

LUNDS UNIVERSITET
SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN

Att motverka utanförskap genom sociala företag

En studie om arbetsintegration

RASMUS LARSSON

Kandidatuppsats SOCK01, 15 hp

VT2012

Handledare: Jonas Ringström

Abstract

Författare: Rasmus Larsson

Titel: Att motverka utanförskap genom sociala företag – en studie om arbetsintegration

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Handledare: Jonas Ringström

Sociologiska institutionen, vårterminen 2012

Arbetslösheten är hög i Europa idag och bidrar till ett utanförskap för många människor som har sämre förutsättningar att nå den ordinarie arbetsmarkanden. Syftet med denna uppsats är att undersöka på vilka sätt arbetsintegrerande sociala företag kan motverka detta utanförskap och vilka faktorer som kan främja organisationsformens utveckling. Det sociala företaget Yalla Trappan i Malmö har studerats genom kvalitativa intervjuer med personer i dess omgivning. Det empiriska materialet har vävts samman med teorier om arbetsintegrerande sociala företag i Europa. Materialet har visat att det sociala företaget Yalla Trappan bidrar till arbetsintegration genom att delaktigheten av de individer som finns i verksamheten betonas och att deras färdigheter och kunskaper tas tillvara på. Individerna utvecklas genom sitt arbete och får en chans att integreras på arbetsmarknaden. Sociala företag har potential att vara en viktig del av välfärden men det finns idag få aktörer i Sverige. Utvecklingen av Yalla Trappans arbetsintegrerande verksamhet kan främjas genom att bygga upp socialt kapital, vilket innebär att bygga upp relationer till samarbetspartners och offentlig sektor samt att dra nytta av engagemanget hos volontärer.

Nyckelord: socialt företagande, arbetsintegration, utanförskap, arbetslöshet

Innehållsförteckning

1. Introduktion	3
1.1 Syfte och problemställning	3
1.2 Disposition	4
1.3 Presentation av Yalla Trappan	4
1.4 Tidigare forskning	6
1.4.1 Sverige	6
1.4.2 Internationellt	7
2. Metodologiska frågor	8
2.1 Metodval	8
2.2 Tillgång till forskningsfältet och urval	8
2.3 Intervjuförfarandet: intervjuguide och påverkansfaktorer	9
2.4 Forskningsetisk diskussion	10
3. Moderna teorier om sociala företag	12
3.1 Sociala ekonomins dynamik	12
3.2 Analys av arbetsintegration	13
3.3 Vikten av socialt kapital för arbetsintegration inom sociala företag	14
4. Analys	16
4.1 Det sociala företaget Yalla Trappans bidrag till arbetsintegration	16
4.2 Arbetsintegrerande sociala företag som del av välfärden	20
4.3 Utveckling av sociala företag som ett bot mot utanförskapet	22
5. Sammanfattning	26
Referenser	27
Bilaga 1: Intervjuguide	28

1. Introduktion

Utanförskapet är ett stort problem i dagens samhälle. Den stora arbetslösheten hos framför allt ungdomar beskrivs ibland som en tickande bomb (se t ex Lundin 2012, Skånskan 2012). Har man dessutom utländsk bakgrund har man ännu svårare att ta sig in på arbetsmarknaden. Men med nya problem följer också nya lösningar. På senare tid har det diskuterats något som har kommit att kallas för sociala företag och det är just detta som kommer att behandlas i den här uppsatsen. Som vi kommer att se finns det flera typer av sociala företag. Fokus för den här uppsatsen är arbetsintegration, och frågan om arbetsintegrerande sociala företag kan hjälpa till att motverka utanförskapet ställs. Hur går detta i så fall till? Studien som ligger till grund för den här uppsatsen utgår från ett exempel på ett arbetsintegrerande socialt företag som idag bedriver sin verksamhet i Rosengård i Malmö, en stadsdel där en mycket stor andel av befolkningen är födda utomlands eller har föräldrar som är födda utomlands. Men vad är då sociala företag? Detta är något jag ska reda ut i detta inledande kapitel. Men allra först ska jag redogöra för mina personliga erfarenheter och förförståelse av just arbetsintegrerande sociala företag.

Intresset för sociala företag väcktes under min arbetslivspraktik inom det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet. Praktikplatsen jag kom till var just ett arbetsintegrerande socialt företag, Yalla Trappan. Jag fick då insikt om vikten av det arbete som organisationer inom den idéburna sektorn gör inom olika områden som komplement till offentlig verksamhet. I flera sammanhang har Yalla Trappan lyfts fram som ett gott och välfungerande exempel på socialt företagande som gör insatser för samhället där offentlig och kommunal verksamhet inte räcker till. Intresset för Yalla Trappan från politikernas håll är stort, både på kommunal, regional, och nationell nivå. Varifrån kommer detta intresse? Är sociala företag som Yalla Trappan lösningen på välfärdspå problem som utanförskap och arbetslöshet? Det är den här typen av frågor som den här uppsatsen kommer att handla om.

1.1 Syfte och problemställning

Syftet med den här studien är att undersöka sociala företag som en ny form av välfärdslieferantör. Vad kan sociala företag bidra med till samhället i form av arbetsintegration? Går det att byta ut utanförskap mot innanförskap? Studien utgår ifrån det arbetsintegrerande sociala företaget Yalla Trappan och det görs kopplingar till modern sociologisk, ekonomisk och samhällsvetenskaplig forskning om sociala företag. Studien ska svara på följande frågor:

- På vilket sätt bidrar det sociala företaget Yalla Trappan till arbetsintegration?
- Vilken roll kan sociala företag spela välfärden?
- Vilka faktorer främjar det sociala företaget Yalla Trappans arbetsintegrerande verksamhet?

Uppsatsen utgår från ett samhällsperspektiv snarare än ett individperspektiv, vilket innebär att jag inte kommer att se till hur arbetsintegration påverkar individen utan jag kommer att fokusera på samhällsnyttan. För att ge svar på frågorna har Yalla Trappan studerats utifrån sin kontext och interaktion med samhället.

1.2 Disposition

För att ge bakgrundsinformation följer nu en presentation av Yalla Trappan, och ett efterföljande avsnitt om tidigare forskning och definitioner av sociala företag. Uppsatsen kommer sedan att fortsätta med kapitel 2, i vilket den metodologiska ansatsen kommer att presenteras. Det kommer att redogöras för datainsamlingsprocessen som genomfördes genom kvalitativa intervjuer med personer som på ett eller annat sätt samarbetar eller har samarbetat med Yalla Trappan. Det tredje kapitlet tar upp nutida forskning och teorier om sociala företag som ett grepp mot utanförskapet. Härfter följer i kapitel 4 en presentation av det empiriska materialet som samlats in genom intervjuerna och en analys där jag återkopplar den sociologiska forskningen som togs upp i kapitel 3 med vad intervjupersonerna har sagt om Yalla Trappan. Uppsatsen avslutas med ett sammanfattande avsnitt i kapitel 5.

1.3 Presentation av Yalla Trappan

Yalla Trappan är ett arbetsintegrerande socialt företag som drivs i form av en ideell förening. (Yalla Trappan n.d.). Sedan 2010 har föreningen funnits och haft sitt säte i stadsdelen Rosengård i Malmö. Yalla Trappan är arbetsintegrerande på så sätt att de som arbetar eller praktikserar i organisationen är kvinnor med utländsk bakgrund och som saknar utbildning, tidigare arbetslivserfarenhet och har i många fall bristande kunskaper i svenska språket. Därför har de här kvinnorna långt till arbetsmarknaden och lever i en form av utanförskap. De flesta av kvinnorna har bott i Sverige i 15-20 år utan att arbeta. Istället har de varit hemma och tagit hand om barnen och hemmet. Depressioner och långa sjukskrivningar har inte varit något ovanligt hos de här kvinnorna.

På Yalla Trappan får kvinnorna dels arbetslivsträning i någon av verksamheterna och dels svenskundervisning i samarbete med studieförbundet ABF Malmö. För kvinnorna

innebär ett arbete på Yalla Trappan en chans till att vara delaktiga i samhället, och dessutom, i praktiken byta ut ett socialbidragsberoende mot en lön varje månad.

Verksamheten är organiserad som ett kvinnokooperativ. Tillsammans driver de kvinnor som arbetar på Yalla Trappan ett café med lunchservering och catering, en syateljé samt städ- och konferensservice. Organisationen är uppbyggd på demokratiska principer och viktiga ledord för verksamheten är delaktighet och medbestämmande.

Innan den ideella föreningen skapades lades grunden till den i två av varandra efterföljande projekt som finansierades av Europeiska Socialfonden och drevs av ABL Konsult i Malmö, ABF:s helägda bolag. Syftet med de båda projekten var att skapa en mötes- och marknadsplats i Rosengård där social och pedagogisk verksamhet förenas med arbete och entreprenörskap.

Idag är 12 kvinnor anställda på Yalla Trappan. Därutöver arbetar också flera praktikanter där. Verksamhetsledaren är anställd på 100 %, de övriga har anställningar på 50 % eller mindre. Tjänsterna är fördelade mellan kök, ateljé, städ-och konferensservice och kontor. Målsättningen är att alla anställda ska kunna nå önskad sysselsättningsgrad så fort de känner att de har förutsättningarna för att göra det.

Genom informella samtal med kvinnorna som arbetar på Yalla Trappan har jag fått en viss förståelse för vad det sociala företagandet har inneburit för dem. Alla verkar trivas mycket bra och sjukfrånvaron hos personalen var under verksamhetens första år nästintill obefintlig. Kvinnorna har blivit stärkta i sig själva, de har fått en yrkesstolthet och de har också fått en annan roll i hemmet. Deras barn är stolta över dem och tycker att deras mammor har blivit gladare sedan de började arbeta på Yalla Trappan.

Så som verksamheten ser ut idag är vidarelussning ut på den ordinarie arbetsmarknaden inte något vanligt förekommande. Det verkar vara oklart när arbetsträningen är färdig. Ska kvinnorna gå vidare till den ordinarie arbetsmarknaden och i så fall när? Eller ska Yalla Trappan vara en permanent arbetsplats för kvinnorna? Förfrågningar från praktikanter måste tidvis nekas eftersom Yalla Trappan inte har möjligheter att ta emot fler praktikanter eller anställa fler. En liten grupp drar nytta av Yalla Trappan, men många blir fortfarande kvar i arbetslöshet och utanförskap.

1.4 Tidigare forskning

Även om det sociala företagandet inte är något helt nytt fenomen är begreppet relativt nytt inom forskarvärlden. Det kan också skönjas en viss begreppsförvirring. Därför följer här en kort redogörelse för tidigare forskning inom ämnet socialt företagande.

1.4.1 Sverige

När det gäller forskning om sociala företag i Sverige verkar det inte finnas så mycket publicerad forskning. Det har dock nyligen skrivits en avhandling vid Göteborgs universitet om sociala företag i Sverige. Ulrika Levander (2011) som forskar inom socialt arbete har i sin avhandling undersökt hur det talas om sociala företag i Sverige idag. Det tas upp i avhandlingen hur civilsamhället kan ses som en ny välfärdsleverantör och om arbetsintegrerande sociala företag som en bot mot utanförskapet.

Sveriges regering la 2010 fram en handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag i Sverige. Syftet var att ”ta fram nya grepp för att bryta utanförskapet genom arbete i sociala företag” (Näringsdepartementet 2010). Det tas upp några svårigheter för sociala företag i Sverige som exempelvis oklara regelverk om sociala företag. Det poängteras också att det finns en brist på forskning och statistik om sociala företag. Handlingsplanen handlar specifikt om arbetsintegrerande sociala företag, men organisationsformen benämns ibland endast som sociala företag. Eftersom den här studien fokuserar på arbetsintegrerande sociala företag kommer jag också i fortsättningen att använda termen sociala företag. I handlingsplanen definieras sociala företag som organisationer

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

(Näringsdepartementet 2010)

De fyra punkterna som regeringen lägger fram stämmer väl in på hur Yalla Trappan ser ut idag. Den första punkten betonar arbetsintegrationen, vilken är grunden i Yalla Trappans verksamhet. Som vi sett i föregående avsnitt betonas delaktigheten i verksamheten, och eftersom Yalla Trappan drivs som en ideell förening är organisationen fristående från offentlig verksamhet och utan vinstutdelning.

1.4.2 Internationellt

Intresset för socialt företagande har ökat kraftigt sedan 1970-talet. Det finns skillnader i hur man pratar om sociala företag i USA och i Europa, skillnader som verkar ligga i själva begreppet. Ekonomen Jaques Defourny är co-coordinator för EMES, ett internationellt nätverk som samlar in forskning om sociala företag från alla EU-länder. Defourny (2001:3ff) argumenterar för att det sociala företagandet i sig inte är något nytt. Många sociala företag som finns i Europa idag liknar verksamheter som länge funnits i andra organisationer inom den tredje eller idéburna sektorn. Under de senaste decennierna har det skett förändringar inom den tredje sektorn och den sociala ekonomin, vilket har gjort att det sociala företagandet har uppkommit som nytt begrepp och fenomen.

EMES har arbetat med att ta fram en definition av sociala företag för att forskare ska ha en gemensam grund att stå på. Enligt Defourny (2001:16ff) finns det några punkter som är gemensamma för sociala företag och som fungerar som en definition. Han presenterar först några ekonomiska kriterier för socialt företagande. Dessa inkluderar självstyrande, en inriktning mot att sälja varor och tjänster och förmågan att kombinera volontärarbete och lönearbete i organisationen. Defourny går vidare med fem ytterligare kriterier som han benämner som ”sociala kriterier”. Dessa kriterier är av större relevans för sociologin och därmed också den här studien. De sociala kriterierna inkluderar: ett grundläggande mål att förbättra samhället, att organisationen är grundad på initiativ av en grupp människor med gemensamma mål och behov, ett demokratiskt styrelsesätt, en delaktighet av individerna som drar nytta av det sociala företaget, samt en begränsad vinstutdelning.

Denna definition har mycket gemensamt med den Näringsdepartementet presenterar. Här fattas dock ett inslag av arbetsintegration. Vi kan se att även denna definition stämmer in på Yalla Trappans verksamhet, dels på grund av anledningar som redan nämnts, men också på grund av att Yalla Trappan är självstyrande och har både anställda och volontärer i sin organisation.

Inom europeisk forskning råder i stort sett konsensus om den definition Defourny och EMES presenterar. Om man däremot jämför med amerikansk forskning finns vissa skillnader i förståelsen av vad sociala företag är. Janelle Kerlin, forskare inom socialt arbete och statsvetenskap, tar upp och jämför skillnaderna mellan sociala företag i USA och i Europa (2006). Begreppet ”social enterprise” i USA är ett vidare begrepp och som oftare fokuserar på ”enterprise” som vinstgenererande företag. Inom begreppet ”social enterprise” ryms också vinstdrivande företags engagemang i sociala frågor, som ofta går under begreppet ”Corporate Social Responsibility” (CSR) (Kerlin 2006:248, 259).

2. Metodologiska frågor

I detta kapitel kommer det att redogöras för forskningsprocessen och den vetenskapliga metod som använts. Jag kommer att gå igenom arbetsgången från val av metod till färdig empiri och analys. I samband med detta kommer jag att ta upp de svårigheter jag stött på. Det kommer också att föras en diskussion om för- och nackdelar med kvalitativ intervju som forskningsmetod samt de eventuella faktorer som kan ha påverkat studiens objektivitet. Här kommer jag i första hand att utgå ifrån sociologen Anne Ryens metodologi. Kapitlet avslutas med en diskussion om forskningsetik kopplat till uppsatsen.

2.1 Metodval

Att det var den kvalitativa intervjun som skulle användas som forskningsmetod fastställde jag tidigt i processen. Begreppet socialt företagande skulle vara svårt att observera eller mäta genom andra metoder eftersom det är otydligt vad begreppet innefattar. De frågorna som jag sökte svar på kunde lättast besvaras genom att fråga de personer som skulle kunna veta i formen av en kvalitativ intervju. I en mer omfattande studie hade ett alternativ kunnat vara att komplettera den empiri som samlades in genom intervjuerna med dokumentanalys. Detta för att ge en ökad förståelse. I detta fall var det nödvändigt att begränsa datainsamlingen för att passa in i uppsatsen omfång.

Utgångspunkten för studien var inte en färdig hypotes som skulle testas. Mina ambitioner var snarare att kartlägga viktiga aspekter av sociala företag och arbetsintegration. Ryen skriver att hypotesprövning inte är ett nödvändigt kriterium för samhällsvetenskaplig forskning (2004:95).

Kritik som finns mot kvalitativ intervju som metod består bland annat av att intervjuer kan vara snedvridna och påverkas av ledande frågor (ibid:97) Andra intervjuareffekter som kan påverka är hur intervjusituationen är och relationen mellan intervjuare och intervjuperson. Detta är något som jag har varit medveten om och undvikit i möjligaste mån genom att genomföra intervjuerna i avskildhet.

2.2 Tillgång till forskningsfältet och urval

När ämnet för studien var fastställt var det första steget i forskningsprocessen att få tillgång till det aktuella forskningsfältet och hitta lämpliga personer att intervjua. I detta skede av processen hade jag stor nytta av mina relationer till de personer som jag tidigare arbetade tillsammans med under min praktiktermin på Yalla Trappan. Dessa personer har fungerat som

gatekeepers, det vill säga personer som i någon mån släppt in mig på fältet. Sociologen Katarina Sjöberg (2008:30) menar att gatekeepers kan leda forskaren i riktningar som han eller hon inte själv råder över. Ju längre tid en forskare har varit på fältet desto mer självständig blir han eller hon (ibid:30). Från dessa gatekeepers har jag fått några idéer och förslag på flera personer som skulle kunna vara lämpliga som intervjupersoner. I slutändan valde jag självständigt ut sex intervjupersoner baserat på deras bakgrund och yrkeskategorier, vilka varierade stort. Vilken koppling de hade eller har till Yalla Trappan och vad de skulle kunna ha kunskap om vägdes också in. Genom att välja personer från olika sektorer i samhället och från en stor variation av organisationer hoppades jag på att få personer med olika erfarenheter och förhållningssätt till det sociala företagandet. På så sätt skulle jag kunna upptäcka flera olika aspekter av på socialt företagande. Det samtliga intervjupersoner hade gemensamt var dels att de hade ett engagemang för Yalla Trappan, och dels någon form av koppling till eller samarbete med Yalla Trappan, antingen tidigare eller nu pågående. I många fall var det intervjupersonernas egna initiativ som låg till grund för samarbetena. Det fanns aldrig några problem med att få de personer jag valt ut att ställa upp. Redan vid första kontakten var samtliga positivt inställda till en intervju med anledning av deras koppling till Yalla Trappan.

Det ska också nämnas att jag i samband med urvalsprocessen reflekterade över möjligheten att intervjua någon i Yalla Trappans organisation, anställd eller ideellt engagerad. Det är ju trots allt Yalla Trappan som får stå för exempel för hela studien, och att höra en röst inifrån den organisationen hade kunnat vara relevant. Det fanns två anledningar till att jag bestämde mig för att inte göra detta. För det första hade relationen mellan mig och de aktuella personerna på Yalla Trappan kunnat påverka resultatet, eftersom vi känner varandra väl. För det andra, den information som jag hade fått från intervjun hade troligtvis varit till stor del samma som den förförståelse jag har, på grund av att min förförståelse är kunskap som jag fått från personerna i organisationen. Målet var att få ny information från utanför Yalla Trappan.

2.3 Intervjuförfarandet: intervjuguide och påverkansfaktorer

I intervjuguiden fokuseras frågorna på några olika teman som ansågs vara centrala. Vid tidpunkten för intervjuerna var inte problemställningen tillräckligt avgränsad. Detta var något som jag var medveten om och därför försökte jag få en bredd på materialet för att kunna begränsa efter datainsamlingen. Med anledning av bland annat detta undveks en alltför strukturerad intervjuguide. Jag ville ha en mer öppen intervju för att låta intervjupersonerna

styra åt vilket håll samtalet skulle gå. Detta är också något som jag finner stöd för från Sjöberg (2008:29) och Ryen (2004:44) som förespråkar en öppen forskningsdesign, och att undvika intervjuer som är kontrollerande till sin natur. En fast struktur på intervjuguiden kan också bidra till att intervjun blir mekanisk och att forskaren därför blir mindre uppmärksam. Olika intervjupersoner kan lyfta fram olika aspekter som annars lätt kunde förbisetts med en strukturerad eller standardiserad intervjuguide.

För att göra det så enkelt som möjligt för mina intervjupersoner genomfördes samtliga intervjuer på deras egen hemmaarena, antingen på deras egna kontor eller i angränsande lokaler. Om möjligt skedde intervjuerna i avskildhet, eftersom det är viktigt att försäkra sig om att intervjupersonerna inte påverkas av andras närvaro under intervjun (Ryen 2004:91). Intervjuerna skedde under normal arbetstid. Med intervjupersonernas godkännande spelades samtalet in. Varje intervju inleddes med en kort introduktion innehållande information om studien, min studiebakgrund, varifrån mitt intresse kommer samt information om intervjupersonernas anonymitet. Under intervjun användes intervjuguiden som ett stöd, men i så hög grad som möjligt tilläts intervjupersonerna styra riktningen på samtalet genom att de fick prata om sina egna erfarenheter och kunskaper. För att få intervjupersonerna att öppna sig gav jag vid några tillfällen exempel eller problematiserade något och bad intervjupersonerna att ta ställning. Detta för att intervjupersonerna inte skulle vara rädda för att uttrycka kritiska eller kontroversiella åsikter. I situationerna förhöll jag mig ändå neutral eftersom empirin försvagas genom intervjuareffekter (ibid:91).

Det empiriska materialet bearbetades genom att intervjuerna transkriberades i sin helhet. Detta tidskrävande arbete medförde att jag fick en översikt över materialet vilket var till stor hjälp vid arbetet med analysen. Dessutom bidrar detta också till studiens validitet, då tillgången till mitt material i sin helhet tillåter kritisk granskning av analysen. Eftersom jag var intresserad av intervjupersonernas faktiska kunskap och perspektiv på frågorna fokuserade jag i transkriberingen på vad de säger, och utelämnade information om deras känslouttryck eller stämningen då jag anser det vara onödigt. Jag har ändå försökt vara noggrann med visa hur intervjupersonerna uttrycker sig, genom att transkribera ordagrant och markera pauser som kan i vissa sammanhang vara av vikt för uttalandena.

2.4 Forskningsetisk diskussion

En viktig aspekt av forskningsmetodiken som ännu inte nämnts är hur jag under processen har förhållit mig till etiska normer. Enligt kulturgeograferna Mike Crang och Ian Cook (2007:29)

finns det ett antal punkter som är speciellt viktiga att ta hänsyn till vid kvalitativa forskningsprojekt. Jag har försäkrat intervjupersonerna deras anonymitet och att inte använda det insamlade materialet i något annat sammanhang än i mitt projekt. Intervjupersonernas deltagande har varit helt frivilligt. Alla intervjupersoner har också blivit informerade om syftet med studien.

För att värna om intervjupersonernas anonymitet har jag fingerat namn baserat på statistik från Statistiska centralbyrån över de tio vanligaste förnamnen i Sverige 2011 (SCB 2012). Med intervjupersonernas medgivande har jag dock angett deras positioner eftersom det kan vara av vikt för att förstå utifrån vilken kontext de befinner sig i och har erfarenheter ifrån.

Det kan också vara etiskt relevant att ta hänsyn till vilken typ av frågor som ställs i intervjun och om ämnet kan anses vara känsligt. Jag har försökt vara tydlig med att intervjuerna har utgått ifrån intervjupersonernas yrkesmässiga kunskaper och erfarenheter. Det har inte förekommit frågor som jag uppfattar som privata eller på något sätt känsliga. Detta har också märkts av då några av intervjupersonerna uttryckte att anonymitet inte var nödvändigt, då de genom sitt yrke arbetar på ett eller annat sätt med integration eller mångfaldsfrågor. Jag har ändå valt att anonymisera alla för att vara konsekvent.

En annan etisk fråga handlar om mitt personliga engagemang för den ideella föreningen Yalla Trappan. Under tiden arbetet med den här studien pågick blev jag vald till ett förtroendeuppdrag i föreningen. Ryen (2004:154ff) skriver om relations- och representationsdilemman i samband med kvalitativ forskning och menar att det är mycket viktigt att hålla isär rollerna mellan att vara forskare och privatperson. Som forskare måste man också kunna bygga upp ett förtroende för de personer som deltar i studien. Om min relation till Yalla Trappan har påverkat intervjupersonerna på något sätt är oklart. Det är möjligt att om intervjupersonerna hade sett mig som representant för Yalla Trappan skulle de varit mindre benägna att framföra kritik mot organisationen som jag representerar. Det kunde i såfall ha något samband med intervjupersonernas positiva inställning till Yalla Trappan. Jag valde att inte informera intervjupersonerna eftersom det var önskvärt att de skulle se mig som student i forskarrollen. Studien har jag genomfört på grund av mitt intresse och inte på något uppdrag. Om Yalla Trappan ändå kan dra nytta av resultatet ser jag det som positivt.

3. Moderna teorier om sociala företag

I detta kapitel presenteras de vetenskapliga teorier som kommer att användas som grund för den efterföljande analysen. För att kunna svara på forskningsfrågorna har lämpliga teorier valts ut som är relevanta för förståelsen av arbetsintegration genom arbete i sociala företag. Först följer en kort genomgång av den sociala ekonomins dynamik eftersom det ligger till grund för senare resonemang. Därefter kommer två analyser av arbetsintegration att presenteras. I det avslutande avsnittet kommer det att argumenteras för begreppet socialt kapital som en nyckelresurs för sociala företag.

3.1 Sociala ekonomins dynamik

De sociala företagen återfinns i en samhällssektor som har kallats flera olika saker. I Sverige verkar det vanligaste vara den ideella eller idéburna sektorn, medan det i internationell forskning oftast pratas om den tredje sektorn. Jag använder i huvudsak begreppet idéburen sektor. Social ekonomi kan ses som ett segment inom denna sektor enligt Defourny (2001:3ff).

Det finns två anledningar till att de sociala företagen har vuxit fram under senare tid. Den ena är att den traditionella välfärdsstaten ersätts av en mixad ekonomi. Den idéburna sektorn får en större roll i att tillhandahålla välfärdstjänster. Den andra anledningen är den höga arbetslösheten i Europa.

Systemteoretikern Roger Spear och sociologen Eric Bidet forskar om arbetsintegrerande sociala företag inom den idéburna sektorn. De menar att den traditionella välfärdsstaten ersätts med pluralistisk välfärd, där både den offentliga, den privata och den idéburna sektorn fungerar som välfärdsleverantörer (2005:196). Det är denna process som har skapat möjligheter för den sociala ekonomin och de sociala företagens framväxt. Arbetslösheten i Europa har ökat under hela 1900-talet, vilket har gjort att missgynnade grupper lättare har blivit exkluderade från arbetsmarkanden. Förändringarna på arbetsmarknaden har gjort att sociala företag har uppkommit som en reaktion mot arbetslöshet och för att möta utmaningarna.

Arbetslösheten i Europa är idag högre jämfört med USA och Japan. Detta beror på fler förtidspensionerade och framför allt ett mer utvecklat skyddsnet för arbetslösa från samhällets sida (ibid:197).

3.2 Analys av arbetsintegration

Spear och Bidet har undersökt arbetsintegrerande sociala företag, eller på engelska WISE (work integration social enterprises), i 22 europeiska länder. Deras utgångspunkt kan ses i följande citat:

Paid labour [...] continues to be regarded as centrally important in combating exclusions: it serves functions beyond income and material benefits: structuring an individual's time, is a source of social experience, links to goals beyond personal, provides status and identity, and helps develop skills.

(Spear & Bidet 2005:199)

Det är alltså inte bara arbetet i sig som motverkar utanförskap. Genom arbetsintegration skapas fördelar för individen så som stärkt identitet, erfarenheter och utvecklandet av färdigheter.

Resultaten av Spear och Bidets analys sammanfattas i ett antal variabler som är centrala för sociala företag (ibid:196ff). Den första är delaktigheten hos de individer som arbetar i organisationen. De tar också upp sociala företags struktur och relationer till andra organisationer, vilket ses som en resurs som de benämner socialt kapital. Vad detta innebär kommer mera ingående redogöras för i nästa avsnitt.

I analysen visas också att WISE har som mål att skapa arbetstillfällen för en specifik målgrupp, *target group* (ibid:217). Ambitionen är att ta tillvara på och utveckla de kunskaper och färdigheter som redan finns i målgruppen.

Ekonomerna Carlo Borzaga, Benedetto Gui och Fabrizio Povinelli är verksamma forskare inom politisk ekonomi och arbetsmarknadsekonomi. De skriver i sin analys *Integration of disadvantaged people* (2001) om vem det är som ska bli arbetsintegrerad, det vill säga de personerna som finns i målgrupperna. "Disadvantaged" är de personer som har sämre förutsättningar än andra att få och att behålla ett arbete. Sämre förutsättningar behöver inte innebära psykiska eller fysiska funktionshinder. Det kan handla om att de inte kan språket, de har ingen arbetslivserfarenhet eller utbildning eller har sociala problem. I Yalla Trappans fall består målgruppen av långtidsarbetslösa som inte har egentliga arbetshinder. I deras fall är som tidigare sagts sämre förutsättningar brister i språk, utbildning och arbetslivserfarenhet. Forskarna redogör för vilken roll arbetsintegrerande sociala företag spelar för integrationen av dessa människor i samhället.

Sociala företag bidrar inte bara med omfördelning av arbete och inkomst, utan också med en omfördelning av samhällets mänskliga resurser (Borzaga, Gui & Povinelli 2001:268).

Samhället blir ineffektivt på grund av slöseriet med mänskliga resurser. De poängterar att det dessutom är en kostnad för samhället att försörja de människor som inte har möjligheten att försörja sig själva. Om en arbetstagare med sämre förutsättningar erbjuds en anställningsform som han eller hon är lämpad för och tränas för finns det ingen anledning till att den personen inte skulle nå samma produktivitet som en vanlig arbetare. Det är just genom att kunna erbjuda detta som är kärnan av sociala företags arbetsintegration (ibid:268). Det är dock inte helt riskfritt. Att investera i arbetare med sämre förutsättningar innebär risker som helt tas av arbetsgivaren. Men det är inte arbetsgivaren som drar nytta av arbetsintegration utan de individer som kommer från utanförskap och samhället i stort.

Hypotesen som författarna för fram är att sociala företag kan, genom att investera i arbetstagare med sämre förutsättningar, reducera riskerna och kostnaderna för integration i konventionella företag. Och på detta sätt hjälper sociala företag ett segment av arbetsmarkanden (ibid:282). De sociala företagen har fördelar när det gäller att anställa, träna och arbetsintegrera individer som annars skulle leva i utanförskap. Författarna avslutar med att föreslå att införa speciella anställningssubventioner för sociala företag. Eftersom sociala företag inte är vinstdrivande är risken mindre för att missbruka subventioner.

3.3 Vikten av socialt kapital för arbetsintegration inom sociala företag

Enligt statsvetaren Adalbert Evers har sociala företag primärt tre typer av resurser. Den första är den kommersiella intäkten från försäljning av varor och tjänster. Den andra är statliga bidrag eller subventioner som ett erkännande av de sociala företagens samhällsnytta. Den tredje resursen är socialt kapital, vilken enligt Evers ofta är underskattad (2001:300).

Begreppet socialt kapital är mångtydigt. Det som många sociologer kopplar till begreppet är sociologen Pierre Bourdieus teorier. Det är dock inte vad som avses här. Den förståelse av begreppet som avses introducerades av statsvetaren Robert Putnam. Putnam förklarar socialt kapital som ”inslag i samhällsorganisationen, till exempel förtroende, normer och nätverk, som kan förbättra samhällseffektiviteten genom att underlätta samordnade operationer” (1996:201). Annorlunda uttryckt är socialt kapital normer för ömsesidighet och nätverk för samhällsengagemang. En viktig aspekt av socialt kapital är att det är en allmännytta, till skillnad från andra kapital som oftast är en privat tillgång.

Enligt Evers (2001:297) är det medborgarandan (eng. civic commitment) som konstituerar socialt kapital. Detta innebär förtroende och solidaritet och viljan att bygga partnerskap och nätverk. Hur är då detta en viktig resurs för sociala företag? För sociala

företag är socialt kapital en fördel genom att ha bra kontakter med politiker och näringsliv. Relationerna kännetecknas av förtroende skapat över tid. Sociala företag drar fördelar av att vara rotade i det lokala samhället och genom att bygga partnerskap med lokala sociala och ekonomiska partners. Dessutom är volontärarbetares engagemang en viktig resurs för sociala företag. Just volontärers arbete och engagemang är en del av det sociala kapitalet.

Sociala företag hjälper också till att bygga upp medborgarandan och det sociala kapitalet genom sin verksamhet. Genom att ha en demokratisk beslutsprocess i organisationen och därigenom inkludera invånare och volontärer som deltagare är inte bara vinst för sociala företag utan detta stärker förtroendet och medborgarandan (ibid:303).

4. Analys

Det är i denna del av uppsatsen som resultaten av intervjuerna kommer att presenteras och vävas samman med de teoretiska perspektiven. Analysen är uppdelad i tre teman som identifierades i materialet. För tydlighetens skull följer de tre temana den problemställning som presenterades i det inledande kapitlet. Det första temat behandlar således den grundläggande frågan om på vilka sätt det sociala företaget Yalla Trappan bidrar till arbetsintegration. Här presenteras intervjupersonernas svar och jag kommer att återkoppla till vad som sagts i föregående kapitel om arbetsintegration och vikten av att skapa arbetstillfällen för personer med sämre förutsättningar. Intervjupersonerna har pratat utifrån Yalla Trappan i första hand. Som tidigare sagts heter intervjupersonerna egentligen något annat.

Nästa tema handlar om sociala företag är en bra lösning på välfärdsproblemet med utanförskap. Slutligen handlar det sista temat om hur utvecklingen av det sociala företagandet kan främjas, vilket kommer att återkopplas till teorin om socialt kapital.

4.1 Det sociala företaget Yalla Trappans bidrag till arbetsintegration

Först kommer vi nu att se vad intervjupersonerna har sett i Yalla Trappans verksamhet som är arbetsintegrerande. Eftersom målgruppen i Yalla Trappan är kvinnor med utländsk bakgrund handlar diskussionen ibland också om social integration, något som går hand i hand med arbetsintegration. Flera olika aspekter av Yalla Trappans verksamhet som bidrar till arbetsintegration lyftes fram i intervjuerna. Här följer två citat som visar några av dem:

...erbjuder en mötesplats, en gemenskap, en tillhörighet som annars inte hade funnits. Yalla Trappan har möjlighet att erbjuda ett nätverk, kunskap, erfarenheter som annars inte hade funnits. Yalla Trappan erbjuder de här kvinnorna att få vara just det de är, som de är och börja med det de har utifrån sina erfarenheter och kunskaper... och... personligheter. Man ser varje individ på ett sätt som jag tror är väldigt berikande för det kollektiva.

Intervju med Lena, anställd i idéburen organisation

Och den glädjen när man kommer in, alltså, det verkligen, den gemenskapen och så... och sen en del av arbetet att skapa en arbetsglädje, en yrkesstolthet. Och det kanske bara är småbitar som säger att man kan namnge sin egen maträtt. Alltså sådana grejer, att man tar vara på, att man tar det på allvar. Att det inte är någonting... det kan oftast handla om att vi gör någonting för en utsatt målgrupp, och där har man igen det "vi och de"et. Men här gör ju målgruppen själv det mesta, och får uppmuntran till att utvecklas, medan... och att man också tar vara på de färdigheter som de har med sig.

Intervju med Karl, anställd i idéburen organisation

De både citaten visar på vikten av gemenskapen. Att ha ett arbete är en bit på vägen, men det finns många fler bitar att jobba med. Att ta tillvara på de kunskaper och färdigheter som redan finns i målgruppen och hitta lämpliga arbetsformer som är anpassade för detta tas upp hos både Spear och Bidet (2005:217) och Borzaga, Gui och Povinelli (2001:268). Det är något som forskarna menar är viktiga komponenter för att sociala företag ska bedriva en lyckad arbetsintegration. Det som också kan utläsas av citaten är den positiva bild av Yalla Trappans organisation som intervjupersonerna delar.

Delaktigheten som Spear och Bidet (2005) pratar om återkommer också i materialet. En annan intervjuperson pratar om hur delaktighet i form av att vara deltagare i ett projekt har utvecklats till något mer i följande citat:

De hade fått en plan från arbetsförmedlingen eller socialtjänsten, nu ska du gå där. Men de... som fortsatte där och blev aktiva, de på något sätt gick ett steg till: De sa att: ja, jag har visserligen varit deltagare men nu vill jag stanna. Då agerade de och så att de blev inte utsedda, gå dit, utan de sa: jag vill stanna här och jag vill vara med att utveckla det här. Och det sista steget var ju när de gick över som ägare av sin verksamhet när de sa vi bildar ett kooperativ. Vi ska en förening som styrelse. Och då plötsligt blir de ägare av sin arbetsmarknad, sin arbetsplats, sin tillvaro. Tittar man på det här så kan nästan alla arbetslöshetsinsatser kan plockas in någonstans här. [...] Men då har man gått från att vara utsedd deltagare till att vara aktör.

Intervju med Erik, förtroendevald, Malmö stad

Här poängteras att kvinnorna som arbetar på Yalla Trappan har gjort resan från ett passivt utanförskap till att vara en aktör som äger sin egen arbetsplats. I den här processen har kvinnornas självförtroende ökat. En intervjuperson kommenterar personalens självförtroende och framför försiktig kritik mot Yalla Trappan:

Men där tycker jag det hänger ganska mycket på mötet. Med kunder och gäster framför allt, att man klarar det och det kan jag tycka att... det kanske faktiskt är något som Yalla Trappan borde jobba lite mer med, det är själva servicetänket där. Hur man bemöter sina gäster och kunder, så att man... så att alla känner sig välkomna, och att personalen som jobbar där känner sig självsäkra nog att ta emot gästerna. Att jobba lite mer med det servicemindet. [...] [D]et hade nog bidragit också till någon slags integration.

Intervju med Karin, egen företagare

Här visar sig målgruppens svagheter. Långtidsarbetslösheten har skadat kvinnornas självförtroende vilket måste byggas upp under en lång period. En annan intervjuperson lyfter en annan viktig aspekt:

Att de känner att de har någonstans att gå på morgonen och att om de inte kommer så är det någon som saknar dem, de ska prestera, de har lite krav på sig, de ska leverera, och de får använda sig av den kunskapen som de en gång valt att utbilda sig inom. Så det är inte bara liksom att man ska få människor i sysselsättning utan det är faktiskt också en yrkesstolthet i det, att detta har jag utbildat mig inom, och det är detta jag brinner för, det är det här jag är duktig på.

Intervju med Anna, anställd på IKEA

Två saker är intressanta här. Det första är vikten av att ställa krav och känslan av att det är ett riktigt jobb och inte en en arbetsmarknadsinsats. Det andra är just att ta vara på de färdigheter som målgruppen har med sig från början som tidigare tagits upp som en viktig del för sociala företags framgångar Spear och Bidet (2005:217).

En återkommande fråga i intervjuerna handlar om att se arbetsintegrerande sociala företag som sluss, att individerna i målgruppen ska gå vidare till den ordinarie arbetsmarknaden eller andra utbildningar eller om målet är att få en permanent anställning i det sociala företaget. Karl menar att om det är en sluss eller inte kan påverka arbetsintegrationen för personerna i verksamheten:

När vi hade det stora Fas3-projektet, kan inte direkt säga att de känner sig välintegrerade i samhället, för att de märker ändå att det är en åtgärd. Det är inte på riktigt, det är inget riktigt jobb. Och då kan man också tänka så som du var inne på innan, är det sluss eller inte? Är det sluss kan man tänka: det här är inget riktigt. Men lägger man vikten på att det här är ett riktigt jobb, och kan dessutom vara sluss. Eftersom, på vilken arbetsplats som helst kan det ju vara så att... ja, man har varit där ett tag och sen tycker man nu räcker det nu söker jag något annat. Man kan ju också lägga in det i verksamheten, att se hur ser det ut med omvärldsbevakning eller handledning, skulle du tänka dig något annat, men det behöver inte vara ett måste. Skulle någon trivas jättebra, vad skulle vara anledningen att den inte stannar? Att andra inte kommer till?

Intervju med Karl, anställd i idéburen organisation

Här visas farorna med att bara se sociala företag som en sluss eller arbetsmarknadsåtgärd. Det föreslås att sociala företag skulle vara en kombination. Betoningen ligger på att vara en permanent arbetsplats men detta utesluter inte en viss genomströmning av personal. Resonemanget utvecklas i följande citat:

såklart kan det vara ett mellansteg, alltså från arbetslöshet, arbetsintegrerande socialt företag och sen går man ut på den vanliga arbetsmarknaden. Och sen är det då mellanstationen. Och att det inte nödvändigtvis behöver vara det, utan det kan ju också vara i sig... arbetsplatsen och vissa kommer att stanna, och sen kan man utveckla kanske verksamheten, sen blir de kanske inom ramen för den verksamheten, kanske handledare, att konceptet utvecklas vidare. Att man säger att de som har varit ett tag där, att man tar tillvara på deras kunskap och sen blir de handledare eller mentorer för de som kommer nya eller

ungdomar. Och andra ser det kanske väldigt tydligt kanske bara som sluss. Och då är frågan: vad är då skillnaden mellan ett arbetsintegrerande socialt företag och någon Fas3-åtgärd?

Intervju med Karl, anställd i idéburen organisation

Om man ska se det som en arbetsplats eller mellanstation råder det oenighet bland intervjupersonerna. En uttrycker:

Alltså det ideala är ju att man kanske får stödet och går vidare. Och jag tror att det är mycket de goda exemplens makt. Är det kollegor som lyckas och som kommer och berättar, så här har jag det nu, och så, så blir det ju fler som vill. Så det kanske man vill stötta mer aktivt.

Intervju med Maria, anställd inom Malmö stad

Samma person menar också senare i samma intervju att:

det är väl alltid bra om det blir en omsättning på personal. Det tror jag. Så är det på alla arbetsplatser. Det händer inte så mycket utveckling om det är samma människor hela tiden. Varje gång det kommer någon ny så blir ju gruppen ny. Så det är ju ett lärande i det också.

Intervju med Maria, anställd inom Malmö stad

Det är en debatt huruvida sociala företag som har arbetsintegration som mål ska vara en sluss eller en permanent arbetsgivare. Forskarna (Spear & Bidet 2005, Borzaga, Gui & Povinelli 2001) verkar inte se några problem med att sociala företag etablerar sig som permanenta arbetsgivare men ger egentligen inte något direkt svar på frågan om verksamheten bör vara en sluss. Min analys av materialet visar på både fördelar och nackdelar. Den största fördelen med att vara en så kallad mellanstation är att fler individer i målgruppen kommer att få en chans. Problemet med detta skulle kunna vara en uppföljning av de som går vidare. Vart tar de vägen? In på arbetsmarknaden eller vidare till studier eller tillbaka i arbetslöshet och utanförskap? Kanske är den lösning som Karl presenterar det bästa alternativet. Genom en kombination av de båda alternativen kommer de personer som arbetar i sociala företag att utvecklas genom att vara mentorer åt nya som kommer. På så sätt utvecklas alla vidare.

Vi har här sett några viktiga aspekter av arbetsintegration. Det mest grundläggande som återkommer i både material och teori är målgruppens delaktighet i verksamheten och att ta tillvara på de färdigheter och resurser som finns från början. Att börja med deltagarna utifrån deras position, vad de kan, och därefter låta målgruppen styra riktningen på verksamheten. Detta är något essentiellt i arbetsintegrerande sociala företag som Yalla

Trappan. Att målgruppen har krav på sig att prestera framhålls också som något positivt. Detta för att förhöja känslan av det detta är ”på riktigt”.

Intervjupersonerna är överens om att Yalla Trappan är ett gott exempel på socialt företagande och har framhåller en väldigt positiv bild av Yalla Trappan. Om detta beror på att de inte vill framföra kritik eller att de inte har någon kritik kan jag bara spekulera om. Vad som är säkert är att arbetsintegrerande sociala företag som Yalla Trappan har stor potential att få folk i arbete och bort från utanförskap. I detta avsnitt har några komponenter för hur detta går till presenterats.

4.2 Arbetsintegrerande sociala företag som del av välfärden

Är det sociala företagandet en bra lösning för välfärden? På vilket sätt kan sociala företag i den idéburna sektorn komplettera välfärdssatsningar i andra sektorer? Detta avsnitt kommer att behandla vad det innebär att den idéburna sektorn tar över en del av ansvaret för välfärden.

I föregående avsnitt framstår det sociala företagandet som ett mycket effektivt bot mot utanförskap. En intervjuperson som bland annat arbetar med att skapa förutsättningar för socialt företagande resonerar på följande sätt:

Jaa, alltså man kan säga att för det första att det över huvud taget är på dagordningen, det är ganska nytt, att vi lyfter det där, politikerna är väldigt intresserade. Är sociala företag, arbetsintegrerande företag sociala innovationer, att det är väldigt modebegrepp. Kan det vara en del av lösningen i de stora utmaningarna som vi har i Skåne, som är, främst kan man säga, integration, det är ungdomsarbetslös.., jag skulle nästan säga ungdoms-utanförskap, ungdomsarbetslöshet, gigantiskt höga siffror. Integration. Men sen också frågor om landsbygdsutveckling. Alltså en levande landsbygd, när många byar lägger ner, all verksam... eller kommunen så att säga. Kan man bevara en samhällsstruktur på by-nivå. Kan då idéburna organisationer vara en del av lösningen.

Intervju med Karl, anställd i idéburen organisation

Här visas att även om det sociala företagandet är relativt nytt i Sverige finns ändå en tro på potentialen. Sociala företag för större och större uppmärksamhet, inte minst hos politiker.

En annan intervjuperson pekar ut fördelen med att idéburna organisationer driver den här typen av social verksamhet istället för privata. På frågan om det skulle vara någon skillnad om Yalla Trappan skulle vara ett privat vinstdrivande företag gavs svaret:

ett företag som hade startat och skulle ge vinst, vilket ju företag ska, så det har jag inget emot så, de hade aldrig kunnat låta människor göra den resa som kvinnorna i Yalla Trappan har gjort. För de är helt enkelt företagsekonomiskt olönsamma under ganska lång tid, medan om vi tittar på en samhällsekonomisk kalkyl så är naturligtvis den resa de har gjort

samhällsekonomiskt vinstgivande. Att flytta människor från utanförskap, från bidrag till egenförsörjning, om man gör det för en människa som är i 30-årsåldern så innebär det ju att samhället har 35 år på sig att tjäna in de kostnaderna de hade i början. Men ett företag som startar hade inte kunnat göra den kalkylen, utan de hade varit tvungna att starta och så anställa människor som hade kunnat börja jobba dag två, för sin lön. För att man skulle kunna få företagskalkylen gå ihop.

Intervju med Erik, förtroendevald, Malmö stad

Jag menar att man kan här tydligt se den idéburna sektorns fördel över den privata när det kommer till arbetsintegration. Som Borzaga, Gui och Povinelli (2001:282) argumenterar för har sociala företag fördelar just därför att de inte drivs av ekonomiska mål. Därför har de lättare att investera i personer som inte har samma förutsättningar att nå den ordinarie arbetsmarkanden.

Som tidigare nämnts är det sociala företagande inte lika utbrett i Sverige som i övriga Europa. Om detta säger samma intervjuperson:

Jag har varit över i England och tittat en del på deras sätt att se på socialt företagande, social innovations och sånt som är mer utvecklat än... av flera skäl. Ett av skälen är att de inte har en så utvecklad service från offentlig sektor, så där har en del av den här servicen som vi kanske står för i offentlig sektor i Sverige, den har ju föreningslivet på ett annorlunda sätt fyllt i Storbritannien.

Intervju med Erik, förtroendevald, Malmö stad

Här ges en möjlig förklaring till varför det sociala företagandet inte är så utbrett i Sverige. Detta stämmer överens med vad som sägs i Spear och Bidets artikel (2005:197). På frågan om hur ansvaret flyttats från offentlig sektor till idéburen sektor svarar Erik:

Ibland... så har det varit så att det har varit ett sätt för offentlig sektor att minska sina kostnader. Vilket jag då inte tycker är en speciellt bra anledning.

Genom att... nyttja civilsamhället?

Genom att nyttja, ja, volontärer eller något sånt där. I andra fall så kan det vara att man faktiskt nyttjar ett engagemang och en kompetens som... där civilsamhället, där föreningslivet kan bidra, om man säger, det här gör jag för att jag tycker att det är jätteroligt, inte för att jag är anställd. Det är två olika typer av förhållande till en arbetsuppgift egentligen. Det här har jag valt. [...] Det finns en risk att... det som föreningen och kommunen varit överens om väldigt länge, stötta sin verksamhet, att det blir lite mindre tydligt att när man också har en del som är mer eller mindre kontraktsmässig.

Intervju med Erik, förtroendevald, Malmö stad

Som tidigare nämnts är ungdomsarbetslösheten stor och sociala företag skapas som en ny lösning. Men hur stor potential har den idéburna sektorn att ta över den här typen av välfärdsfrågor? Så här kommenterar Karl detta:

Och man säger här har vi en lösning. Men samtidigt också till den idéburna sektorn: är ni med? Och det är ganska få som är det. Så det behövs minst lika mycket arbete inom den idéburna sektorn gentemot den offentliga sektorn.

Intervju med Karl, anställd i idéburen organisation

Enligt detta citat är ett stort problem som den idéburna sektorn står inför att det finns för få aktörer för att möta utmaningarna.

Hittills har vi visat att arbetsintegrerande sociala företag kan bidra till arbetsintegration vilket ger fördelar för både samhället och individerna som är en del av verksamheten i det sociala företaget. Sociala företag kan innebära en skillnad för välfärden men det finns för få aktörer. Hur kan man då främja utvecklingen av arbetsintegrerande sociala företag? Detta kommer att behandlas i nästa avsnitt.

4.3 Utveckling av sociala företag som ett bot mot utanförskapet

En Yalla Trappa eller socialt företag uppstår ju inte av sig själv. Och vilka stödstrukturer finns, vem är drivkraften, vem är eldsjäl, och går det utan den? Det tror jag inte är möjligt. Alltså jag tror det behövs någon drivande kraft och förmodligen också en organisation i bakgrunden som ger stöd tills man står på egna ben.

Intervju med Karl, anställd i idéburen organisation

Mellan att driva ett socialt företag och ett konventionellt företag finns vissa skillnader. De sociala målen är inte lika enkla att driva och få verksamheten att gå runt. Detta inledande citat visar Yalla Trappans behov av att vara förankrade i nätverk av andra organisationer i samhället. Det är just omvärldsanalysen runt sociala företag som ska diskuteras i denna avslutande del av analysen.

Hos intervjupersonerna återkommer ofta behovet av samarbeten och nätverkande. Enligt Lena gäller detta inte bara sociala företag utan organisationer i den idéburna sektorn i stort:

[J]ag tror inte att man kan ha några goda relationer eller göra framgång någonstans om man inte har en dialog, en förståelse, en kunskap om vad som sker runt omkring, man är liksom ingen isolerad ö där man kan verka med sina frågor helt själv. Dessutom är det ganska oklokt med tanke på att frågorna har en mycket större... ett mycket större behov av att förankras brett.

Intervju med Lena, anställd i idéburen organisation

Lena arbetar i en idéburen organisation och uttalar sig inte bara om Yalla Trappan här utan om andra idéburna organisationer. Hon delar också åsikten som förs fram i det inledande citatet om stödstrukturer som nödvändig del av sociala företags organisation:

... att det finns en förankring i exempelvis ABF som är en jätteorganisation som är van vid att strukturera och ordna formerna för föreningar. Man har den där länken till strukturen, ordning och reda, och allt det som en förening kräver, eller ideell verksamhet, för att det ska fungera.

Intervju med Lena, anställd i idéburen organisation

För att återknyta till Evers teori om socialt kapital som presenterades i föregående kapitel: Det kan sägas att det sociala kapitalet som Evers (2001:297) menar är nödvändigt för sociala företag visar sig i Yalla Trappans fall som dels nätverk och samarbetspartners och dels engagemanget hos volontärer som finns i Yalla Trappan organisation. Som kan ses ovan ser intervjupersonerna vikten av nätverk och samarbeten. På frågan om engagemang är viktigt för sociala företag svarar Maria:

Det är klart det är jätteviktigt. Det är det. Det är enormt viktigt. Det måste ju bäras av en vision om ett bättre samhälle.

Och tror du engagemanget delas hos kunder eller samarbetspartners på samma sätt?

Alltså samarbetspartners måste ju dela det, för det handlar ju om uthålligheten.

Intervju med Maria, anställd inom Malmö stad

Det intressanta är att samarbetspartners också delar engagemanget för sociala frågor. Detta måste bygga på ett högt socialt kapital i samhället enligt Evers teori. Om det måste finnas ett högt socialt kapital hos samhällsaktörerna kan en möjlig följdfråga till detta vara: varifrån kommer det sociala kapitalet och hur kan man öka engagemanget hos samhällsaktörerna för sociala frågor som arbetsintegration?

Flera aspekter kan urskiljas materialet. Ett ofta återkommande ämne som förekommer i diskussioner om den privata sektorn är Corporate Social Responsibility, CSR. CSR innebär att privata företag tar ansvar för sociala ojämlikheter eller för miljön och använder ansvarstagandet som en marknadsföringsstrategi. Följande två citat illustrerar CSR-tankarna som en möjlig anledning till att samarbeta med Yalla Trappan:

Jo, men istället för att det är anonymt var man tillverkar det, och ofta då i Kina, så kan man här visa att vi stödjer lokala kvinnor som står utanför arbetsmarknaden. Och det är ju ett mervärde som då, att man skulle kunna säga, ja men det här är en del av vårt CSR-arbete

liksom, för att här tar vi ansvar. Och man kan lyfta fram det som ett säljargument egentligen.

Intervju med Karin, egen företagare

Det handlar om affärsnytta, och det handlar om ett engagemang hos företagets personal. Det är ju en viktig del. Vi har ju inte alls varit vana vid det här med CSR i Sverige. För det... jag tror att det kommer rätt så starkt nu, speciellt eftersom många svenska företag ägs... av... utrikesföretag så att säga. Så har man ju sina CSR-mål. Men jag menar, det är ju en arbetsgivarbranding, hur engagerad är min arbetsgivare i samhället? Och vad får jag för möjligheter att bidra?

Intervju med Maria, anställd inom Malmö stad

I det senare citatet antyds att en engagerad arbetsgivare kan uppfattas som mer attraktiv.

I Yalla Trappans fall kan det också finnas andra anledningar till engagemanget som skapar socialt kapital. De anledningarna är inte heller kopplade till den privata sektorn utan är allmänna. Följande citat visar på ett mervärde i en annan form:

Men jag tror också att det kan finnas delar av näringslivet, företag, som inte bara ser till det här, att jag ska framstå som god, utan faktiskt tycker att det här är en spännande del. Kan vi köpa catering från Yalla Trappan så bidrar inte bara till Yalla Trappan, vi får också en upplevelse som är lite annorlunda än om vi hade tagit en svensk catering. Här får vi en... ett mervärde för att de gör någonting annorlunda. Jag tror och hoppas att det kan vara bägge delar. Men jag vet ju att den del av de som de har haft kontakt med som har stöttat dem och så vidare, där har det ju varit CSR-tanken.

Intervju med Erik, förtroendevald, Malmö stad

Den andra anledningen som kan bidra till arbetsintegration visade sig i en intervju med en anställd på företagsjätten IKEA. Det har också visat sig att mångfald i arbetslivet kan vara direkt kompetensförhöjande. Alltså man arbetar inte med CSR som marknadsföring utan för att företagets samlade kompetens blir högre. Detta illustreras i följande citat:

Då lär man ju sig få förståelse för fler människor på marknaden också. Och det är... den samlade kompetensen är ju mycket mycket större än om alla skulle vara stöpta i exakt samma form. Och det är inte utvecklande. Och det stämmer inte med våra värderingar. IKEAs värderingar är ju extremt humanitära och känner väl också dels en del, om man nu ska blanda in ett socialt ansvar, men det är vår förbaskade skyldighet som en så stor arbetsgivare att verkligen kunna se till att ta hand om och hjälpa de många människorna också. Men utan att göra avkall på kvaliteten, utan snarare se att kvaliteten ökar när du ökar mångfalden. Oavsett om vi pratar ålder eller kön eller sexuell läggning eller vad det är så är ju den ökade kompetensen den ger ju en ökad utveckling för företaget.

Intervju med Anna, anställd på IKEA

Intervjuperson berättar också att samarbetet med Yalla Trappan har lett till att IKEA har fått erfarenheter och lärdomar om hur man rekryterar ur den gruppen.

Sammanfattningsvis kan sägas att det är av yttersta vikt för Yalla Trappans arbetsintegrerande verksamhet att se vad samhällsaktörer kan bidra med. Arbetsintegration sköts inte i det här fallet av en ensam aktör. Om inte genväret hade funnits i aktörerna runt omkring hade Yalla Trappan haft mycket svårare att driva sin verksamhet. Därför är omvärldsanalysen viktig. I den bästa av världar skulle samarbetspartners vara så pass stora att en back-up eller stödstruktur för det sociala företagandet vara överflödigt. Det bygger på denna medborgaranda, den som gör människor engagerade i sociala frågor som beskrivs av Putnam (1995) och Evers (2001). Om man inte kan öka människors engagemang måste andra lösningar finnas. CSR-strategier framhålls som en potentiell lösning. Men också om fler företag hade sett ekonomiska fördelar med mångfald i deras personal hade problemet också kanske varit mindre. Självklart beror det på vilken typ av arbete det rör sig om och vilka svårigheter eller hinder den aktuella gruppen har. I detta fall när fokus ligger på etnisk mångfald har det visats att brister i språket eller låg arbetserfarenhet inte är oöverkomliga hinder.

Arbetsintegrerande sociala företag framstår som ett mycket positivt fenomen, både i material och litteratur. Kanske är det verkligen en ny lösning på nya problem som det beskrivs i inledningen. Men det finns också kritiska punkter:

Ja, alltså, det finns väl alltid faror med allting. Man har ju hört talas om... alltså det finns ju alltid människor som kan alla de här reglerna som arbetsförmedlingen och så har för att dra nytta av det för egen vinnings skull, tror jag tyvärr. Att det finns en del som kan... ja, vi tar alla Fas3-människor och så får vi skitmycket bidrag för att sätta dem i sysselsättning. ... Ja, men jag tycker självklart att alla borde få plats på arbetsmarknaden... under normala omständigheter, att det inte skulle behövas en massa stödåtgärder på olika sätt.

Hur menar du med stödåtgärder?

Ja, men som till exempel att... man ska få bidrag för att sätta vissa grupper i sysselsättning, att det är någon slags konstgjord andning. Det finns ju sådana exempel. Men Yalla Trappan är ju ett exempel på att de har gått från bidragsfinansierat projekt till ett riktigt företag som ska kunna gå runt av sig själv. Så det hoppas jag vi kommer att få se mer av.

Intervju med Karin, egen företagare

Evers (2001:299) menar att man kan bygga socialt kapital med offentliga policities. Ett förslag till vidare forskning på detta område är att undersöka hur man kan påverka sociala företags förutsättningar på en politisk nivå. Kan man bygga upp en medborgaranda och socialt kapital i samhället med hjälp av public policities?

5. Sammanfattning

I denna uppsats har vi sett exempel på hur ett socialt företag kan bidra till arbetsintegration. De viktigaste aspekterna för detta som visat sig i materialet har varit målgruppens delaktighet i verksamheten, att ställa krav, personlig utveckling, de sociala företagens förmåga att erbjuda arbete som passar de aktuella målgrupperna. Det finns en diskussion om arbetsintegrerande sociala företag ska vara en mellanstation eller slutstation för arbetstagare. Ska individerna i verksamheten stöttas att gå vidare och söka sig ut på den ordinarie arbetsmarknaden eller är det värde i sig att få människor i arbete genom sociala företag? Den samhälliga vinsten finns, men kan den bli större om fler arbetsintegreras? Att lägga fokus på att det är en riktig arbetsplats är viktigt, men detta utesluter inte en viss personalomsättning. Anställda kan vidareutvecklas genom att agera som mentorer för nya anställda eller praktikanter.

Vidare har vi sett hur sociala företag har potential att vara en del i ett nytt välfärdssystem genom den idéburna sektorn. Idag är inte detta något som är uppmärksammat, mycket på grund av att det inte finns så många aktörer i den idéburna sektorn som hade behövts för att få ett större genomslag.

I uppsatsen har vi också sett vikten av socialt kapital som en del av att skapa bra förutsättningar för sociala företag. Detta kan handla om att dra nytta av kontakter med andra organisationer, politiker och näringslivet. Något som också är viktigt är engagemanget hos volontärer i verksamheten. Socialt kapital har framhållits som en viktig resurs för sociala företag och något som skulle kunna gynna deras utveckling.

Materialet har visat att CSR-strategier hos företag i den privata sektorn kan vara ett sätt att bygga upp socialt kapital. Detta eftersom företagen blir mer motiverade att samarbeta med sociala företag med sociala mål. IKEA visade att de tjänade ekonomiskt på att ha en personal med personer från olika bakgrund. Genom att fler företag ser fördelar med mångfald i arbetslivet hade arbetsintegrerande sociala företag kunnat få bättre förutsättningar att motverka utanförskap.

Referenser

- Borzaga, C., Gui, B., & Povinelli, F. (2001). The specific role of non-profit organizations in the integration of disadvantaged people: Insights from an economic analysis. I R. Spear, J. Defourny, L Favreau, & J.-L. Laville (Red.) *Tackling Social Exclusion in Europe: The contribution of the social economy*. Aldershot: Ashgate.
- Crang, M., & Cook, I. (2007). *Doing ethnographies*. London: Sage.
- Defourny, J. (2001). Introduction: From third sector to social enterprise. I C. Borzaga & J. Defourny (Red.). *The Emergence of Social Enterprise* (pp. 1-28). London: Routledge.
- Evers, A. (2001). The significance of social capital in the multiple goal and resource structure of social enterprises. I C. Borzaga & J. Defourny (Red.). *The Emergence of Social Enterprise* (pp. 1-28). London: Routledge.
- Kerlin, J. A. (2006). Social enterprise in the United States and Europe: Understanding and Learning from the Differences. *Voluntas*, 17, 247-263.
- Levander, U. (2011). *Utanförskap på entreprenad: diskurser om sociala företag i Sverige*. Göteborg: Daidalos.
- Lundin, T. (2012, 21 februari). En förlorad generation. *Svd Näringsliv*. Hämtad från <http://www.svd.se/> (2012-05-07)
- Näringsdepartementet. (2010). *Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag*. Hämtat från <http://www.sofisam.se/> (2012-04-09)
- Putnam, R., D. (1996). *Den fungerande demokratin: medborgarandans rötter i Italien*. Stockholm: SNS (Studieförb. Näringsliv och samhälle).
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Liber ekonomi: Malmö
- SCB. (2012). Samtliga folkbokförda – Förnamn och tilltalsnamn, topplistor. *Statistiska centralbyrån*. Hämtat från <http://www.scb.se/> (2012-05-18)
- Skånska Dagbladet. (2012, 5 mars). Osignerad artikel: Sänk ungdomsarbetslösheten först. *Skånska Dagbladet*. Hämtad från <http://www.skanskan.se/> (2012-05-07)
- Spear, R., & Bidet, E. (2005). Social enterprise for work integration in 12 European countries: A descriptive analysis. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 76:2, 195-231.
- Sjöberg, K. (2008). Forskaren och fältet. I K. Sjöberg & D. Wästerfors (Red.) *Uppdrag forskning: konsten att genomföra kvalitativa studier*. Malmö: Liber.
- Yalla Trappan (n.d.). Hämtat från <http://yallatrappan.se/> (2012-05-02)

Bilaga 1: Intervjuguide

Introduktion

Information om projektet och intervjupersonens anonymitet. Förklara min bakgrund och mitt intresse för ämnet och formen för min uppsats.

Bakgrundsfrågor

Berätta lite om dig själv och din yrkesroll.

Hur kom du i kontakt med Yalla Trappan för första gången?

Känner du till några andra arbetsintegrerande sociala företag? Vilka då? Vad går deras verksamhet ut på?

Vilka skillnader finns mellan dessa andra arbetsintegrerande sociala företag och Yalla Trappan?

Samarbete med/engagemang för Yalla Trappan (eller andra arbetsintegrerande sociala företag som de känner till)

Hur ser ditt/ditt företags samarbete med Yalla Trappan ut idag?

Hur började det, vem tog första kontakten?

Vad tycker du det bästa är med att samarbeta med Yalla Trappan? Andra anledningar till samarbete?

I din yrkesroll, kan du se några fördelar för ditt företag att samarbeta med Yalla Trappan?

Integration

Vad anser du är god integration/när är en person integrerad i samhället?

På vilket sätt bidrar Yalla Trappan med sin verksamhet till detta?

Enligt din erfarenhet, vilken roll spelar arbetsintegrerande sociala företag för integrationen? I relation till offentlig verksamhet?

Hur viktig är organisationsformen för integrerande arbete? Ideellt/privat?

Hur viktigt är enskilda människors engagemang i den här typen av verksamheter?

Hur kan man öka engagemang hos företag/andra organisationer för arbetsintegrerande sociala företag? Socialt ansvar? Ekonomiska fördelar? Vilka verksamheter skulle vara bra?