



ACTUELL

---

# Att anta en samhällsutmaning

---

Följeforskarens rapport av projektet  
Matchning mot jobb

---

Anna Kremel och Carina Holmgren  
Örebro den 30 augusti 2020

---

## Sammanfattning

Drivna av det starka engagemanget för individen pågår inom studieförbund initiativ för att ta ett ökat samhällsansvar genom att pröva nya roller och skapa nya lösningar. I denna rapport beskriver och analyserar vi hur Studieförbundet Vuxenskolan Örebro län (SV Örebro län) genom projektet Matchning mot jobb prövar att utveckla och bredda rollen som välfärdsaktör. Projektet drevs under perioden oktober 2018 till september 2020 inom ramen för Tillväxtverkets utlysning Enklare vägar till jobb och kompetens 2.0 och gav SV Örebro län möjligheten att pröva rollen som arbetsförmedlare och som komplement till kommuners SFI- undervisning i syfte att stödja nyanländas integration i samhället.

Frageställningen i vår rapport är *Om och hur SV Örebro län kan utvecklas som välfärdsaktör?*

En viktig lärdom av projektet är språkets betydelse för att nyanlända ska komma i jobb och de stora utmaningar som nyanlända har att erövra såväl det skriftliga som det talade svenska språket. Den lärdomen är tätt kopplad till insikten att SV Örebro län, genom den relationskapande studiecirkel pedagogiken, kan utgöra ett värdefullt komplement till SFI för just den gruppen som står längst från arbetsmarknaden att aktivt kunna delta i det svenska samhället. Denna roll ligger inom ramen för bildningsuppdraget och SV Örebro län har omfattande kompetens inom området tack vare den långa erfarenheten av att arbeta med målgruppen. Vi rekommenderar SV Örebro län att anta den rollen.

Rörande rollen som arbetsförmedlare rekommenderar vi organisation att ansvara för en del i kedjan och samarbeta med andra aktörer för att lösa de komplexa utmaningar som matchning mot jobb innebär med grupper av individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Med den flexibilitet, det starka engagemanget för individens utveckling, och den snabba rörlighet att mobilisera initiativ för att lösa problem, utgör SV Örebro län inte bara en aktör som kan koppla samman och mobilisera processer inom den privata och offentliga sektorn, utan också mobilisera processer och aktörer inom den ideella sektorn.

## Contents

1. Inledning.....	1
2. Metod .....	2
2.1 Rapportöversikt .....	2
3. Sociala innovationer och samhälls­entreprenörskap .....	3
4. Kort om projektet, matchningsmodell och målgrupper.....	4
5. Några perspektiv på SV Örebro län som välfärdsaktör.....	8
5.1 SV Örebro läns egen bild .....	8
5.1.1 Varför prövar SV Örebro län rollen som arbetsförmedlare och studie- och yrkesvägledare, och komplement till SFI? .....	8
5.1.2 Styrkor för att anta rollen som välfärdsaktör.....	9
5.1.3 Utmaningar som SV Örebro län ser .....	10
5.2 En röst från Arbetsförmedlingen.....	11
5.3 En röst från Tillväxtverket .....	12
5.4 En röst från LRF.....	13
5.5 En röst från en kommun i länet .....	14
6. Analys.....	15
6.1 Kontext och situation .....	15
6.2 Det oväntade och mobiliseringen av initiativ.....	15
7. Slutsats och rekommendationer.....	17
8. Källförteckning.....	18

## 1. Inledning

Idéburna organisationer har historiskt haft betydelse för att utveckla samhället och lösa olika utmaningar och sociala problem och har över tid utvecklat, mobiliserat initiativ och utvecklat innovationer som implementerats i välfärden. Barnavårdscentraler, folktandvård och skollunch utgör ett fåtal exempel (SOU 2019:56). Folkbildningens studieförbund är del av den idéburna sektorn och har genom innovationen studiecirkel bidragit till hur pedagogisk verksamhet kan genomföras med alternativa metoder som sätter relationen mellan människor i centrum. Studieförbunden drivs av ett starkt engagemang för individen och samlas kring idén om att göra det möjligt för människor att växa och att människors möjlighet att bilda sig fritt och frivilligt är avgörande för att människor ska kunna utvecklas och växa (Folkbildningsrådet, 2019).

Under de senaste tio åren har de idéburna organisationernas betydelse för samhällsutvecklingen uppmärksamats och utredningar och förslag har lagts för hur de ska kunna värnas och deras roll ska kunna stärkas (t ex SOU 2019:56; SOU 2016:13). Det har bl a bidragit till att studieförbunden *fått* ett ökat samhällsansvar genom statliga uppdrag rörande utbildningar i svenska med nyanlända och att stärka kunskaperna om mänskliga rättigheter (Folkbildningsrådet, 2019).

Drivna av det starka engagemanget för individen pågår inom studieförbunden också initiativ för att *ta* ett ökat samhällsansvar genom att pröva nya roller och skapa nya lösningar. I denna rapport beskriver och analyserar vi genom projektet Matchning mot jobb, drivet av Studieförbundet Vuxenskolan Örebro län (i rapporten SV Örebro län), ett sådant exempel.

Genom projektet Matchning mot jobb prövar SV Örebro län hur studieförbund kan stödja Arbetsförmedlingens arbete genom att utveckla rollen och en modell för matchning mellan länets nyanlända och arbetsgivare inom de gröna näringarna. Projektets övergripande mål är att bidra till ökad arbetskraftsförsörjning inom de gröna näringarna i Örebro län men också att bidra till en framtida arbetskraftsförsörjning genom att använda modellen för att inspirera och utbilda andra aktörer inom ideell sektor (SV Örebro län, 2018). Genom projektet är förhoppningen således att SV Örebro län ska bidra med ny kunskap om hur ideell sektor kan vara en aktör att förse arbetsgivare med arbetskraft, inte minst med personer som står långt från arbetsmarknaden (Projektdokumentation).

Actual AB har sedan februari 2019 uppdraget som följeforskare. Uppdraget omfattar att dokumentera, utvärdera och analysera projektets bidrag till ökad tillväxt genom att förse företagare inom gröna näringen med arbetskraft och samtidigt verka för en inkluderande arbetsmarknad.

Viktiga frågor för oss som följeforskaren är att belysa ideell sektors roll i arbetskraftsförsörjningen där en övergripande fråga handlar om och hur behovet av arbetskraft inom gröna näringar kan fyllas genom nyanlända.

Syftet med denna rapport är att förstå det ökade samhällsansvar som SV Örebro län tar genom projektet Matchning mot jobb. Frågeställningen i vår rapport är *Om och hur SV Örebro län kan utvecklas som välfärdsaktör?*

## 2. Metod

I vårt uppdrag som följeforskare har vi använt oss av en ansats som framförallt syftar till att bedöma och skapa en lärandeprocess kring effekter av projektets insatser. Datainsamlingen har omfattat samtal och intervjuer med ledare och medarbetare i projektet och på SV Örebro län. Vidare har intervjuer skett med representanter för organisationer som i olika former är betydelsefulla för SV Örebro län (och/eller projektet), har beröringspunkter med eller samverkar med SV Örebro län. Dessa organisationer är Arbetsförmedlingen, Tillväxtverket, LRF och en kommun i länet. Vi har valt att skydda dessa representanter genom att anonymisera deras namn för att de skulle känna sig trygga att uttrycka sina åsikter och erfarenheter. Vi är medvetna om att de personer som vi valt att intervjua berättar *sina* subjektiva erfarenheter och perspektiv. Vår bedömning är dock att dessa representanter är ärliga och trovärdiga i sina berättelser och våra resultat inte påverkas av enskildas synpunkt utan av helheten.

Data har även samlats in genom möten på SV Örebro län, en workshop med projektets och SV Örebro läns ledare och medarbetare samt genom dokument som beskriver verksamheten. Därtill har webbsidor och litteratur används. Datainsamlingen har pågått löpande från februari 2019 till juni 2020.

### 2.1 Rapportöversikt

Rapporten inleds med en diskussion om sociala innovationer och samhällsinnovationer. Därefter redogörs för projektets bakgrund, syfte och mål samt den matchningsmodell som används för genomförande. Den empiriska delen i rapporten omfattar fem perspektiv på projektet; SV Örebro läns eget perspektiv, Arbetsförmedlingen, Tillväxtverket, LRF och en kommun i länet. Valet av dessa perspektiv har gjorts utifrån att projektet samverkar med dessa organisationer i någon form och att de därför ansågs betydelsefulla för projektets utveckling. För var och en av dessa organisationer har intervjuer genomförts med en representant. Data analyseras och resultaten diskuteras sedan i slutsatserna där rekommendationer sammanfattas.

### 3. Sociala innovationer och samhällsentreprenörskap

Entreprenörskap som begrepp har under de senaste 30 åren rönt stort intresse i att förstå och förklara initiativtagande och kreativitet. Betydelsen av kontexten, situationen, timing och det oväntade är ingredienser som hjälper oss att förklara entreprenörskapet (Berglund & Johannison, 2012). Entreprenören är den som agerar och gör något utifrån detta. I det sociala entreprenörskapet agerar entreprenören för att förändra något ur ett socialt perspektiv. Det kommersiella intresset kommer i andra hand, eller är inte aktuellt alls. Det som framförallt triggat entreprenören till aktion är de sociala vinsterna. Vi pratar här om det sociala entreprenörskapet. Sociala entreprenörer fokuserar på social påverkan och social förändring (Nicholls, 2006) och social omvandling (Alvord et al., 2004). Samma typ av entreprenörskap kan återfinnas i en organisation. Där organisationen agerar som en entreprenör och ser möjligheter att agera utifrån kontexten, situationen, det oväntade och timingen. Alla dessa ingredienser behöver inte stämma samtidigt, men det avgörande är att organisationen mobiliserar och gör något utifrån sina upptäckter. Det är viljan att göra gott som är drivande. Att agera för att förändra samhället.

Vanligtvis sätts det sociala entreprenörskapet och dess fokus på att lösa sociala problem i kontrast till det kommersiella entreprenörskapet (Berglund, Johannison & Schwartz, 2012). En sådan positionering isolerar det entreprenörskap som vanligtvis tar sig i uttryck i den ideella sektorn från det entreprenörskap som sker inom den kommersiella och den offentliga sektorn. För att bryta denna positionering och isolering lyfter Berglund, Johannison och Schwartz (2012) begreppet samhällsentreprenörskap. Begreppet sätter fokus på entreprenöriella processer som korsar och knyter samman den ideella sektorn, den kommersiella och den offentliga sektorn. Gemensamt för alla former av entreprenörskap är att det mobiliserar initiativ, bidrar med en innovativ kraft och kanaliserar en värdeskapande kraft (ibid, s. 2). Begreppet samhällsentreprenörskap sätter särskilt fokus på mobiliseringen av initiativ.

Med stöd av begreppet samhällsentreprenörskap kan vi analysera de initiativ som mobiliseras inom ramen för projektet och hur dessa mobiliserar och kopplar samman initiativ inom den ideella, kommersiella och offentliga sektorn. Vi tar även med oss begreppen kontext, situation och det oväntade för att förstå orsaker till mobilisering av initiativ.

#### 4. Kort om projektet, matchningsmodell och målgrupper

Projektet Matchning mot jobb inom de gröna näringarna drevs av SV Örebro län under perioden oktober 2018 till september 2020 och finansieras av Tillväxtverket inom ramen för utlysningen Enklare vägar till jobb och kompetens 2.0 och SV Örebro län. Syftet med utlysningen är att underlätta för företag att tillgodose sitt behov av kompetens genom att anställa personer som är nyanlända eller har varit utan arbete under en längre tid (Tillväxtverket, 2020).

Projektets syfte är att:

- bidra till en ökad tillväxt genom att förse företagare inom den gröna näringen med arbetskraft,
- verka för en inkluderande arbetsmarknad genom att ta tillvara nyanländas kompetens,
- skapa förutsättningar för ett livskraftigt landsbygdsföretagande och en levande landsbygd genom att förse företagare med arbetskraft i hela länet,
- inspirera och ge förutsättningar för fler aktörer inom ideell sektor att bidra till en ökad arbetskraftsförsörjning.

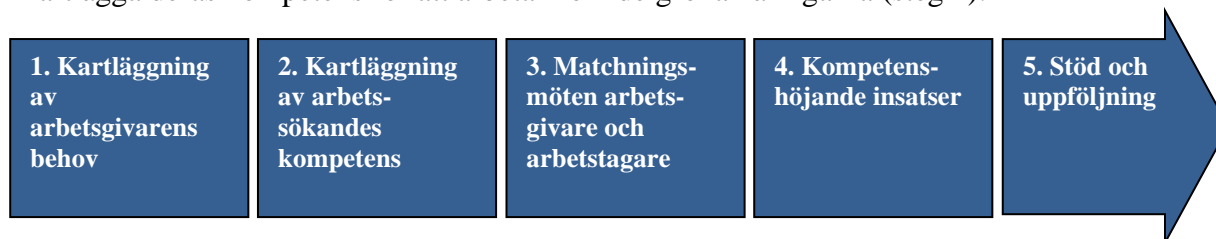
De mest centrala målen är att:

- Kontakta minst 400 företagare inom de gröna näringarna för att inventera behovet av arbetskraft.
- Matcha minst 100 nyanlända med företagare inom gröna näringarna som leder till utbildning/praktik/anställning.
- Inventera och erbjuda kompetensutvecklande insatser för minst 50 arbetssökanden för att tillgodose arbetsgivarens behov.
- Få större kunskap om hur ideell sektor kan bidra med enkla metoder för matchning, kompetens- och arbetskraftsförsörjning.

Anledningen till fokuset på gröna näringar var idén att många nyanlända har en bakgrund inom de gröna näringarna från sina hemländer och att det finns en utmaning med arbetskraftsförsörjningen inom den gröna näringen. Genom att LRF är en av studieförbundets grundorganisationer fanns också en legitimitet och ett kontaktnät för att verka inom de gröna näringarna.

Projektet är en fortsättning på ett tidigare projekt där det utvecklades en modell i fem steg för att matcha nyanländas kompetens mot arbetsgivare inom gröna näringar och deras behov (se figur 1).

Modellen startar med att praktksamordnaren anordnar möten med potentiella arbetsgivare för att kartlägga deras behov av arbetskraft (steg 1) och intervjuar arbetssökanden för att kartlägga deras kompetens för att arbeta inom de gröna näringarna (steg 2).



Figur 1. Projektets initiala matchningsmodell.

Därefter initieras matchningsmöten mellan potentiella arbetsgivare och arbetstagare (steg 3) och om det slår väl ut följs de av uppföljningsmöten där Arbetsförmedlingen också deltar (förutsättningar för ekonomiskt stöd samt frågor kring försäkring och reseersättning) för att initiera praktiken/anställningen. Om arbetstagaren är i behov av extra stödinsatser erbjuds kompetensutveckling parallellt med praktik/anställning (steg 4). Praktksamordnaren stöttar arbetsgivare och arbetstagare inför och under anställning (steg 5). En idé som genomsyrade det första projektet var att språket inte utgjorde något hinder, flerspråkiga praktiksamordnare kunde tolka vid behov.

Det nuvarande projektet har bidragit till ett lärande hos SV Örebro län kring både matchningsmodellen och de båda främsta målgrupperna: nyanlända inom etableringen och arbetsgivare inom de gröna näringarna. Detta lärande ser vi som viktigt att synliggöra som resultat av projektet.

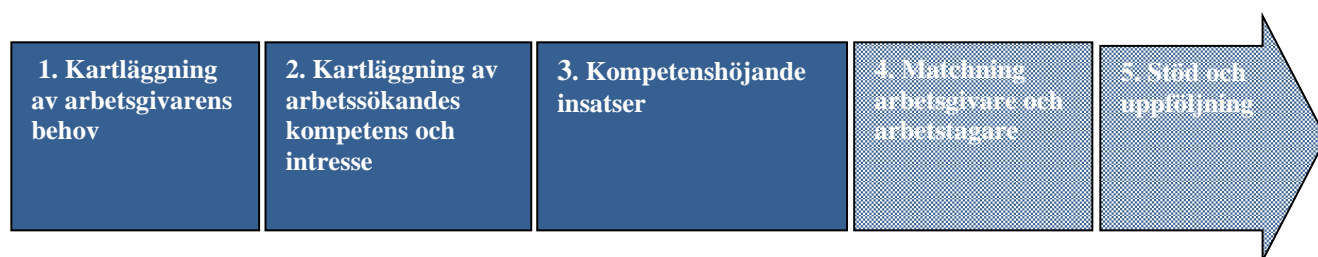
Under projektets gång har det skett en förskjutning av fokus i modellen från matchning till kompetenshöjande insatser. En anledning till detta är att språket faktiskt utgör ett hinder för anställning och praktik. Utvärderingen av förra projektperioden visade att språket var ett hinder för att få jobb. Även under denna period har detta blivit tydligt att majoriteten av de som SV Örebro län möter är språksvaga. Under projekttiden har man inom projektet matchat 45 arbetssökande mot praktik, utbildning eller anställning, men få har lett till fast anställning framförallt på grund av språksvaghet. Därför har projektet riktat in sig på kompetensutveckling/utbildning i svenska och ändrat femstegsmodellen.

Samtidigt är lärdomen om arbetsgivare inom de gröna näringarna att det ofta är mycket små företag med små inkomster och med utmaningar att försörja och ta ansvar för anställda och praktikanter – även om de har behov av arbetskraft. Utmaningarna handlar om svårigheter att anställa på heltid eftersom mycket verksamhet inom de gröna näringarna är säsongsfokuserat. Kopplat till språket handlar utmaningar om brist på rutinarbeten vilket kräver instruktioner, kompetens och kommunikation. Den kompetens som erbjuds och som det finns behov av matchar generellt heller inte. Det utgör den andra anledningen - målgrupperna är utmanande att matcha.



En tredje anledning är kopplad till förändringar i bidragsstrukturen. Under det första projektet erbjöds förmånliga bidragsanställningar för arbetsgivaren – dessa lades dock ner och de möjligheter som finns under det nuvarande projektet är inte lika förmånliga.

Den starka drivkraft för att utveckla individen som karaktäriserar både projektet och SV Örebro län har istället för matchningen kanaliserat och fokuserats på kompetenshöjande insatser såsom svenska, samhällskunskap och körkortsteori. I den nya modellen sker fortfarande kartläggning av arbetssökandes kompetenser och det har gjorts en kartläggning av arbetsgivares behov, men matchningen har tonats ner och sker främst om arbetsgivare hör av sig självmant till projektet. Det innebär också att steg 5, stöd och uppföljning inte längre är lika aktuellt. Så här förstår vi den nya modellen som implementerats i projektet (figur 2).



Figur 2. Projektets utvecklade matchningsmodell.

De kompetenshöjande insatserna har också bytt plats i modellen för att anpassa den till målgruppen – de är nu en förutsättning för att ta steget till matchning. Samtidigt som modellen är specifik för målgruppen arbetssökanden är den generell var det gäller arbetsgivare och matchning. Målgruppen arbetsgivare har också vidgats och den målgrupp som man ser som mest lämplig och anställningsvillig är kommuner, t ex för hemtjänst. En utmaning där är att Tillväxtverkets utlysning rör underlättandet för företag att tillgodose sitt behov av kompetens genom att anställa personer som är nyanlända eller har varit utan arbete under en längre tid - inte att underlätta kommuners behov av kompetens.

En förutsättning för de kompetenshöjande insatserna är kartläggningen av arbetssökandes kompetens, intresse och förutsättningar. Inom ramen för projektet har genomförts ca 200 intervjuer. Dessa intervjuer har under projektet vridits från matchning mot jobb inom de gröna näringarna mot en typ av studie- och yrkesvägledning där fokus sätts på vad den arbetssökande vill, vilka förutsättningar de har, och vad de har för kompetenser. Det har således skett en betoning på individens behov och en nedtoning av de behov som finns för att uppfylla projektets syften och mål att matcha mot jobb. I projektet har dessa intervjuer och möten handlar om att hjälpa den arbetssökanden att hitta och tänka ut sin väg. Om intresset varit att studera eller att söka arbete inom andra branscher än de gröna näringarna har inte diskvalificerar dem från stödet i projektet. Utöver rådgivning och kompetensutvecklingsinsatser har de också fått stöd i att bl a skriva CV och personligt brev, att mejla, och hur man använder sökmotorer för att söka arbete, hur de ska göra på en anställningsintervju, vad referenser är för något, hur de ska agera etc.

Under det första projektet och tidigt i detta projekt fanns ett utvecklat samarbete mellan projektet och Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen samlade t ex potentiella deltagare som projektets aktörer kunde intervjuas. De deltog även i uppföljande möten i samband med matchning av arbetssökande och arbetsgivare för att stödja med möjligheter till bl a bidrag. I det nuvarande projektet har samarbetet tonats ner. En betydelsefull förklaring till detta är den

reformerings av Arbetsförmedlingen som annonserades under projektets första helår (Arbetsmarknadsdepartementet, 2019). En konsekvens av reformarbetet har också varit att Arbetsförmedlingen inte längre haft tid att närvara vid SFI på Risbergsska skolan i Örebro utan rekommenderade projektet att överta den platsen och rollen.

Arbetet för att rekrytera deltagare till projektets insatser har skett med olika metoder. En metod har varit att besöka AME, kvinnogrupper, SFI i länets kommuner och berätta om projektet och ta upp intresseanmälningar. Andra deltagare har man fångat upp inom ramen för den egna verksamheten. Resultatet är bl.a. en bank av arbetssökanden som kan matchas ifall arbetsgivare hör av sig. Alla deltagare följs upp för att se hur det går för dem.

## 5. Några perspektiv på SV Örebro län som välfärdsaktör

Genom projektet prövar och utvecklar SV Örebro län en roll som arbets- och arbetskrafts förmedlare och även rollen som studie- och yrkesvägledare. Rollen och tjänsterna går tydligt i samklang med Arbetsförmedlingens roll och tjänster. Det är en roll som är tydligare kopplad till Arbetsförmedlingens uppdrag att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt genom att effektivt sammanföra de som söker arbete med dem som söker arbetskraft (SFS 2007:1030) än Studieförbundet Vuxenskolas verksamhetsidé att ge människor möjligheter att utvecklas genom att erbjuda kreativa mötesplatser. Skillnaden är att Arbetsförmedlingen har detta som uppdrag medan SV Örebro län inte har det. Det gör att SV Örebro län inte har någon verksamhetsfinansiering att bedriva sådan verksamhet inom ramen för befintliga uppdrag och strukturer utan är hänvisade till projektfinansiering.

En annan roll som SV Örebro län tar genom projektet är den att utbilda nyanlända i svenska. Det är en roll som ligger i linje med uppdraget och som organisationen har tydligt utvecklade strukturer för att hantera, och som bl a Studieförbundet Vuxenskolan har fått ett särskilt uppdrag att utföra av staten. Samtidigt är det en roll som ligger i linje med den som kommuner har genom deras skyldighet att bedriva utbildning i svenska för invandrare, SFI-undervisning för personer som har uppehållstillstånd och har folkbokfört sig i en kommun och som inte kan svenska (SFS 2010:800).

Hur ser SV Örebro län på den nya rollen och utvecklingen av projektet, och hur ser kommun, LRF, Arbetsförmedlingen och Tillväxtverket på den nya rollen som den ideella organisationen tar.

### 5.1 SV Örebro läns egen bild

Eftersom verksamheten inte går inom ramen för det befintliga uppdraget blir det mycket svårt att få det att fortleva efter att projektet avslutats. Ändå upplever SV Örebro län det som mycket betydelsefullt att pröva rollen som arbetsförmedlare och studie- och yrkesvägledare. Här utvecklar vi varför och vilka styrkor den ideella folkbildningsorganisationen upplever att de har för att anta den nya rollen och även vilka utmaningar och svagheter de ser.

5.1.1 Varför prövar SV Örebro län rollen som arbetsförmedlare och studie- och yrkesvägledare, och komplement till SFI?

En central anledning till prövandet av nya roller och att driva projektet är att organisationen vill skapa legitimitet hos politiker, tjänstemän och allmänhet för en roll som välfärdsaktör som går bortom en snäv bild av bildningsuppdraget och en snäv bild av vad studieförbundet sysslar med och kan syssla med. Genom projektet kan studieförbundet visa sin förmåga och kompetens att bidra till integrationen – en samhällsutmaning som beskrivs som större än den när en miljon svenskar emigrerade till USA. Bilden begränsar studieförbundet till bildning genom studiecirklar och att det ska vara fritt och frivilligt. Bilden utmanas och breddas i berättelser om hur studieförbunden bidragit till det svenska musikundret (den svenska musikindustrin) genom att sedan 1970-talet bygga upp världens största plattform för rock- och popmusik och öppnade upp för elgitarrarna 10–15 år innan de kommunala musikskolorna, och hur de idag bidragit till musikstilarna hiphop, House och R'nB genom att skapa lokaler att repetera i, inspelningsstudios och att anordna över 15 000 speltillfällen. Bilden utmanas också av hur de arbetar för integration genom att skapa kulturföreningar i Örebro, Fellingsbro,

Pålsboda, Askersund och Laxå för att främja möten mellan kulturer, män och kvinnor. I samband med flyktingströmmen 2015 var de också engagerade i mottagandet vid flyktingförläggningarna genom att bedriva svenskundervisning med de asylsökande och har arbetat med svenskundervisning för nyanlända sedan dess.

Att ta rollen som arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare och därmed utgöra ett komplement till Arbetsförmedlingen, ses inte som något kontroversiellt utan som en del av förbundets demokratiuppdrag. Att utbilda nyanlända ligger inom ramen för det traditionella bildningsuppdraget.

#### 5.1.2 Styrkor för att anta rollen som välfärdsaktör

Här diskuterar vi styrkor hos SV Örebro län. Hur SV Örebro län tar sig an en ny roll som välfärdsaktör, vad som är inbyggt i strukturen och diskuterar betydelsen av individberoende inom organisationen och gentemot de närmaste intressenterna.

Studiecirkeln som form för utbildning är inbyggd i strukturen i SV Örebro län och projektet. Den står för den relationella pedagogiken där det finns en närhet mellan deltagare och läraren/utbildaren. Studieförbundens bildningsinsatser är fria, är relativt korta och omfattar inte heltidsstudier. Tillskillnad från exempelvis komvux-utbildning och andra vuxenutbildningar som ofta drivs på hel fart med förutbestämda kunskapsmål, studieplaner, förbestämda moment och tidsbegränsningar. Studiecirklar bedrivs också i små grupper (minimum tre) där deltagarna tillsammans med cirkelledare tillsammans utforskar ett område. Styrkor med denna pedagogik och den lilla gruppen är det att skapas relationer mellan deltagarna och mellan deltagarna och cirkelledare vilket leder till förtroende och trygghet.

När det gäller undervisningen i svenska och svenska samhället för nyanlända finns det flera fördelar med studiecirkeln som form. Genom de kortare utbildningstillfällena och långsammare studietakten är de en mjukare ingång till att pröva på vad det innebär att studera. Studiecirkeln ger också möjlighet till flexibilitet att utifrån deltagarnas behov anpassa lärandet efter vad som händer i deras vardag. Lärandet blir således praktisknära och mer problembaserat.

De möjligheter till flexibilitet som finns inbyggda i vuxenskolans strukturer gör det också möjligt att snabbt svara an på de behov och problem som man möter i arbetet med de nyanlända. T ex uppmärksammade man i projektet att projektdeltagarna hade svårt att ta sig till gårdar för sin praktik inom de gröna näringarna och därför startades snabbt kurser i körkortsteori. Något som även är viktigt för att få jobb inom andra branscher, så som exempelvis inom kommunen.

SV Örebro län ser att en styrka som organisationen har gentemot arbetsgivare är att arbetsgivare har stor tilltro till organisationen som aktör. De nära relationer som SV Örebro län har med deltagarna i projektet gör att de känner individerna väl vilket bidrar till att arbetsgivare självmant tar kontakt för att få stöd att hitta personer med rätt kompetens. SV Örebro län kan då genom projektet agera som en förmedlare till arbetssökande som har efterfrågad kompetens och egenskaper.

Inbyggt i projektstrukturen är samarbetet med LRF och LRF:s medlemmar, dvs. arbetsgivare. Relationerna mellan projektet och LRF kan förstås som individburna då såväl projektledare

som ledare för SV Örebro län har väl utarbetade kontakter inom LRF vilka kan nyttjas för organisationens roll att inom ramen för projektet agera arbetsförmedlare.

Andra styrkor som lyfts är ett starkt patos för att hjälpa och stötta människor och den genuina viljan att hjälpa människor ur bidragsberoende. Detta är något som starkt genomsyrar de medarbetare på SV Örebro län som vi intervjuat. Det är möjligt att tolka att detta starka patos är individburet och därför något som är beroende av dem som för närvarande är engagerade i verksamheten. De gemensamma tankegångarna talar snarare för att det är värderingar som är djupt förankrade i kulturen och ett uttryck för hela studieförbundets värderingar. Dessa värderingar förstår vi som den drivkraft som genomsyrar organisationen att lyssna till var problemen finns och agera. Det tar sig i uttryck i att man t ex snabbt kan anordna utbildningar.

Vi ser därför att den lilla gruppen, den flexibla studiecirkelpedagogiken och relationsskapandet är styrkor i SV Örebro läns arbete att ta rollen som arbetsförmedlare och studie- och yrkesvägledare. Andra styrkor är:

- Att inte vara en myndighet bidrar till att man i större utsträckning kan utveckla en annan relation till individen och exempelvis får mer ärliga svar i en intervju med projektdeltagare.
- Tillgänglighet och flexibilitet – har lokala kontor vilket bidrar till en flexibilitet i var intervjuer kan genomföras. Har också möjlighet att intervjuas på SFI-kontor om det är närmare.

Utgångspunkten utifrån lärandet i de två projekten är att språket är nyckeln till integration och jobb. När det gäller rollen som komplement till SFI lyfts cirkelpedagogiken och de små grupperna. Kunskapstester i kombination med cirkelpedagogiken ger möjlighet för SV Örebro län att erbjuda svenskundervisning i homogena grupper där deltagarna ligger nära varandra i språknivå. Styrkor som lyfts är:

- Gedigen erfarenhet och kompetens att arbeta med målgruppen nyanlända (sedan 2015).
- Flerspråkig projektmedlem som når många potentiella deltagare och som fungerar som stöd för att undvika språkförbistringar och stödja under anställning/praktik.
- I projektet intervjuas alla enskilt och då undersökts hur individen förstår svenska och om den är mogen att söka jobb. Det förklaras som en fördel då klassificeringen av SFI-nivåerna inte är samordnade, och kan bidra till att personer endast på pappret är redo för arbete.

### 5.1.3 Utmaningar som SV Örebro län ser

En utmaning som lyfts inom projektet är att SV Örebro län inom ramen för den nuvarande ordinarie verksamheten, inte fullt ut kan agera i den nya rollen som arbetsförmedlare och matcha individen i arbete. För att kunna anta denna roll måste organisationen söka medel genom projekt. SV Örebro län kan stå för vissa delar inom ramen för den egna verksamheten men ser att de behöver länka till andra aktörer för att kunna bidra till arbetsförmedlingen.

Projekt blir således verktyg för SV Örebro län att utveckla sin roll som välfärdsaktör och lösa samhällsproblem.

En annan utmaning är den bild som andra aktörer har av SV Örebro län som bildningsförbund som begränsar synen på vad organisationen kan bidra till att lösa för samhällsproblem och också gör.

## 5.2 En röst från Arbetsförmedlingen

Det sker för närvarande en reformering av arbetsförmedlingen som innebär att privata aktörer kommer att få större betydelse för verksamheten. Det förändrade regelverket planeras att träda i kraft i november 2021. För att förstå utvecklingen som sker just nu med reformeringen av arbetsförmedlingen efter den sk Januariöverenskommelsen behöver vi nämna några delar från reformeringen.

I juli 2019 lämnade regeringen ett uppdrag till Arbetsförmedlingen att förbereda och utveckla matchningstjänster under 2019 för att pröva dessa i delar av landet. Tjänsterna ska ”svara mot behov av stöd hos breda grupper av arbetssökande kvinnor och män” samt ”förstärka samverkansstrukturer med kommunerna” (regeringen.se). Samverkan ska även ske med Delegation för unga och nyanlända till arbete (Dua). I uppdraget anges särskilt att en struktur för kontroll och uppföljning av fristående aktörer ska fortsätta att utvecklas. Regeringen betonar att Arbetsförmedlingen ska vara en garant för att stöd kan fortsätta att ges i hela landet. Uppdraget från regeringen till Arbetsförmedlingen omfattar att ”Säkerställa en ändamålsenlig lokal närvaro och en väl fungerande samverkan i hela landet” (regeringen.se).

På Arbetsförmedlingen har man upphandlat privata aktörer som arbetar med stöd och matchning för att hjälpa individen. Genom att delar av verksamheten på AF utförts av privata aktörer kan Arbetsförmedlingen bland annat hantera snabba omställningar på arbetsmarknaden så som hög- och låg konjunkturer. Dessa privata aktörer är bland annat större bemanningsföretag som i sin tur kan anställa andra aktörer så som mindre lokala bolag. En risk med detta är att Arbetsförmedlingen blir en administratör och kontrollant gentemot uppdragsgivaren regeringen och att kunskap om individernas behov inte överförs till Arbetsförmedlingen utan stannar hos upphandlade aktörer.

Att Arbetsförmedlingen arbetar med upphandlade aktörer medför att andra samarbeten utanför dessa upphandlade aktörer inte är aktuellt, något som projektet och andra som tidigare samverkat med Arbetsförmedlingen i olika former fått erfara. Arbetsförmedlingen är en betydelsefull aktör för flera projekt som arbetar i områden som regional utveckling, kompetensförsörjning och tillväxt. Att Arbetsförmedlingen inte (som tidigare) *kan* samverka med dessa får konsekvenser för samverkan i regioner. Samtidigt möjliggör Januariöverenskommelsen att aktörer som SV kan upphandlas som utförare. Det är därför betydelsefullt att ha med denna bakgrund i vår fortsatta diskussion om projektet.

Det kan uppfattas som en ”krock” att Arbetsförmedlingen med upphandlade privata aktörer och projektet, liksom andra frivilliga organisationer, konkurrerar om samma individer där man i stort sett erbjuder samma sak.

En stor grupp individer som kom till Sverige under flyktingströmmen 2015 där närmare 163 000 personer sökte asyl (SCB, befolkningsstatistik) har stora utmaningar för att nå

arbetsmarknaden. Dessa utmaningar handlar om att många har en mycket låg utbildning där vissa helt saknar utbildning eller är analfabeter.

För att lyckas med matchningen av arbetssökande ut i arbete krävs kunskap och nätverk ut mot arbetsgivare. Man behöver veta vad branschen efterfrågar men det handlar också om kunskap om individen som söker jobbet. Ibland sammanfaller detta och då blir det ett lyckat resultat. Svårigheten ligger i om den arbetssökande har lite med sig. Många projekt riktar sig mot den grupp som har lättare att komma i arbete, men den gruppen har minskat under de senaste åren så det har blivit mer av en konkurrens om dessa individer mellan olika aktörer. De nyanlända som kommit de senaste två åren har mycket mindre med sig än de som först kom och det är en utmaning att få ut dem på arbetsmarknaden. Arbetslösheten i gruppen nyanlända med låg utbildning eller som är analfabeter är hög och har vuxit under pandemin. Att som aktör kan ta sig an den gruppen som står långt ifrån arbetsmarknaden med insatser och aktiviteter skulle innebära att man gör en samhällsinsats och där finns också en möjlighet att göra sig ett namn och få framgång. De här individerna är inte vana vid den traditionella katederundervisningen som bedrivs inom SFI och här kan Studieförbundet Vuxenskolan och andra aktörer hitta lösningar genom den individanpassning och närhet som man praktiserar.

Januariöverenskommelsen är en möjlighet för SV Örebro län och liknande aktörer att ta sig an den grupp som står långt ifrån arbetsmarknaden för att arbeta med individerna och de arbetsätt som SV Örebro län normalt arbetar med för att få individerna i arbete. Här skulle organisationen kunna samverka med andra aktörer så som Folkhögskolorna eller andra studieförbund. Det skulle innebära att SV Örebro län tar en roll som välfärdsaktör i större utsträckning än vad man gör idag. Januariöverenskommelsen kan därför ses som en möjlighet att fullfölja utvecklingen mot en välfärdsaktör.

### 5.3 En röst från Tillväxtverket

Projektet har beviljats medel från Tillväxtverkets utlysning om kompetensförsörjning och är därför en viktig aktör för projektet. Tillväxtverket är å sin sida intresserade av lärdomar och resultat som framkommer i projektet. Från Tillväxtverkets uppdrag är projektet intressant då projektet bidrar till en fördjupad kunskap om behov hos arbetssökande genom att man kan komma nära individen. I spåren av att Arbetsförmedlingens verksamhet utvecklas mot att privatiseras finns en risk att man kan komma att tappa den fördjupade förståelsen för individen som man tidigare haft, ser Tillväxtverket att projekt liknande det som SV Örebro län driver har betydelse för samhällsutvecklingen.

Från Tillväxtverket ser man att SV arbetar nära individerna och därmed bygger upp en lärande om individens behov, vilka kan ligga till grund för nya utlysningar och arbetsätt. Det skapas också ett lärande om företagens behov som är en lika viktig byggsten. Erfarenheterna är betydelsefulla för utvecklingen inom kompetensförsörjning och i reformeringen av Arbetsförmedlingen skulle kompetensen från projektet och liknande aktörer vara betydelsefull. Från Tillväxtverket ser man en potential med reformeringen av Arbetsförmedlingen som kan nyttjas av SV eller andra studieförbund. Att bygga en modell som kan lyftas nationellt skulle vara en lösning på att gå från småskalighet till större volymer utan att förlora närheten.

## 5.4 En röst från LRF

Lantbrukarnas riksförbund (LRF) Örebro har deltagit som samarbetspartner i projektet. De företräder sina medlemmar och har därför en kunskap om gröna näringar och om vilka behoven är i branschen. LRF ser att samarbetet med SV är intressant och känner att det engagemang som finns i SV spiller över till de egna medlemmarna och den egna organisationen. LRF vill öppna upp möjligheter för praktik och anställningar hos medlemmarna i den egna branschen där de ser att nyanlända ofta har någon form av anknytning till djurhållning och lantbruk som kan göra att de kan passa in i de typer av företag som dess medlemmar driver.

Under projekttiden ser LRF att det vuxit fram framförallt två utmaningar eller problem med att nyanlända får arbete och/eller praktik i gröna näringar. Ett av de problem som sakta tagit form är insikt om att de individer som söker praktik eller anställning och som kommer från en bakgrund med mycket låg utbildning och helt andra normer kring vad som förväntas av en anställd i Sverige idag. Det har inneburit en del krockar där företagaren haft ett tålamod med hur anställningen fungerat, men att krav som ställs inte kan realiseras i den mån som man kan förvänta sig. Det kan konkret handla om att företagaren ger den anställda ett uppdrag att genomföra något, men att den anställda då behöver direktiv för hur det ska göras och inte kan ta egna initiativ för ett utförande exempelvis. Här blir det en krock mellan företagaren och den anställda där man har olika normer för hur ett arbete ska genomföras. Med övervakning och tydliga direktiv eller ett mål där den anställda själv hittar vägen dit. Ett annat exempel är att ackordslöner tillämpas vid exempelvis bärplockning eller skogsarbete. Priset på en vara är bestämd på marknaden och något som leverantören av varan måste anpassa sig efter, inte tvärt om.

Ett annat problem som varit under det senaste projektfasen, jämfört med tidigare faser, är handlar om de grundförutsättningar som finns i samhället om regler och förordningar för hur dessa praktikplatser och anställningar kan skapas. Företagen i gröna näringar har kunnat utnyttja de bidragspengar som de fått av att anlita en praktikant.

De här problemen leder till att LRF behöver fundera på om de kan medverka i liknande projekt som SV Örebro län initierar. LRF har en vilja att hjälpa dessa individer, men samtidigt behöver LRF bevaka de egna medlemmarnas intressen. Medlemmarna, liksom alla företag, behöver skapa lönsamhet i sina bolag för att överleva själva. Att ta sig an en praktikant är tidskrävande och eftersom vinsten på sikt inte kan räknas hem är möjligheterna för gröna näringen att "lösa problemet" och erbjuda enkla jobb inte aktuellt så som det ser ut den närmaste framtiden.

Från LRF ser man det samhällsengagemang som finns i SV Örebro län och att man kan axla en annan roll än den som man har idag. Samtidigt är det en svår uppgift att komma vidare i frågan beroende på de ramar och direktiv som finns för hur verksamheten i SV Örebro län ska bedrivas. För att kunna ta den nya roll som SV Örebro län söker krävs det någon form av samling kring ett nytt uppdrag, något som är svårt för en enskild aktör att driva oavsett engagemang.



## 5.5 En röst från en kommun i länet

Ansvar för undervisning i SFI ligger hos kommunerna. Vissa kommuner väljer att upphandla SFI undervisningen, medan andra genomför uppdraget i egen regi. Det kan se lite olika ut i landet hur genomförandet ser ut, exempelvis är det vanligt bland storstadskommuner att upphandla undervisningen och tvärt om i mindre kommuner.

Under det senaste året har ett samarbete börjat växa fram mellan SV Örebro län och kommunen när det gäller SFI undervisningen där SV Örebro län genomför viss undervisning. Eftersom SV Örebro läns uppdrag bygger på frivillighet kan den delen av undervisning som SV Örebro län ger inte vara obligatorisk för eleverna på SFI i den aktuella kommunen, något som är viktigt att betona. Från kommunens sida ser man att den delen av undervisningen som SV bidrar med som ett komplement, men kan därför inte vara något som man bygger undervisningen på. Däremot vill kommunen gärna fortsätta sitt samarbete med SV Örebro län och även se en utveckling av det samma. Eftersom SV Örebro läns medverkan i SFI är beroende på om man har ett projekt som ”jackar in” i SFI undervisningen kan en samverkan kring utbildningen därför vara problematisk.

Förutsättningen för SV Örebro läns medverkan i samarbetet är att man har ett pågående projekt som ”passar in”. Från kommunen finns en önskan om att fortsätta samarbeta i undervisningen, men menar att SV Örebro läns deltagande endast förblir ett komplement och att någon annan roll inte är aktuell.

För att samverkan ska komma till stånd behöver det finnas ett gemensamt mål, vilket finns i det här fallet där målet handlar om att få individen ut i egen försörjning genom att rusta individen för arbetsmarknaden. Det är något som båda organisationerna vill åstadkomma.

Det finns en komplexitet i samverkan mellan kommunen och SV Örebro län eftersom förutsättningarna för de båda organisationerna skiljer sig åt. Kommunen och SV Örebro län har helt olika förutsättningar och uppdrag. Kommunen har ett uppdrag att erbjuda SFI för alla som önskar. Oavsett om man bott i Sverige länge eller om man är nyanländ så har man rätt att delta i SFI om man har behov. För SV Örebro län är förutsättningen annorlunda. De har inget uppdrag att erbjuda SFI utan det bygger helt på ett engagemang och omsorg om individen där SV Örebro län behöver hitta annan finansiering, så som projektmedel, för att kunna möjliggöra detta arbete.

## 6. Analys

I analysen tar vi utgångspunkt från diskussionen om entreprenörskap och social innovation och diskuterar tidigare introducerade begrepp som utgör viktiga ingredienser i entreprenörskapandet såsom den kontexten och situation som SV Örebro län befinner sig i med projektet, det oväntade som uppstått och som bidragit till att organisationen mobiliserat initiativ i olika riktningar för att utveckla rollerna som arbetsförmedling och att utveckla nyanlända i svenska språket. Vi diskuterar det oväntade som det som ”dök upp” under projektiden och som var både positiva och negativa händelser, samt hur SV Örebro län mobiliserade sig för att hantera dessa oväntade händelser och utveckla läranden kring dessa.

### 6.1 Kontext och situation

SV Örebro län har samarbeten och utbyte med flera andra organisationer, så som LRF, kommuner, Arbetsförmedlingen och Tillväxtverket. För SV Örebro län är det viktigt att upprätthålla och utveckla relationerna för att kunna utvecklas i rollen som arbetsförmedlare och lyckas med att matcha deltagare och arbetsgivare. SV Örebro län kan i detta arbete förstås som en samhällsentreprenöriell organisation som mobiliserar processer som korsar och kopplar samman ideella sektorn, den kommersiella och den offentliga sektorn.

Avsikten med projektet var att matcha individen mot ett jobb, ett åtagande som man tar på största allvar. Medarbetare på SV Örebro län lägger ett stort engagemang med att intervjua individer för att kunna hjälpa på bästa sätt. Ett arbete som kräver resurser i form av tid. Det sociala engagemanget är stort för att hitta den bästa lösningen för individen.

Inom SV Örebro län har det vuxit fram en kunskap om den egna organisationens styrkor. De ser att de kan göra mer för att stötta individen, men samtidigt begränsas man av ramar som styr verksamheten och vad som är möjligt att göra. Uppdraget och även andra aktörers syn på SV Örebro län gör att de begränsas till att arbeta med bildning.

### 6.2 Det oväntade och mobiliseringen av initiativ

Under projektets gång har oväntade händelser och erfarenheter påverkat utvecklingen genom att SV Örebro län på olika sätt mobiliserat initiativ för att lösa problem och finna andra framkomliga vägar för att stödja deltagarna. Det handlar om den grupp som projektet tänkt matcha, den bransch där man inför projektet identifierat låga trösklar för matchningen mot jobb, omorganisering av Arbetsförmedlingen och en ny bransch med låga trösklar för matchning mot jobb.

Gruppen med individer som projektet avsåg att matcha visade sig vara mer komplex än man först trodde. Detta eftersom många av de individer som projektet stöttar har en mycket låg utbildning och språknivå i svenska språket. Individerna står mycket långt ifrån arbetsmarknaden. Denna komplexitet spillde över till den bransch där man tänkte hitta arbetsplatser för individerna, dvs. den gröna näringen. Samtidigt upphörde de extra pengar som var knutna till branschen gröna näringarna. Det blev under projektets gång tydligt att den gröna näringen inte var en lösning för att kunna matcha deltagare mot jobb.

Insikten att den gröna näringen inte fungerar så som man trott medförde att SV Örebro län behövde mobilisera och agera. De behövde då vidga synen för var jobben skulle kunnat matchas och hitta en bransch att rikta sig mot för att hitta låga trösklar för till jobb för den

grupp individer som omfattades av projektet. I viss mån blev kommuner och t ex hemtjänst en sådan ”bransch”. Denna oväntade händelse mobiliserar SV Örebro län i en riktning där man tonar ner själva matchningen mot jobb (de senare faserna i modellen) och fokuserar på att utveckla deltagarna och stärka dem. Det innebär att det sker en förskjutning från senare delar i matchningsmodellen till de tidiga faserna i själva modellen.

Deltagarnas låga språknivå och den erövrade insikten om språkets betydelse för praktik och arbete bidrog till att SV Örebro län även mobiliserade resurser för att utveckla och fokusera på svenska språket för nyanlända. De kunde också tydligt formulera de egna styrkorna i den egna relationsskapande studiecirkelpedagogiken och de små grupperna kopplat till målgruppens behov. Det innebär att SV Örebro län mobiliserade ett språkstödsinitiativ som tydligt utgör ett komplement till kommunernas SFI-undervisning.

Det oväntade påverkar mobiliseringen och utvecklingen av både rollen som arbetsförmedlare och att utveckla nyanlända i svenska språket. Den möjlighet till flexibilitet som finns inbyggd i organisationens strukturer p g a avsaknaden av långdragna kursutvecklingsprocesser bidrar bl a till att SV Örebro län snabbt kan agera och mobilisera initiativ i nya riktningar. Möjligheten till nära relationer med deltagarna bidrar också till en snabbhet att fånga upp problem och det oväntade rörande deltagarna och mobilisera initiativ i nya riktningar.

Utmaningarna att matcha deltagarna mot de gröna näringarna har också mobiliserat SV Örebro län att söka nya branscher såsom kommuner och deras hemtjänst. Kurser i körkortsteori blir därför en lösning på hur organisationen kan förbereda deltagare inför sådana jobb.

Erfarenheter som gjordes i projektet om de gröna näringarna och de begränsningar som fanns för att hitta lätta instegsjobb bidrog också till ett mobiliserat initiativ och lärande hos Tillväxtverket. Erfarenheterna bidrog till att Tillväxtverket öppnade upp för SV Örebro län att flytta fokus från gröna näringar till andra branschområden. En sådant lärande och en sådan flexibilitet ser vi som en viktig förutsättning för att SV Örebro län inom ramen för projektet kunde fortsätta att mobilisera initiativ.

Reformeringen av Arbetsförmedlingen kan också ses som en oväntad händelse.

Omorganisationen i Arbetsförmedlingen sker successivt och för projektets del bidrog de avtagande relationerna med Arbetsförmedlingen till att samarbetet kring rekrytering och informationsstöd för potentiella arbetsgivare om bidrag vid praktik och anställningar lades ner. Behovet av informationsstöd blev dock betydligt mindre i projektet mot i det föregående p g a nedtoningen av själva matchningen. Beträffande rekryteringen mobiliserade SV Örebro län egna lösningar, t ex att söka upp och rekrytera potentiella deltagare från skolor som tillhandahåller SFI-undervisning. När det gäller matchningsdelen blir det viktigt för SV Örebro län att hitta andra vägar till samarbeten i framtiden om man vill fortsätta med det arbetet. Arbetsförmedlingen blir troligen inte den naturliga partnern i det samarbetet.

## 7. Slutsats och rekommendationer

I den här rapporten har vi belyst att det är de sociala vinsterna som driver organisationen, inte i första hand monetära vinster vilket innebär att de kan betraktas som en samhälls-entreprenöriell organisation. I slutsatsen nedan vill vi rekommendera hur SV Örebro län kan fortsätta att utvecklas i en roll som välfärdsaktör.

Reformeringen av Arbetsförmedlingen är ett exempel på hur staten drar sig tillbaka och istället skapar möjligheter för ideella och privata aktörer att delta i arbetet med att lösa komplexa samhällsproblem. Det innebär också en förskjutning av ansvar från stat till ideella och privata aktörer. Studieförbund är ett exempel på hur detta ansvar i viss mån också kopplas till ett utvidgat uppdrag rörande utbildningar i svenska med nyanlända och då även resurser. När studieförbund, som SV Örebro län, söker bidra till att lösa samhällsproblem som ligger utanför deras egentliga uppdrag är dessa organisationer främst hänvisade till externa medel och att söka projekt.

Genom projektet Matchnings mot jobb har SV Örebro län sökt att utveckla och bredda rollen som välfärdsaktör, som arbetsförmedlare och att bli ett komplement till kommuners SFI-undervisning. En viktig lärdom av projektet är språkets betydelse för att nyanlända ska komma i jobb och de stora utmaningar som nyanlända har att erövra såväl det skriftliga som det talade svenska språket. En viktig lärdom är också att SV Örebro län genom den relationskapande studiecirkel pedagogiken kan utgöra ett värdefullt komplement till SFI för just den gruppen som står längst från arbetsmarknaden och att aktivt kunna delta i det svenska samhället. Denna roll ligger inom ramen för bildningsuppdraget och SV Örebro län har omfattande kompetens inom området tack vare den långa erfarenheten av att arbeta med målgruppen. Vi rekommenderar SV Örebro län att anta den rollen.

Att stödja nyanlända (och andra som ännu inte erövat språket) i att utveckla svenska språket utgör en central länk i kedjan eller processen att matcha mot individer mot arbetsgivare. Vi ser detta som mer komplexa processer, men som är viktiga att de får den tid som krävs. Det är en svår uppgift att som SV Örebro län, inom ramen för ett projekt på ett par år, kunna hantera hela kedjan, från kartläggning av arbetsgivares behov till stöd och uppföljning.

Däremot rekommenderar vi organisationen att ansvara för en dellänk i kedjan och samarbeta med andra aktörer för att lösa de komplexa utmaningar som matchning mot jobb innebär med grupper av individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Med den flexibilitet, det starka engagemanget för individens utveckling, och den snabbföthet att mobilisera initiativ för att lösa problem utgör SV Örebro län inte bara en aktör som kan koppla samman och mobilisera processer inom den privata och offentliga sektorn, utan också mobilisera processer och aktörer inom den ideella sektorn. SV Örebro läns rollskapande som arbetsförmedlare förstår vi som ett exempel på hur ideell sektor agerar som en mer informell arbetsförmedling som bygger på relationer med deltagare och med arbetsgivare.

## 8. Källförteckning

Alvord, S.H., David, L.B. and Letts, C.W. (2004), “Social entrepreneurship and societal transformation”, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 40 No. 3, pp. 260-282.

Berglund, K. Johannison, B. & Schwartz, B. (2012). *Societal entrepreneurship. Positioning, Penetrating, Promoting*. Cheltenham: Edward Elgar.

Folkbildningsrådet (2019). *Fakta om folkbildningen 2019*. Stockholm: Folkbildningsrådet.

Nicholls, A. (2006), *Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change*, Oxford

University Press, New York, NY.

Proposition (2013/14:172). *Allas kunskap - allas bildning*.

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/12/uppdrag-till-arbetsformedlingen-2020/>

SCB, befolkningsstatistik/asylsökande, statistiknyhet 2016-0318.

SFS (2010:800), *Skollag*, Utbildningsdepartementet 2010-06-23.

SFS (2007:1030). Förordning med instruktion för Arbetsförmedlingen. Stockholm: Fritze.

SOU (2019:56). *Idéburen välfärd*. Stockholm: Fritze.

SOU (2016:13). *Palett för ett stärkt civilsamhälle*. Stockholm: Fritze.

SV Örebro län län (2018). *Matchning mot jobb*. Broschyr. Örebro: SV Örebro län län

Tillväxtverket (2020). *Beviljade projekt 2018*. Hämtad 2020-07-01,

<https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/kompetensforsorjning/enklare-vagar-till-jobb-och-kompetens/beviljade-projekt-2018.html>