovisning
- samverka med myndigheter och förstå regler om till exempel upphandling och arbetsmarknadsåtgärder
- stötta deltagarna utifrån deras behov.

När målgruppen för ASF:et är nyanlända eller långtidsarbetslösa utrikesfödda behövs dessutom kompetens inom till exempel språkutveckling och kultur. Alla dessa egenskaper och färdigheter är svåra att hitta i en enda person. Det har flera av våra projekt insett.

Ett värde i att samarbeta med andra företag kan vara just att få del av deras kompetens. De kan också bidra med pengar, genom att sponsra eller genom att köpa varor och tjänster. Sådant ekonomiskt stöd kan göra det möjligt att anställa personer med nödvändig kompetens.

”Vi förstod nog inte riktigt från början vilket stort behov av nätverk, kontaktytor och samarbeten, som verksamheten har. Det gäller inte bara med arbetsförmedlingen, kommunen, Coompanion, utan också i vårt fall med Samjobb och andra företag.”

Papilo domus

RÅD TILL DIG SOM VILL STARTA ELLER UTVECKLA ETT ASF

- Starta inte på egen hand – det behövs flera olika kompetenser för att driva ett ASF med målgruppen nyanlända eller långtidsarbetslösa utrikesfödda.
- Kontakta andra arbetsintegrerande sociala företag och se om ni kan samarbeta och utbyta kunskap och erfarenheter.
- Undersök om det finns några företag eller andra organisationer lokalt som skulle vara intresserade av att engagera sig och kanske göra affärer med er eller sponsra er.

5. Validera kompetens – utvecklande för många

Ett arbetsintegrerande socialt företag ska utveckla deltagarna så att de kan komma närmare arbetsmarknaden. Varje ASF behöver alltså hjälpa deltagarna att träna upp praktiska yrkeskunskaper som behövs på arbetsmarknaden och sedan bekräfta att deltagarna verkligen har lärt sig. Då kan validering vara en möjlighet.

Validering innebär att bedöma, träna, följa upp, dokumentera

Validering går ut på att utvärdera vad deltagarna kan och inte kan i relation till en viss uppgift, en viss roll eller ett visst yrke. Utifrån det kan man sedan sätta upp relevanta mål och följa upp att deltagarna lär sig rätt saker. På så sätt säkerställer man att deltagarna kan det som krävs.

Den som till exempel vill arbeta i ett restaurangkök behöver veta hur man sköter vanliga uppgifter där, till exempel att diska. Projektet Matverket validerade bland annat just det. Man tränade och kontrollerade till exempel att deltagarna visste hur de skulle sortera disk, vilket diskmedel de skulle använda, i vilken ordning de skulle diska och hur de skulle göra rent efteråt. Deltagarna skulle också kunna beskriva vad de gjorde och varför.

Matverket validerade alltså baskunskaper inom restaurangverksamhet, men även baskunskaper för arbetslivet, som medarbetarskap och att förstå riktlinjer på en arbetsplats.

Matverket: Validering är bra för deltagarna

Projektet Matverket som drevs av Stockholms Stadsmission använde en etablerad metod för validering. Den innebar att deltagarna fick svara på olika frågor med stöd av en yrkescoach eller handledare. Utifrån resultaten satte de sedan tillsammans upp mål för vad de skulle träna på. Deltagarna tränade, fick instruktioner och utbildning. Tillsammans med sina yrkescoacher följde de sedan upp hur det gick, och kunde till exempel prata om vad som var nästa steg i utvecklingen, vad de redan behärskade och vad de behövde lära mer av.

De deltagare som uppnådde målen inom valideringen fick något konkret att ta med sig: ett intyg som visade vad de lärt sig.



Valideringen blev alltså ett sätt för deltagarna att få en utvecklingsplan som var anpassad just för dem. I valideringen ingick också personliga samtal med handledare och yrkescoacher som handlade om deltagarnas egen utveckling.

De deltagare som uppnådde målen inom valideringen fick något konkret att ta med sig: ett intyg som visade vad de lärt sig.

Matverket: Validering är bra för dem som vägleder deltagarna

All validering följde alltså en speciell metod. Det innebar att alla deltagare använde samma formulär, alla bedömdes på samma sätt och uppföljningssamtalen blev likartade, liksom dokumentationen. Det gav stadga åt arbetet och gjorde att handledarna och yrkescoacherna kunde arbeta likartat med alla deltagare, samtidigt som de kunde anpassa samtal, mål och utvecklingsplaner efter varje deltagare.

Yrkescoacherna och handledarna i projektet lärde sig att validera samtidigt som projektet pågick, och det tog tid. Det tog också tid att använda valideringsmetoden: att dokumentera, följa upp och ha vägledande samtal. Men efter att projektet var klart tycker Stockholms Stadsmission att det ändå var värt ansträngningen och tiden. De planerar att fortsätta arbetet med validering som metodstöd.

”Valideringen bidrar till att lyfta yrkescoachningen och skapa en tydligare systematik för hur vi jobbar med kompetensutveckling på arbetsplatsen. Valideringen har gjort det tydligare för både coach och deltagare vilka yrkeskompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden inom restaurang och storkök. Tydliga roller, verktyg och metoder skapar stor effekt för deltagarna.”

Matverket

Validering kräver tillit

”Vad kan du? Visa det! Jag ska kolla vad du kan, bedöma dig och ge dig ett betyg.” En sådan situation kan kännas obekvämt, kanske nästan hotfull, speciellt för människor som upplever att de är i underläge. De kanske tvekar inför att berätta om sig själva, om vad de förstår eller inte, och om vad de kan eller inte kan. De kan också ha träffat många personer tidigare som har frågat om kunskaper, intressen, mål och framtid, till exempel på arbetsförmedlingen eller hos socialtjänsten. De kan därför känna sig skeptiska till att berätta en gång till för ytterligare någon som ska besluta om deras framtid.

Flera av våra projekt har sådana erfarenheter. De har upplevt att de först behöver bygga upp ett förtroende mellan yrkescoacher och deltagare, genom att arbeta tillsammans en tid och träna på saker utan att bedömning är i fokus. Först när det förtroendet är etablerat går det att prata om att utvärdera kunskaper och bedöma deltagare.

Språket kan vara både mål och medel

Språket går inte att komma förbi när man validerar:

- Språkkunskaperna behövs för att valideringsprocessen ska fungera, med träning, vägledande samtal och uppföljning. Det är svårt att visa vad man kan om man inte förstår vad det är man ska visa.
- Språkkunskaper är också en förutsättning för att utveckla färdigheter. Inläring kräver att man kan ta till sig instruktioner och undervisning. Flera av våra projekt berättar om utbildning som gick fel för att deltagarnas kunskaper i svenska inte räckte till. Men många av projekten hittade också vägar att komma runt språkproblemen, till exempel genom att anställa flerspråkiga handledare eller genom att använda tolk.

Validering kan samtidigt vara ett verktyg för att utveckla språket. I samtalen mellan deltagare och yrkescoach finns tid att lyssna och förklara. Samtalen är också likartade från gång till gång, och handlar om konkreta situationer för deltagarna. Det kan utveckla deltagarnas svenska.

”Valideringsverktyget, vars metod är att svara på yrkesrelaterade frågor och beskriva yrkesrelaterade rutiner, bidrog också till att utveckla deltagarnas ’restaurangsvenska’.”

Matverket

RÅD TILL DIG SOM VILL STARTA ELLER UTVECKLA ETT ASF

- Tänk noga igenom hur du ska arbeta med validering, och räkna med att det är ett kontinuerligt arbete. Du kan inte starta med att kartlägga kunskaper första dagen och sedan bocka av att kunskaperna är på plats efter en viss tid. Validering griper in i allt arbete – du måste följa upp, dokumentera och utvärdera kontinuerligt.
- Etablera förtroende med deltagarna först.
- Använd en etablerad metod för validering, så att ni använder känd kunskap och så att deltagarna verkligen får användning av intygen. Kontakta en branschorganisation eller ett företag som arbetar med validering.

A woman with short blonde hair and glasses is smiling as she holds up a piece of fabric with a colorful geometric pattern. She is wearing a dark sweater with a white and red patterned border. In the foreground, a white Janome sewing machine sits on a wooden table. The background is slightly blurred, showing other people and a chalkboard.

Projekten i korthet

Tillväxtverket delfinansierade sex projekt som ville testa att starta eller utveckla arbetsintegrerande sociala företag. Syftet var att se om ASF var en bra form att hjälpa nyanlända och långtidsarbetslösa utrikesfödda till arbete.

Lockade fram entreprenörer

Värdskap ASF, Umeå

- Ville** Ta fram ett koncept där nyanlända och företag kunde samverka och tillsammans utveckla företag. Målet var att starta ett ASF, skapa ett företagsnätverk och att 20 deltagare skulle medverka i projektet.
- Gjorde** Utvecklade en metod, Yalla Bazar, som gick ut på att människor fick testa sina företagsidéer direkt, på en basar i ett köpcentrum i Umeå. Deltagarna fick en kort introduktion inför den första basaren, som sedan följdes av flera basarer. Mellan basarerna fick deltagarna individuell handledning och utbildning, till exempel i att utveckla en affärsidé, i att sälja varor i Sverige, i samhällsekonomi, språk och finansiering.
- Drevs av** Leia företagshotell i Umeå, företagshotellet.se
- Säger** "Första basaren var till för att väcka entreprenörer. Kom och tjäna din första tusenlapp! Och det gjorde de. Allt skedde på fritiden. Deltagarna fick alltså inga pengar från kommunen eller arbetsförmedlingen. Men de som kom var motiverade."

Startade ASF enligt beprövad modell

Yallaprojektet, Stockholm

- Ville** Starta minst ett ASF i Rinkeby och bidra till startprocessen av ytterligare ett i Vårby. Företagen skulle drivas efter konceptet Yalla-trappan.
- Gjorde** Drev kafé, restaurang och cateringverksamhet med internationell mat, lagad och serverad av utrikesfödda kvinnor. Samarbetade nära med de lokala fastighetsbolagen Byggvesta och Balder.
- Drevs av** Coompanion Stockholm, stockholmsregionen.coompanion.se
- Säger** "Tack vare samarbetet med Byggvesta kunde vi börja stort från början, med stora lokaler och många deltagare. Byggvesta vill att det här samarbetet ska vara långsiktigt. De tjänar på det eftersom de boende trivs, känner sig trygga, känner att hyresvärden satsar på dem. Byggvesta menar allvar med Yalla."

Nyanlända drev lunchrestaurang

Papilo domus, Göteborg

- Ville** Ta fram metoder och modeller för att stödja nyanlända kvinnor och män med kort utbildning att få arbete, antingen i ett ASF eller hos andra arbetsgivare.
- Gjorde** Utvecklade ett befintligt ASF, Mashallahgruppen, som driver en lunchrestaurang i en vuxenskola i centrala Göteborg. Samarbetade nära med företaget Samjobb som arbetar med stöd och matchning.
- Drevs av** Mashallahgruppen, mashallahgruppen.se
- Säger** "Det här hade aldrig gått utan Samjobb. Vi har följt andra ASF och sett hur svårt det är att få verksamheten att rulla, pengarna att räcka. Det är svårt för oss också."

Stimulerade till företagande

Flytt in Grangärdebygden, Ludvika och Smedjebacken

- Ville** Utveckla affärsidéer där det finns brist på kompetens och arbetskraft, till exempel inom vård och omsorg, teknik och pedagogik.
- Gjorde** Genomförde ett program för att utbilda och sporra deltagare: starta eget-kurs, workshoppar om att starta eget, personlig handledning, språkträning, studiebesök hos företag.
- Drevs av** Samarkand 2015, samarkand2015.com
- Säger** "Vår workshopserie, inklusive starta-eget-kurs, har gett självförtroende hos deltagarna. Även om de inte just nu startat företag har flera av deltagarna som mål att starta någon form av eget företag efter ytterligare studier, främst då i svenska språket."

Sysselsättning för nyanlända i befintliga ASF

New Residents into work, Kalmar län

- Ville** Arbeta fram metoder för hur befintliga ASF kan skapa arbete och sysselsättning till fler nyanlända i sina företag. Metoderna omfattade utbildning i entreprenörskap, föreningskunskap, demokrati och jämställdhet.
- Gjorde** Arbetade i tre befintliga ASF med praktiskt arbete: trädgårdsskötsel, bygge av fågelholkar, måleri, snickrande, arbete i bageri och på kafé samt fastighetsunderhåll. Arbetet varvades med utbildning.
- Drevs av** Coompanion Kalmar, kalmar.coompanion.se
- Säger** "Det som fungerat bäst är de olika arbetsuppgifter som deltagarna fått utföra. På ett ASF har språkutbildningen vävts in i arbetet på ett pedagogiskt sätt, detta mycket tack vare en handledare med ett förflutet som lärare och med stor pedagogisk vana."

Utbildade och validerade för restaurang

Matverket, Stockholm

- Ville** Ge anställning, utbildning och validering av kunskaper för att deltagarna sedan skulle kunna få arbete inom restaurangbranschen.
- Gjorde** Lagade mat av funktionellt livsmedelsmatsvinn, det vill säga mat av råvaror som butiker inte kan sälja men som ändå går att tillaga och sedan äta och sälja. Maten såldes i en lunchrestaurang och via catering. Använde en etablerad metod för validering.
- Drevs av** Stockholms Stadsmission, stadsmissionen.se
- Säger** "Validering var en lyckad satsning med stor effekt för deltagarna. 5 deltagare har fått ett intyg på de moduler de har genomfört. Valideringen gjorde att både anställda och deltagare tydligt fokuserade på lärande och utveckling av yrkeskompetenser. Vi kommer fortsätta att jobba med validering."

VÅR SLUTSATS

Arbetsintegrerande sociala företag är en viktig pusselbit på arbetsmarknaden

Erfarenheterna från våra sex projekt pekar mot att arbetsintegrerande sociala företag kan bidra till att fler med utländsk bakgrund som står långt från arbetsmarknaden får jobb. Arbetsintegrerande sociala företag har fördelar som är särskilt bra för den här målgruppen, till exempel fokus på individens utveckling och möjligheten att vara flexibel och anpassa verksamheten efter deltagarnas olika behov. Det gäller inte minst de särskilda utmaningar som har med språk att göra.

I projekten har vi sett hur deltagarna har utvecklat olika förmågor som behövs på arbetsmarknaden, och samtidigt utvecklat sin svenska och företagets verksamhet. Vi har sett engagerat ledarskap, flexibilitet och att det bor en entreprenör i många människor, ett entreprenörskap som kan bidra till att skapa fler jobb. Och framförallt har vi sett hårt arbete, både hos de ansvariga i projekten och hos deltagarna. Vi tror därför på arbetsintegrerande sociala företag för nyanlända och långtidsarbetslösa utrikesfödda.

Vi har också sett utmaningar. En utmaning är de byråkratiska hinder som står i vägen för arbetsintegrerande sociala företag när de ska rekrytera deltagare. En annan är tiden. Det tar tid att få ett arbetsintegrerande socialt företag att stå på egna ben. I den här utvecklingen behöver många bidra, inte minst vi själva på Tillväxtverket.

”Rekrytering av deltagare har varit svårt och tidsödande. Arbetsförmedlingens olika tolkningar av regler har inneburit att vi ibland hindrats i vårt arbete. Vi har hittat deltagare på andra vägar, genom hårt arbete via föreningar, egna och vänners nätverk och sociala medier.”

Värdskap ASF

”Förhållningssättet har utgått från att skapa en arbetsgemenskap som bygger på respekt för allas olikheter, omtanke om varandra i gruppen och att ha roligt!”


Yallaprojektet

”På ett av våra ASF har språkutbildningen vävts in i arbetet på ett pedagogiskt sätt, detta mycket tack vare en handledare med ett förflutet som lärare och med stor pedagogisk vana.”

New Residents Into Work

”De största framgångarna under projektiden har varit att se de deltagande kvinnorna växa och förbättra både sin kunskap inom catering och matlagning och sin förmåga att tala och förstå svenska. Kvinnorna har själva uttryckt att projektet betytt mycket för deras utveckling, och de flesta av deltagarna har haft ett stort intresse kring att vara med och starta Yalla-företag.”

Yallaprojektet



Vi har sett engagerat ledarskap, flexibilitet och att det bor en entreprenör i många människor, ett entreprenörskap som kan bidra till att skapa fler jobb. Och framförallt har vi sett hårt arbete, både hos de ansvariga i projekten och hos deltagarna.

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00
tillvaxtverket.se

Tillväxtverket stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft

Vi skapar bättre förutsättningar för företagande och bidrar till attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Våra verktyg är kunskap, nätverk och finansiering: Kunskap om företag och regioner. Nätverk för effektiv samverkan. Och finansiering som stärker näringslivet. Tillväxtverket är en myndighet under Näringsdepartementet med 400 anställda och med kontor på nio orter.