

Ett nytt arbetsintegrerande socialt företag i Bergslagen

– Om Bergskraft Bergslagen Service AB

Delrapport 2 från följeforskningen i Bergskraft 11•13

Oktober 2012 Helen Uliczka • APeL FoU

En investering för framtiden

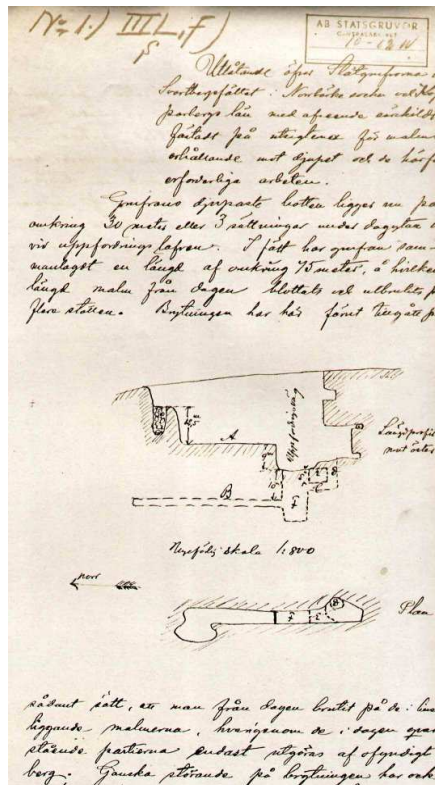


EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska regionala
utvecklingsfonden



Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	3
DELSTUDIENS SYFTE OCH METODER.....	4
ETT SOCIALT FÖRETAG – EN OVÄNTAD PROJEKTEFFEKT	4
SOCIALT FÖRETAG.....	4
LÄGET HOS PROJEKTÄGARE, MEDFINANSIÄRER OCH SAMARBETSPARTNERS.....	5
ETT NYTT BOLAG BILDAS	7
VAD GÖR DE PÅ BSAB?.....	8
VAD TYCKER PERSONALEN?	9
VAD TYCKER ARBETSFÖRMEDLINGEN?	12
EN UPPDRAGSGIVARE	14
VD:N/PERSONALSAMORDNAREN	14
VIDAREUTVECKLING.....	15
UTVECKLING AV AFFÄRSIDÉN	15
FRAMTIDA LÖSNINGAR UNDER DISKUSSION	16
KRITISKA HÅLLBARHETSFAKTORER I BSAB	16
FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN	17
SLUTSATSER	18
LÄS MER	189



Del av digitaliserat dokument från en gruva

Sammanfattning

Regionalfondsprojektet Bergskraft 11•13 verkar i Bergslagen och är inne på sin tredje projektperiod. Under förra perioden startades en ekonomisk förening vilken i sin tur startade ett aktiebolag som erbjuder gruvrelaterade tjänster. Det har hela tiden funnits en verksamhet där man skannar in historiska dokument med information från den gamla gruveran i Bergslagen, för att sedan lägga ut dem i en stor databas, WeBerGis. I den verksamheten finns personal som till största delen anvisats från arbetsförmedlingen på arbetsprövning/-träning på grund av att de varit arbetslösa/sjukskrivna länge eller har nedsatt arbetsförmåga på grund av ett funktionshinder. År 2011 knoppades denna del av från det första bolaget och bildade ett arbetsintegrerande socialt företag, Bergskraft Bergslagen Service AB (BSAB). Denna studie är en delstudie som ingår i följeforskningen inom Bergskraft 11•13. Fokus i studien ligger på hur BSAB fungerar samt hur verksamheten kan utvecklas och finnas kvar.

Idag arbetstränar eller arbetar (med lönebidrag eller i andra former av subventionerad anställning) nästan 40 personer inom BSAB. VD för företaget är Bergskrafts personalsamordnare Gunilla Pöchhacker. Den största enskilda verksamheten är skanning av historiska dokument och påföljande bildbehandling, men även andra tjänster erbjuds av företaget, exempelvis labbassistens och konferensarrangemang.

Samtliga involverade parter som tillfrågats i studien har haft positiva erfarenheter av Bergskraft/BSAB. En enkät visar att majoriteten av de som arbetar inom BSAB trivs mycket bra och känner sig väl bemötta. De är nöjda med gemenskapen, med arbetsuppgifterna, och mycket nöjda med sin chef Gunilla Pöchhacker. Representanter från samarbetspartnern Arbetsförmedlingen, säger att BSAB är mycket viktigt för dem då det annars är svårt att placera personer som har höga krav på att sysselsättningen ska kännas meningsfull. De anser vidare att allt har fungerat utmärkt i samarbetet med Bergskraft/BSAB. En uppdragsgivare, ett kommunalt bolag, kompletterar denna bild efter ett besök på BSAB där de säger sig ha fått givande information framförd på ett bra sätt. De är mycket nöjda med att få sitt arkiv inskannat och att det nu blir sökbart via datorn för forskare och allmänhet.

Följeforskningen har synpunkter inom två områden angående organiseringen. Dels är styrelsen för BSAB idag i minsta laget, endast två personer och båda kommer från projektet. Styrelsen behöver inför en utveckling av företaget kompletteras med ledamöter med kompetens inom det sociala området, helst med kunskap om arbetsintegrerande socialt företagande. Dels arbetar VD:n med fler saker inom moderprojektet och har idag en stor och ganska diversifierad arbetsbörda. Detta kan eventuellt få negativa effekter för hur personer som kommer till BSAB känner sig bemötta och omhändertagna; tidsbristen kan bli en fara.

Arbetsintegrerande sociala företag är en bransch som tilldrar sig intresse från politiker och myndigheter. Man har fått upp ögonen för att de behövs. Möjligheten kan därför finnas att med projektmedel från Tillväxtverket och/eller Socialfonden utveckla BSAB så det kan stå på egna ben. Affärsidéer finns, men de behöver formuleras och undersökas, och det krävs en marknadsföring av tjänsterna gentemot uppdragsgivare. För detta krävs sannolikt ett aktivt intresse från de omgivande kommunerna att ingå som samarbetsparter och medfinansierare i ett projekt. Även Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan bör räknas in här och akademiska ska också in. Ett förankringsarbete hos dessa aktörer bör därför påbörjas snarast.

Delstudiens syfte och metoder

Regionalfondsprojektet Bergskraft 11•13¹ utvärderas genom följeforskning som utförs av APEL FoU. Denna delstudie fokuserar på det sociala företaget, Bergskraft Bergslagen Service AB, BSAB (i vardagslag kallat SAB) som bildades år 2011 genom avknoppning av delar inom tjänsteföretaget Bergskraft Bergslagen AB.

Syftet med studien är att identifiera kritiska hållbarhetsfaktorer och mervärden i BSAB som ett resultat av, och en ingående del i, projektet Bergskraft. Hur fungerar BSAB idag och hur kan det fungera i framtiden? Vad kan stärkas för att företaget ska kunna uppnå en långsiktig och god verksamhet?

De metoder som använts i studien är:

1. Intervjuer av VD:n för företaget, tre representanter från arbetsförmedlingen samt av en uppdragsgivare
2. Nätbaserad enkät till personalen i BSAB

Ett socialt företag – en oväntad projekteffekt

Socialt företag

BSAB är ett *socialt* serviceföretag vilket innebär att det kan kategoriseras som tillhörande den *sociala ekonomin*, ett begrepp som används allt oftare på senare tid. Företag inom den sociala ekonomin bedrivs inte i vinstsyfte, de arbetar utifrån en värdegrund och all eventuell vinst ska gå tillbaka in i företaget, eller bidra till samhället på annat sätt. Sociala företag anordnar oftast verksamheter för personer som av olika skäl står utanför arbetsmarknaden eller utanför den sociala gemenskapen i samhället. Modellen med socialt företagande är mycket mer förekommande och längre utvecklad i övriga Europa. Där är traditionen av trygghetssystem inte lika stark som i Sverige och frivilligarbete eller sociala företag inom den sociala sektorn är en självklar del i samhällsorganisationen. Här i Sverige tilldrar sig dock modellen ett ökande intresse. I dagsläget är en stor del av de sociala företag som finns genomförare av kommunala tjänster. (Under sista rubriken i rapporten, *Läs mer*, finns länkar om socialt företagande och relaterade områden.)

Enligt Tillväxtverkets definition är BSAB ett ”*arbetsintegrerande socialt företag*”.

¹ Projektet Bergskraft är under åren 2011-13 inne på sin tredje omgång sedan 2005 och har som huvudsyfte att underlätta för gruvnäringens återetablering i Bergslagen. Bergskraft arbetar på ett proaktivt sätt med spridning av kunskaper om gruvnäringen till myndigheter, allmänhet och andra intressenter. Ljusnarsberg är projektägare medan ett tiotal kommuner, fyra regionförbund, Bergslagens sparbank, Arbetsförmedlingen och Örebro universitet är medfinansierare. Läs mer på bergskraft.se

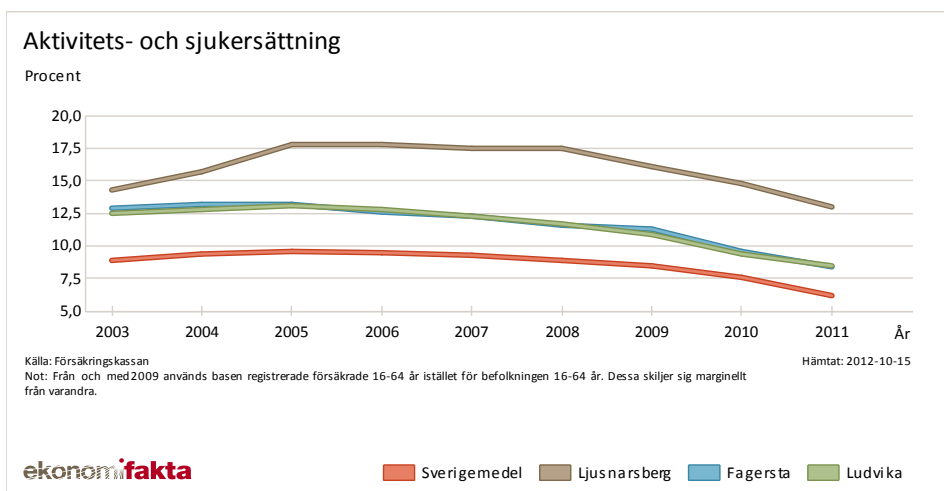
Arbetsintegrerande sociala företag är företag som driver näringsverksamhet (producerar och säljer varor och/eller tjänster) så att följande kriterier uppfylls:

- med övergripande ändamål att integrera människor som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i arbetsliv och samhälle
- som skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt
- som i huvudsak återinvesterar sina vinster i egna eller liknade verksamheter
- som är organisatoriskt fristående från offentlig verksamhet

Tillväxtverkets statistik visar att har arbetsintegrerande sociala företag har ökat med 64 företag och 500 anställda under de senaste två åren². De vanligaste branscherna som företagen verkar inom är: butik och försäljning, café/restaurang och hotell, hushållsnära tjänster samt bygg och fastighetsskötsel.

Läget hos projektägare, medfinansiärer och samarbetspartners

Kommunerna i Bergslagen har allmänt kännetecknats av befolkningsminskning, höga sjuktal och hög arbetslöshet. Enligt Ekonomifakta³ har projektägaren för Bergskraft, Ljusnarsbergs kommun, toppat statistiken när det gäller aktivitets- och sjukersättning i Sverige under en följd av år, men ligger i år på andra plats. Graferna i figur 1 nedan visar att andelen personer med aktivitets- och sjukersättning ligger betydligt högre än det genomsnittliga värdet för hela landet i tre utvalda Bergslagskommuner (valda pga att lokala AF där har anvisat personer till BSAB).



Figur 1. Andelen personer med aktivitets- och sjukersättning att ligger betydligt högre i kommunerna Ljusnarsberg, Fagersta och Ludvika än det genomsnittliga värdet för hela landet. Källa Ekonomifakta (se länk i fotnot 3).

2 Källa Tillväxtverket <http://publikationer.tillvaxtverket.se/ProductView.aspx?ID=1838>

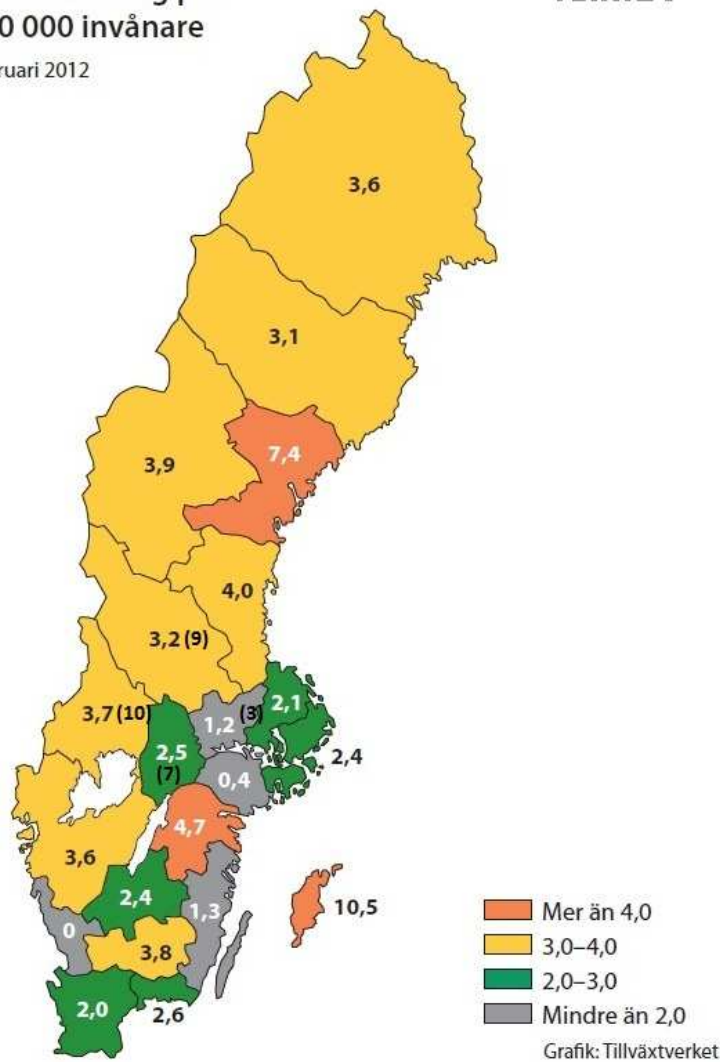
3 Källa Ekonomifakta <http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Regional-statistik/Alla-lan/Orebro-lan/Ljusnarsberg/?var=2645>

Antalet arbetsintegrerande företag per 100 000 invånare är emellertid inte särskilt mycket högre i de län där de omnämnda kommunerna ligger (fig. 2) än i andra län, vilket det borde göra om de skulle vara i paritet med de högre siffrorna för aktivitets- och sjukersättning (särskilt jämfört med storstadsregionerna). Både Ljusnarsberg och flera av de omgivande kommunerna (varav flertalet medfinansierar Bergskraft) i norra Örebro län, Dalarnas län och Västmanlands län kan därmed antas ha behov av den sortens verksamhet som BSAB bedriver.

Antal arbetsintegrerande sociala företag per 100 000 invånare

Februari 2012

**TILLVÄXT
VERKET**



Figur 2. Antal arbetsintegrerande sociala företag per 100 000 invånare i februari 2012 uppdelat på länsnivå. Inom parenteser har det totala antalet sociala företag lagts till för Örebro-, Värmlands-, Västmanlands och Dalarnas län. Källa Tillväxtverket.

Ett nytt bolag bildas

Projektet Bergskraft rekryterade under sin första period 2005-2007 personal till olika uppgifter från Arbetsförmedlingen. Ganska snart började emellertid förfrågningarna gå åt andra hållet, AF vände sig till Bergskraft för att höra om projektet kunde ta emot personer som skulle arbetsträna. Det var välkommet och snart utvecklades samarbetet mellan främst personalen från AF och Bergskrafts administratör och personalsamordnare, Gunilla Pöchhacker. I det samarbetet lades grunden för det sociala företaget BSAB; arbetsförmedlingarna i Lindesberg, Nora, Hällefors, Ludvika och Fagersta är nu samarbetspartners till Bergskraft genom BSAB.

BSAB startades av Bergskraft Bergslagens ekonomiska förening, vilken kom till 2009 och var ett resultat av arbetet och nätverksbyggandet inom Bergskraft. När den ekonomiska föreningen bildats startade den i sin tur ett aktiebolag, Bergskraft Bergslagen AB, som levererar gruvrelaterade konsult- och analystjänster. Efter ett par år med bolaget ansåg styrelsen för den ekonomiska föreningen att konsultdelen av verksamheten skulle renodlas och att man skulle knoppa av biten med personal som hade lönebidrag eller arbetstränade. Det nya sociala företaget BSAB bildades och Bergskrafts personalsamordnare Gunilla Pöchhacker blev VD. Styrelsen utgörs av Bergskrafts miljökemist Mattias Bäckström (ordförande) och projektledare Stefan Sädbom (suppleant).

Bergskraft hade från början inte planerat att starta ett socialt företag, det var inte något som ingick som målsättning eller fanns med i någon ansökan, men år 2011 fanns det redan en omfattande verksamhet av den typen att formera ett aktiebolag omkring. Runt fyrtio personer jobbade eller arbetstränade redan i BSAB när bolaget bildades. Som mest har de varit ett femtiotal. Av de totalt nästan fyrtio personer som idag jobbar inom BSAB är nio anställda i BSAB på nystartsjobb eller i andra former av anställning. Det är de som varit med längst och de bildar nu en kärna av handledare. Resterande anställda har Ljusnarsbergs kommun som arbetsgivare och har lönebidrag (80 % från AF och 20 % från projektet) eller är där på arbetsträning. Företagets VD är också anställd i BSAB.

BSAB arbetar länsövergripande. Majoriteten av personalen kommer från kommunerna i norra Örebro län men några har kommit med genom samarbetet med arbetsförmedlingarna i Ludvika och Fagersta (Dalarnas respektive Västmanlands län). Eftersom verksamheten inte alltid är platsbunden har BSAB flera lokala kontor utspridda på olika platser där personalen kan arbeta: huvudkontoret i Kopparberg (se fig. 3); mindre kontor i Bångbro, Fagersta, Hällefors, Grängesberg, Håksberg, Örebro och Kvarntorp. Det är en fördel med många kontor. Dels har personalen ofta något funktionshinder som gör att de kan ha svårt att åka långt varje dag, dels kan det vara svårt att ta sig från den ena kommunen till den andra med buss eller tåg om man saknar bil. Ett mindre antal tvingas dock pendla.



Figur 3. Stora gården i Kopparberg där Bergskraft och BSAB:s huvudkontor är inrymda.

Vad gör de på BSAB?

Uppgifterna för BSAB är att erbjuda tjänster inom följande områden:

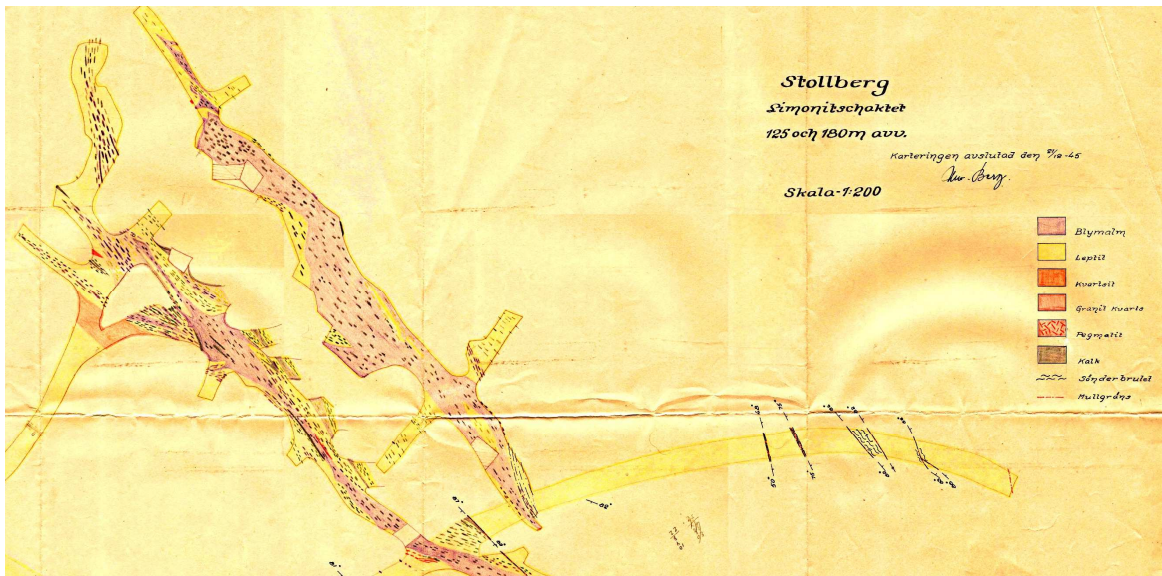
- *Skanning, registrering och bildbearbetning av gamla dokument*
- *Olika uppdrag inom gruva, labbassistens, mätning och service*
- *Klyvning av borrhärdar och gatsten, mm.*
- *Anordna konferenser i mysig bergsmansmiljö mitt i centrala Kopparberg*

Den arbetsuppgift som har dominerat på BSAB är skanning av historiska dokument (fig. 4) med bildbearbetning och registrering av de digitala versionerna, en tjänst företaget nu säljer till Bergskraft. Förklaringen till att detta är huvudarbetsuppgiften i BSAB är att en av de saker Bergskraft tog tag i för att underlätta för tillgången till information, främst för gruvföretag men även för alla andra intresserade, var att börja skanna in och bearbeta gamla arkiverade dokument med uppgifter om sådant som var relaterat till gruvnäringen, exempelvis resultat av provborrningar. Bilder av dokumenten har lagts ut i en databas, WeBerGis, där alla kommer att kunna söka efter de uppgifter de vill ha. Alla dokument registreras och förses med relevanta sökord så att de ska bli lätta att finna med datorns hjälp.

Syftet med WeBerGIS kartportal är att den skall fungera som näringslivets, offentlighetens och allmänhetens väg in till det digitala arkiv som har utvecklats och byggts upp av Bergskraft. (Ur information om WeBerGis⁴)

Det finns stora volymer av dokument i offentliga-, föreningsägda- och privata arkiv att skanna in och bearbeta, i dagsläget ligger över 230 000 dokument i WeBerGis och antalet ökar snabbt på.

⁴ http://81.216.43.97/Bergskraft/weBerGISDocs/anv_handledning_ver1.pdf



Figur 4. Del av karta över gruvschakt inskannad av personal på BSAB.

Vad tycker personalen?

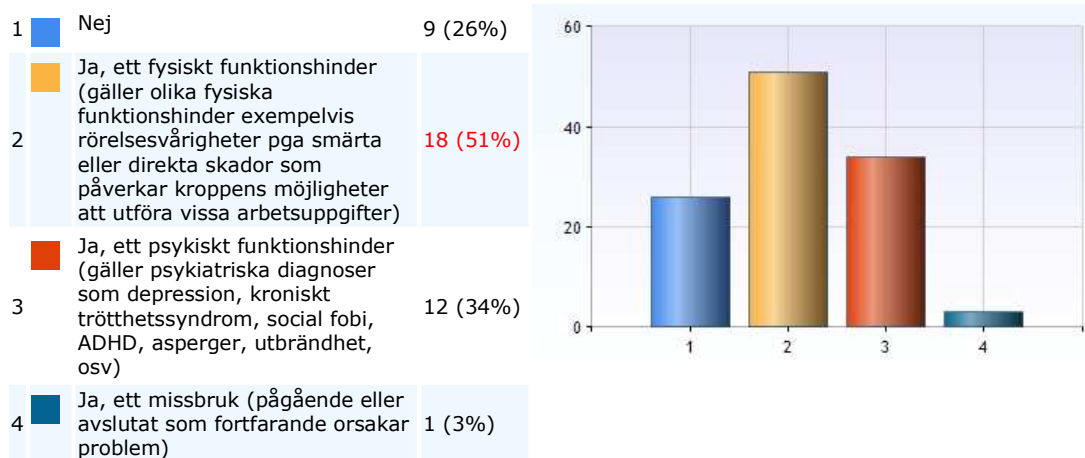
APeL skickade en nätbaserad enkät till samtliga som arbetar inom BSAB, undantaget VD:n. Svarsfrekvensen blev hög, 95 %, av 38 utskick inkom 36 svar.

Sju av de svarande är handledare och de flesta, 28 personer, är anställda, endast en handfull är där på arbetsträning medan ett par har nystartsjobb och en har trygghetsanställning. De flesta var anvisade till Bergskraft från Arbetsförmedlingen men sex personer hade kommit dit genom eget initiativ och fyra angav "annat sätt". Majoriteten (80 %) är födda i Sverige och 66 % är kvinnor, medianåldern ligger på 46-50 år och det vanligaste är att den svarande har gymnasieutbildning som högst avslutade utbildning. Fem har enbart grundskola och fyra har utbildning från högskola/universitet.

Nästan tre fjärdedelar av de svarande hade ett fysiskt, psykiskt eller socialt funktionshinder som försvårade för dem att söka arbete på den öppna arbetsmarknaden (fig. 5)

FRÅGA: Har du ett funktionshinder som försvårar för dig på den öppna arbetsmarknaden?

Du kan markera med flera kryss om det behövs.

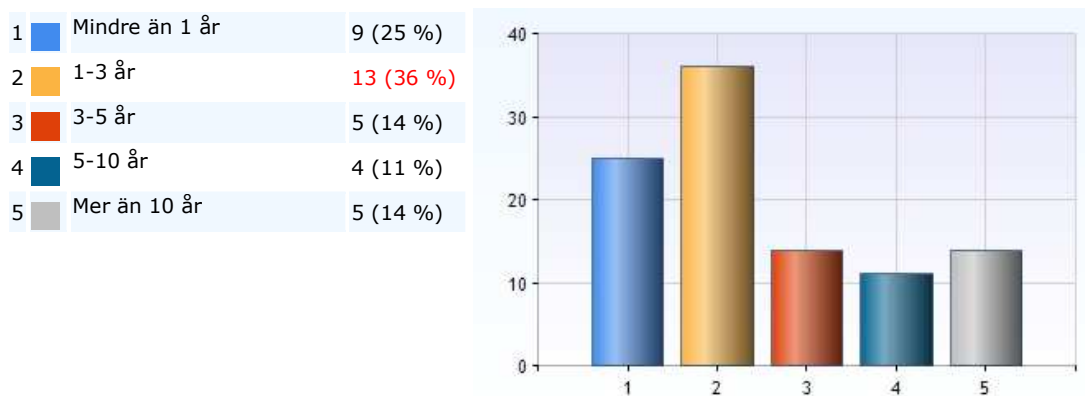


Figur 5. Andelarna svarande med eller utan olika funktionshinder.

Den största gruppen (36 %) hade varit utan sysselsättning i ett till tre år (fig. 6). Nio personer hade varit utan sysselsättning i mer än fem år.

FRÅGA: Hur lång tid var du utan sysselsättning före du kom till Bergskraft?

Med "utan sysselsättning" avses sådant som helt arbetslös, helt sjukskriven eller ej i arbetsmarknadsåtgärd.



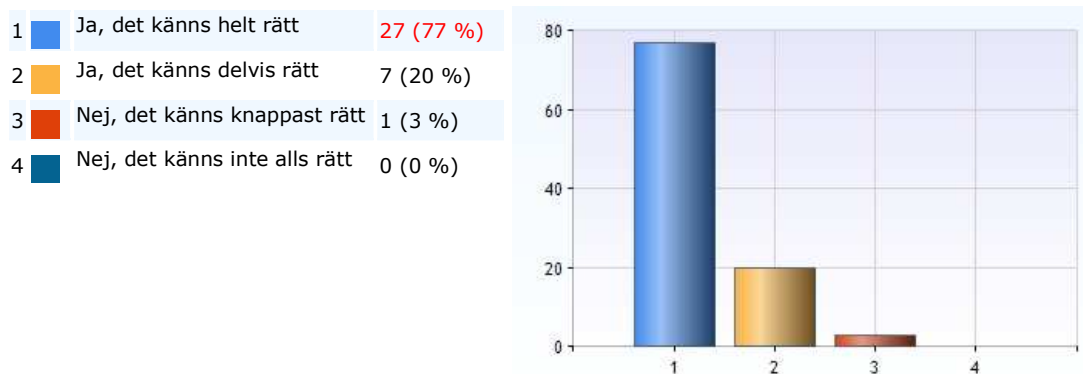
Figur 6. Svar på frågan om hur länge den svarande varit utan sysselsättning före deltagandet inom Bergskraft.

Majoriteten svarade att arbetsuppgifterna på BSAB passade dem bra och det kändes rätt att vara där (fig. 7). Knappt tio procent tyckte att de inte kunde påverka något inom arbetet.

Arbetsuppgifter som passar mig perfekt, även att det finns utrymme till olika arbetsuppgifter är något jag uppskattar. Att hitta ett så passande jobb igen blir svårt.

Det finns utrymme på Bergskraft att anpassa arbete och tider helt efter eget behov vilket har varit helt avgörande för mig.

FRÅGA: Passar arbetsuppgifterna i Bergskraft in på dig och din situation (intressebaserat, fysiskt eller psykiskt) så att det känns rätt för dig att du deltar?



Figur7. Svar på frågan om arbetsuppgifterna på BSAB passade den svarande bra.

De allra flesta tycker att det har förändrat något till det bättre för dem att få komma till BSAB. Tillförsikten inför framtiden när det gäller arbetsliv/sysselsättning har ökat ”mycket” för så många som 23 personer (64 %) och ökat ”en del” för nästan alla de andra, endast tre personer har inte fått ökad tillförsikt. Flera talar om ökat självförtroende, bättre sociala kontakter, de känner sig friskare och gladare och, inte minst, de får en lön. Det bästa med att vara där är att de har fått en meningsfull sysselsättning och en stabil tillvaro, de känner sig inte utnyttjade utan blir väl bemötta och de kan påverka sina arbetsförhållanden.

Jag får lön, om än inte så hög, vilket är MYCKET viktigt. Jag mår allmänt mycket bättre av att komma ut och få den sociala biten; att känna att man gör någon nytta och att man behövs. Jag har enligt min omgivning blivit en gladare människa. Kort sagt; många och stora förändringar och enbart positiva!

En meningsfull sysselsättning med något som jag är bra på. Känns mycket bra.

En framgångsfaktor för BSAB som det är lätt att lägga märke till i enkätsvaren är att många skriver att VD:n/personalsamordnaren, Gunilla Pöchhacker, är den som är avgörande för att det fungerar så bra. Att det blivit en bra stämning och att de känner sig delaktiga och att de blir sedda är hennes förtjänst.

Man möts av en känsla av att någon ser och bryr sig om. Alla bryr sig om varandra och den stämningen har Gunilla satt helt och hållet.

På frågan om hur Gunilla skötte uppgiften som VD för BSAB svarar 91 % *Mycket bra*, medan resterande 9 % svarar *Ganska bra*.

Hon (Gunilla) är fantastisk på att se och lyssna på alla och möta var och en på en nivå som är både hanterbar men också ger var och en lite utmaning för att växa både som människa och i arbetet här.

Chefer som Gunilla borde de ha på flera arbetsplatser

Gunilla är bäst!

Gunilla är en, trots att hon alltid har mycket att göra, förstående och jordnära person som lyssnar och tar in olika synpunkter. Hon försöker inom sina ramar att tillgodose de flesta rimliga önskemålen.

En synpunkt som framkommer är att Gunilla jobbar mycket hårt. Hon har många arbetsuppgifter inom Bergskraft och något svar kan tolkas som att den svarande tycker att Gunilla får svårt att hinna med det som är huvuduppgiften för chefen i ett socialt företag, själva bemötandet och stödjandet av personalen.

Det förekommer ett och annat negativt svar i enkäten. Någon har inte kommit in i gemenskapen, en annan tycker att arbetet är enformigt och ytterligare någon tycker inte om kontorslokalen eller städningen de själva får göra. Den typen av kommentarer är dock mycket få. På frågan om vad som är det sämsta med att vara på BSAB svarar flera av personalen i enkäten istället att det är ovissheten om vad som kommer att ske när projektet Bergskraft tar slut. Vad ska hända med dem då? Ska de tvingas sluta?

Det ska vara att det eventuellt tar slut nästa år. Men tyvärr är det pengar som styr även detta ... Det känns sorgligt för det är många människor som kommer att må dåligt när/om det tar slut!

Vad tycker Arbetsförmedlingen?

En arbetsterapeut från AF som varit med om att anvisa ett tiotal personer till Bergskraft/BSAB intervjuas som ett led i följeforskningen. Den bild enkätsvaren ger bekräftas av arbetsterapeuten, hon har många positiva saker att berätta. Från AF:s synvinkel är BSAB är unikt i sitt slag. En stark framgångsfaktor tror hon är att det erbjuds komplicerade arbetsuppgifter. Vanligen kan AF bara erbjuda arbeten med

uppgifter som många uppfattar som tråkiga. Arbetet är inte utvecklande för dem som personer. En hel del av dem som står utanför arbetsmarknaden på grund av olika funktionshinder eller sjukdomar säger helt enkelt nej till arbeten med enkla arbetsuppgifter som att sortera plastpåsar. I BSAB får de arbeta med avancerade programvaror som Photoshop, de får en utmaning och därför trivs de. De som placeras där har sådan kapacitet att de klarar det, de med inlärningssvårigheter och kognitiva problem hänvisar AF inte dit.

En annan stor framgångsfaktor menar arbetsterapeuten är att ledningen för BSAB arbetar hårt med att erbjuda anpassningar utformade för varje individ. Hon säger:

Det är inte stressigt, det finns inga produktionskrav. Den psykosociala miljön är stöttande, man fokuserar på det som fungerar. Det är meningsfulla uppgifter som inte är fysiskt tunga. Det ges tydliga instruktioner, de som kommer dit får handledning och konkreta uppgifter med en början och ett slut. De kan ta pauser och promenader. Sådana människor som är mycket bra på datorer, men inte så välfungerande socialt sett, lyser upp då de får den sociala kontakten.

Arbetsterapeuten har också lagt märke till VD:ns inställning att bemötandet är en nyckelfaktor på BSAB och säger under intervjun:

Gunilla bryr sig otroligt mycket, vi har personer som aldrig fått medkänsla eller blivit sedda men hon SER dem verkligen och tar dem under sina vingar. Hennes drivkraft ligger aldrig i det ekonomiska utan hon får ut mycket av att se människor må bättre.

Från AF:s sida är man angelägen om att BSAB ska finnas kvar. En handläggare som har varit inblandad i samarbetet med Bergskraft under flera år anser att hela projektet Bergskraft alltid agerat professionellt och visat goda resultat i det han har haft inblick i. Han säger vidare att kommunerna runt omkring borde vara de egentliga mottagarna av resultatet inom BSAB, de bör vara med och finansiera. Då får de upp ögonen för vad de vinner på ett företag som BSAB, både ekonomiska och sociala vinster finns att hämta. Det krävs för detta att kommunerna lägger sig vinn om att upphandla varor och tjänster så att sociala företag gynnas. Idag fungerar inte det. Han säger att:

Upphandlingssystemet slår sönder idéer om sociala företag idag. Kommunerna måste bli mer medvetna.

Varken handläggaren eller arbetsterapeuten ser konkurrensen med den fria marknaden som något som ska undvikas, den här sortens verksamhet gör så stor nytta att den absolut bör få en särställning i upphandlingarna.

I detta sammanhang bör det göras tydligt att AF ser anställningarna i BSAB som ”riktiga jobb”. Det *är* riktiga jobb, påpekar de. Ingen som är anställd i BSAB kommer i fråga för jobsökaraktiviteter, jobbcoachning eller något annat från AF:s sida när det gäller utslussning till andra arbeten. Detta ligger också i sakens natur eftersom majoriteten som jobbar på BSAB inte klarar av ett jobb på med produktionskrav på öppna arbetsmarknaden på grund av att de har ett funktionshinder (se enkätresultaten ovan).

De tredje personen från AF som tillfrågats om BSAB, en chef för AF:s lokalkontor i Lindsberg (som är det AF-kontor som anvisat flest personer till BSAB) säger att det är mycket bra att det finns ett ställe i närheten dit de kan anvisa människor som ska arbetspröva. Blir avstånden för långa blir det problem för dem att åka på grund av dåliga kommunikationsmöjligheter. Hon har mycket goda erfarenheter av BSAB och Bergskraft vilket enbart bekräftar den bild som getts av handläggaren och arbetsterapeuten.

En uppdragsgivare

BSAB håller på att skanna in dokument i ett gammalt arkiv som tillhört Stripa gruva⁵, en järnmalmsgruva som lades ner i slutet av 1970-talet. Eftersom gruvbyggnaderna stod kvar intakta med maskiner och utrustning köpte Lindsbergs kommun hela gruvan år 2007 och beslöt att förlägga Lindsbergs museum dit. Ansvaret för Stripa gavs till ett nystartat kommunalt bolag, Stripa Kultur och Utveckling AB (SKUAB).

SKUAB betalar inte något för uppdraget med inskanningen av arkivet, det utförs med projektpengar och lönebidrag. Styrelsen för SKUAB besökte BSAB, kontoren i Bångbro och Kopparberg, och fick en genomgång av hur arbetet gick till. Enligt ordföranden var genomgången mycket bra och de fick ett mycket trevligt bemötande. Ordföranden säger vidare att det är mycket värdefullt att få tillgång till dokumenten i digitaliserad form. Forskning, hobbyforskning och andra intresserade kan få tillgång till hela materialet via datorn, ingen behöver stå och leta i ett arkiv som förvaras på ett för gamla papper säkert ställe. Arkivet blir på så sätt betydligt mer lättillgängligt och därmed mer användbart. Dessutom bevaras det på ett säkert sätt, även om själva dokumenten skulle förstöras finns informationen från dem kvar för eftervärlden.

VD:n/Personalsamordnaren

Gunilla Pöchhacker har arbetat inom Bergskraft sedan första projektperioden. Från början var hon projektadministratör men i och med kontakterna med AF och arbetet

⁵ Se <http://www.stripa.se/skuab.aspx>

med de allt fler anställda blev hon även personalsamordnare och nu alltså även VD för BSAB.

Gunilla trivs med att arbeta med BSAB. Hon uttrycker tydligt att hon brinner för att se människor växa och klara av mer än vad de gjorde när de kom. De förändras i och med arbetet och arbetskamraterna. Det blir en belöning för henne att hennes arbete med BSAB kan ge ett större värde till andra i deras liv. Bemötandet av personalen är en hjärtesak för henne och något hon återkommer till många gånger under intervjun.

Bemötande är det vi är bra på. Det är det vi kan!

Kommentaren från följeforskningen på det är att svaren i enkäten verkligen tyder på att Gunilla har rätt. Att närmast samtliga av personalen inom BSAB känner sig väl bemötta och tycker att hon gör ett mycket bra jobb är en kvalitetsstämpel som talar sitt tydliga språk.

Vidareutveckling

Bergskraft som är ett tillväxtinriktat näringslivsprojekt blev alltså plötsligt också ett arbetsmarknadsprojekt helt utan att det fanns med i varken i ansökan eller i planering. En mycket oväntad effekt. En intressant sak i sammanhanget är att många andra projekt arbetar med att aktivt försöka starta upp sociala företag men utvecklingen går ändå förhållandevis långsamt, alla lyckas inte så fort. Eldsjälar inom den sociala ekonomin har inte alltid företags- och administrationskunnandet som ett företagande kräver. De kan också sakna sådana uppbärande strukturer runt sig som krävs för att lyckas snabbt, exempelvis stödjande uppdragsgivarkontakter inom offentlig sektor. Det kräver då både utbildningar och ett långvarigt arbete med kontaktskapande. Att det alls blivit ett socialt företag inom Bergskraft kan till en stor del vara en effekt av att rätt person fanns på rätt plats vid rätt tillfälle, redo att ta på sig uppgiften när den dök upp – och att sköta den väl. Eldsjälen och administratören möttes i en och samma person, nämligen VD:n Gunilla Pöchhacker. Samarbetet med AF fungerade därigenom väl, de som kom till projektet trivdes och verksamheten kunde snabbt utvecklas på ett funktionellt sätt.

Utveckling av affärsidén

Två nya kundgrupper har dykt upp hos BSAB alldeles nyligen. Försäkringskassan har börjat höra av sig och vill placera personer inom BSAB. Ljusnarsbergs LSS-enhet ska placera en ung person med autism där. De erbjuder annars endast dagverksamhet för psykiskt sjuka äldre, där passar en tjugoåring inte in. Behoven är stora och trycket på en verksamhet som BSAB att ta emot allt fler, kommer sannolikt bara att öka. Gunilla Pöchhacker säger att hon vill utöka samarbetet ännu mer med

Försäkringskassan. Kulturarvslyftet⁶ har nämnts som en annan form att ordna sysselsättning. Det är ett kultur- och arbetsmarknadspolitisk program med samma målgrupp som BSAB. Medel kan utgå till insatser inom digitalisering, inventering och vård.

Bolaget ska förstås inte bara erbjuda platser för personal utan även marknadsföra och sälja tjänster. Det finns flera idéer som kan utvecklas. Exempelvis har många svenska kommuner gamla arkiv som skulle behöva skannas in för att kunna bevaras till eftervärlden (även utländska arkiv finns förstås). Det saknas inte arbetsuppgifter, de som saknas är uppdrag från kommuner som är villiga att betala något för att få uppgiften utförd. En marknadsföring gentemot sådana kommuner kan vara en väg att gå. Deras vinst kan bli en ökad turism. Släktforskare utomlands ifrån kan till exempel vara intresserade av att turista invid gamla släktgårdar om de kan finna dessa på gamla bilder och kartor med datorns hjälp, inte behöva söka genom ett helt arkiv i en källare. Kommuner kan också tänkas vilja ha gamla gruvhål utmärkta och uppskyltade, eller eventuellt stängslade. Informationen om var sådana gruvhål finns kan BSAB också bistå med då de har skannat in och studerat gammal dokumentation om gruvorna.

Framtida lösningar under diskussion

Det finns som sagt ännu inga färdiga lösningar inom Bergskraft på hur man ska ta tillvara en effekt som man inte planerade för. Men det finns ett stort intresse från både projektet och Ljusnarsbergs kommun. Kan ett socialfondsprojekt vara ett alternativ? Ett implementeringsprojekt som fokuserar på att etablera BSAB som ett socialt företag med marknadsföring och en betalande krets av uppdragsgivare som beställer verkliga tjänster, exempelvis inskanning av sina gamla arkiv? Går det att förankra ett sådant projekt bland de omgivande kommunerna på ett sätt som gör att de tar på sig rollen som medfinansierare? Det krävs även att de är beredda att ta aktivt ansvar för resultaten så att allt inte faller samman vid projektets slut – då är man tillbaka på ruta ett. Vill de göra ett aktivt val att upphandla tjänster från BSAB?

Kritiska hållbarhetsfaktorer i BSAB

En kritisk hållbarhetsfaktor för BSAB är samarbetet med myndigheterna, än så länge mest med AF i de omgivande kommunerna. Att samarbetet hittills har fungerat så bra är en viss garanti för att BSAB skulle kunna vara ett hållbart arbetsintegrerande socialt företag i framtiden. Samarbetet kan utökas till att omfatta fler aktörer.

Nu är det ju projektet Bergskraft som är AF:s samarbetspartner (även om det är BSAB som har de olika avtalen med AF vad det gäller arbetsträning mm.) och frågan

⁶ Kulturarvslyftet är en gemensam satsning från Arbetsmarknadsdepartementet och Kulturdepartementet. Riksantikvarieämbetet har uppdraget att administrera Kulturarvslyftet i samarbete med Arbetsförmedlingen.

är om BSAB ska kunna stå på egna ben om Bergskraft tar slut eller övergår i någon annan form? Bergskraft har byggt upp väldigt mycket när det gäller mervärden under sina tre perioder. Projektet agerar bland annat som en viktig mellanhand, *intermediär*, mellan olika myndigheter, gruvnäringen, utbildningsanordnare, politiker och andra intressenter. Ingen annan organisation hade utfört allt det som Bergskraft har gjort och planerar att göra om inte projektet funnits. Förhoppningen från Bergskrafts sida är därför att Bergskraft får finnas kvar som en permanent struktur. BSAB kan då vara mer eller mindre kopplat till denna struktur eftersom affärsidéer också kan skapas utifrån den kommande gruvnäringen.

BSAB utgör ett av Bergskrafts mervärden; ett ”extra” mervärde som inte var påtänkt från början. Kravet från EU på att additionalitetsprincipen⁷, dvs att aktiviteterna och resultaten i projektet utgör ett mervärde, ska gälla är därmed väl uppfyllt. BSAB skulle inte ha skapats eller inträffat utan finansiering från regionalfonden – men heller inte utan arbetsförmedlingens finansiering. Medel från Tillväxtverket har här förstärkt medel från AF och vice versa. Resultatet kommer till nytta genom att arkiv blir tillgängliga och att människor får jobb och en meningsfull sysselsättning. Det är inte alla gånger ett projekt har blivit så lyckat och pengarna blivit så väl använda. Motsatsen har också varit fallet, mycket pengar har lagts ner utan att projekt lett till någonting alls!⁸

Förbättringsområden

Följeforskningen har enbart synpunkter på två punkter när det gäller BSAB. Sannolikt är båda punkterna resultat av att ingen egentligen planerat för BSAB som ett eget företag. Fokus har legat på moderprojektet Bergskraft, som är ett mycket arbetskrävande projekt med massor av järn i elden. BSAB har varit mer av en sidoeffekt. Nu har BSAB emellertid utvecklats väl och är viktigt för många, men rollerna och intressena inom projektorganisationen har inte förändrats lika fort. Därför krävs det en diskussion runt BSAB och hur man ska prioritera framöver.

Den ena punkten är att styrelsen idag är i minsta laget för ett socialt företag i utveckling. Idag består den av projektledaren Stefan Sädbom, geolog, och Mattias Bäckström, miljökemist. Båda har varit med under hela Bergskrafts tid och kan sina delar inom projektet väldigt väl. Däremot har de ingen formell kompetens från de sociala vetenskaperna. Båda behövs i styrelsen för BSAB, inte minst genom att de kan generera affärsidéer kopplade till Bergskrafts verksamhetsområden, gruvdrift och miljöteknik. Men, ska ett socialt företag utvecklas på ett trovärdigt sätt behöver styrelsen kompletteras med ledamöter med kunskap inom arbetsintegrerande socialt företagande och om målgruppen, samt ha en kännedom om arbetssätt och

⁷ http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&type_doc=COMfinal&an_doc=2004&nu_doc=492&lg=sv

⁸ Se Brulin, G. och Svensson, L. (2011). Att äga, styra och utvärdera stora projekt. Studentlitteratur, Lund.

målsättningar inom stora framtida kundgrupper, exempelvis socialförvaltningar. En stark styrelse med ett strategiskt tänkande kan tillsammans med en välfungerande VD ge förutsättningar för BSAB att växa och finnas kvar.

Den andra punkten berör det faktum att det nämndes av flera i enkäten att VD:n Gunilla Pöchhacker har en stor arbetsbörda. Samtidigt fick hon väldigt mycket beröm för sitt ledarskap och sitt bemötande av den personal som kommer till BSAB. Det krävs mycket av en ledare för vilket företag som helst, men särskilt för ett med så många förhållandevis sköra människor i personalstyrkan. Att lyckas hinna med att ”se” alla, att göra rätt anpassningar för dem som har funktionshinder, att orka med att besöka alla kontor så att ny personal känner sig väl introducerad, att hinna göra administrationen, och inte minst att planera för företagets framtid, kräver mycket av en VD för BSAB. Ett sådant arbete innebär, och måste innebära, att det finns ett personligt engagemang och att de egna känslorna används i jobbet. Även om man är professionell i sitt yrke är arbeten med människor som behöver mycket stöd på många sätt tyngre och mer mentalt krävande än arbeten som enbart kräver hög arbetstakt. Följeforskningen ställer därför frågan om hur det ska bli inför en utveckling av BSAB. För att företaget ska fortsätta att vara bra för de personer som anvisas dit måste det goda bemötandet av dem vara garanterat. Kan VD:uppgiften i BSAB renodlas mer för att arbetstiden ska räcka även till utvecklingsinsatser?

Slutsatser

BSAB är ett viktigt och välfungerande arbetsintegrerande socialt företag i Bergslagen. Det är och kommer att bli viktigt för både myndigheter som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samt för kommuner som kan anvisa personer utan sysselsättning dit. VD:n fungerar utmärkt och företaget verkar vara på rätt spår, affärsidéer finns och personalen trivs bra. Arbetet som utförs kommer till nytta och upplevs som meningsfullt av samtliga inblandade.

Den stora frågan är hur det ska gå att permanenta BSAB och göra det till ett mer eller mindre självgående företag. Det vore naturligtvis inte bara tråkigt utan även ett slöseri med pengar och mänskliga resurser om en verksamhet som nyss byggts upp, och som det finns ett så stort och behjärtansvärt behov av, skulle tvingas lägga ned. Kanske projektformen kan leda till en implementering av en ordinarie verksamhet för BSAB:s del.

För att BSAB ska överleva på sikt bör man före eller under ett eventuellt projekt påverka de ingående kommunerna (samarbetspartners/medfinansiärer) att se över sina upphandlingsunderlag och förändra dem.

Det går att påverka hur upphandlingar görs:

Upphandling ska inte bara ske enligt lag. Den upphandlande enheten ska också ge handläggare och upphandlare riktlinjer om t ex miljömässiga, etiska och sociala hänsyn inom de ramar som LOU tillåter. Det finns många områden där sociala företag kan leverera bra varor och tjänster. [...] I LOU (6 kap 13 §) står det: "En upphandlande myndighet får ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt skall fullgöras. *Citat från Sofisam*⁹

Visserligen är det inte enkelt att sja om framtiden, men de flesta av riksdagspartierna vill att sociala företag av BSAB:s typ ska utvecklas och stödjas. Tillväxtverket och Socialfonden satsar projektmedel på arbetsintegrerande sociala företag. Liksom gruvnäringen är det sociala företagandet ett ämne i tiden – vilket förhoppningsvis kan påverka till att lösningarna för BSAB blir lätta att hitta och genomföra.

Läs mer

Nedan finns några länkar för den som vill veta mer om socialt företagande.

coompanion.se

Coompanion är företagsrådgivare för människor som vill starta kooperativa företag.

jamfor.org/

Projektet JämFÖR. Projektet ska ge förbättrade möjligheter för kvinnor i Örebro län till kompetens- och karriärutveckling samt att verka och utvecklas som innovatörer och entreprenörer.

skoopi.coop/

Föreningen SKOOPI är en nationell intresse- och nätverksorganisation som arbetar med stöd och utbildning till sociala arbetskooperativ och arbetsintegrerande sociala företag.

sofisam.se/

Sofisam. Handbok för samarbete med sociala företag.

<http://publikationer.tillvaxtverket.se/ProductView.aspx?ID=1838>

Länk till Tillväxtverkets rapport från 2012: *Affärsutveckling i arbetsintegrerande sociala företag.*

⁹ Se sofisam.se/?id=127-68