

# Föreningspooler – en rekommendation



Föreningspooler är en samverkansform för att organisera anställda och arbetsgivare i föreningslivet, till nytta för både föreningar och anställda.

trygghetsrådet **trs.**

# ÅSA-projektet – ett arbete med föreningspooler.

ÅSA-projektet startade som en fortsättning av Equalprojektet ”1+1=3”, som drevs av Riksidrottsförbundet.

Syftet med ”1+1=3” var dels att öka intresset för ensamarbetare inom idrotten som var anställda med lönebidrag, dels att skapa förutsättningar för en bättre och tryggare arbets- och anställningssituation. Projektet skulle även ta fram metoder för att öka kompetensen i arbetsgivarfrågor hos arbetsgivarna inom idrotten.

ÅSA-projektets parter Trygghetsrådet TRS, Arbetsgivaralliansen, Arbetsförmedlingen, Fastighetsanställdas Förbund, Riksidrottsförbundet och Unionen har mellan 2009 och 2011 arbetat vidare med arbetssituationen för ensamarbetare inom idrotten. Många ensamarbetare har en påfrestande arbetssituation. Majoriteten av dem är anställda med någon form av stöd till arbetsgivaren, till exempel lönebidrag. I många fall finns varken arbetskamrater, arbetsgivare eller ens en arbetsledare på plats.

För att det ska fungera bra för en anställd med någon form av funktionsnedsättning krävs ett gott stöd och en bra kontakt med arbetsgivare eller arbetsledare. Att känna gemenskap och stöd från arbetskamrater är också en viktig förutsättning för ett bra arbetsklimat för ensamarbetare.

Planen har varit att hitta en samverkanslösning för ensamarbetare, en ny form av organisering där arbetsgivaren kan vara mer närvarande på arbetsplatsen samtidigt som föreningarnas styrelser kan ägna sig mer åt kärnverksamheten i föreningen och mindre åt arbetsgivarrollen.

Lösningen ÅSA-projektet har arbetat med är föreningspooler. Föreningspooler är en samverkansform för att organisera anställda och arbetsgivare, samtidigt som mer nytta skapas i föreningslivet.

## ÅSA-projektets mål

1. Att vara en erfarenhetsplattform för föreningspooler.
2. Att upprätta en erfarenhetsbank med syfte att ta fram en eller flera modeller för hur föreningspooler som passar parternas medlemmar kan organiseras och finansieras, samt sprida dessa modeller vidare.
3. När föreningspoolerna är skapade ska vi med modeller visa hur man kan arbeta med verksamhetsutveckling, kompetensutveckling och rörlighet.

# Innehållsförteckning

Inledning.....	4
1. Syftet med en föreningspool .....	5
2. Associationsform .....	6
3. Kollektivavtal .....	7
4. Styrning .....	7
5. Verksamhetens huvudinriktning .....	8
6. Finansiering .....	8
Möjliga bidragsgivare eller avtalsparter under startfasen .....	8
Möjliga intäkter när verksamheten är igång .....	9
Möjlig framtida finansiering .....	9
7. Samarbete med arbetsförmedling och kommun .....	10
8. Arbetsgivaransvar .....	11
9. Verksamhetsplanering och kompetensutveckling ...	11
10. Övergång av verksamhet vid bildande av föreningspool .....	12
Steg att ta för att bilda en föreningspool .....	12
Fördjupning om associationsformerna ekonomisk förening och aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning .....	14
Arbetsgivarstöd .....	20
Kontaktuppgifter .....	23

# Inledning

Rekommendationen vid bildande av föreningspooler är ett resultat av ÅSA-projektet som har drivits av Trygghetsrådet TRS tillsammans med följande parter: Arbetsgivaralliansen, Arbetsförmedlingen, Fastighetsanställdas Förbund, Riksidrottsförbundet och Unionen. Rekommendationen är till för dem av parternas medlemmar som är på väg att starta en föreningspool eller som vill införskaffa mer kunskap om föreningspooler. Den är främst riktad till idrottsförbund/föreningar men kan med fördel även läsas av andra ideella förbund/föreningar. Rekommendationen är ett resultat av erfarenheter från ett flertal olika föreningspooler.



# 1. Syftet med en föreningspool

**Vi rekommenderar** er som ska starta en föreningspool att tydligt definiera syftet.

## Vår syn på syftet med en föreningspool:

- En föreningspool tar ett stort socialt ansvar genom att ge fler personer möjligheter till arbete.
- En föreningspool är en gemensam, effektiv och utvecklande arbetsplats som skapar mer föreningsnytta.
- De anställda på arbetsplatsen rustas och utvecklas för att kunna möta nya utmaningar inom eller utanför organisationen.

## Så här menar vi:

Socialt ansvar = Att alla personer oavsett bakgrund, funktionsnedsättning eller tidigare erfarenheter erbjuds utveckling för att öka eller bibehålla sin anställningsbarhet.

Gemensam = Att det finns en gemensam arbetsplats där alla anställda kan samlas åtminstone någon gång i veckan.

Effektiv = Att de anställda får arbeta med ansvarsområden och arbetsuppgifter där de känner att de har rätt kompetens för att kunna genomföra uppgiften på ett bra sätt.

Utvecklande = Att de anställda genom till exempel kompetensutveckling får möjlighet att utvecklas.

Föreningsnytta = Att föreningspoolen skapar utrymme för föreningarna att arbeta mer med sin kärnverksamhet.

## 2. Associationsform

**Vi rekommenderar** att ni använder någon av följande associationsformer när föreningspoolen ska bildas: ekonomisk förening eller aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (AB svb).

Detta är de säkraste associationsformerna för både styrelse och anställd personal.

**Vår rekommendation** är att ni inte startar en föreningspool i form av en ideell förening. En ideell förening, som till exempel genererar ett ekonomiskt överskott till sina medlemmar, kan glida över till att bli en oregistrerad ekonomisk förening och denna associationsform är inte en juridisk person.

Om föreningen inte är en juridisk person går det inte att ingå avtal. Det innebär bland annat att anställningsavtalen blir ogiltiga, att styrelsen får ett personligt ansvar för de anställda, och att styrelsens ledamöter blir personligt ansvariga för föreningens ekonomi.

En annan associationsform som bör undvikas när man bildar en föreningspool är enkelt bolag, eftersom inte heller det är en juridisk person.

**Vi rekommenderar** därför att föreningspoolen registreras som en ekonomisk förening eller som ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (AB svb). I båda fallen föreligger en juridisk person och enligt huvudregeln skyddas styrelsen från ett personligt ansvar för föreningen/bolagets ekonomi.

**Vi rekommenderar** ett AB svb framför ett vanligt privat AB med anledning av att aktieägare inte ska kunna ta ut större vinstutdelningar.

Det finns en övergripande beskrivning av respektive associationsform på sidan 14.

## 3. Kollektivavtal

**Vi rekommenderar** att alla föreningspooler tecknar ett kollektivavtal. Ett kollektivavtal är en skriftlig överenskommelse mellan en arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation. Kollektivavtalet reglerar löner, arbetsvillkor och övriga frågor på arbetsplatsen. Det bygger på det som kallas ”den svenska modellen”, det vill säga att det är arbetsmarknadens parter och inte staten som ska bestämma vad som ska gälla på arbetsmarknaden. Kollektivavtalet reglerar de branschanpassade förhållandena. Med kollektivavtal blir relationen mellan arbetsgivare och arbetstagar tydlig, det blir ordning och reda. Med ett kollektivavtal får de anställda möjlighet till personförsäkringar och tjänstepensionsavsättningar.

Trygghetsrådet TRS är en kollektivavtalsstiftelse, vars verksamhet regleras i ett kollektivavtal mellan arbetstagarorganisationen PTK och arbetsgivarorganisationerna Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst. Om föreningspoolen blir medlem i någon av de arbetsgivarorganisationer som ingår i TRS så får man tillgång till TRS erbjudanden som innebär:

- Omställningsstöd till anställda vid uppsägning.
- Förebyggande stöd med verksamhets- och kompetensutveckling för organisationer och branscher.
- Förebyggande individuellt omställningsstöd i form av livs- och karriärplanering.

## 4. Styrning

**Vi rekommenderar** att välja styrelseledamöter till föreningspoolen med olika kompetens och erfarenheter.

I den ekonomiska föreningen är det medlemmarna som väljer styrelse utifrån de stadgar som antagits. I ett aktiebolag med begränsad vinstutdelning är det bolagsstämman som väljer styrelsen, utifrån hur aktierna (ägardet) är fördelade. I båda fallen kan inblandade parter komma överens om hur styrelsen ska vara sammansatt, genom föreskrift i stadgarna respektive bolagsavtalet.

## 5. Verksamhetens huvudinriktning

**Vi rekommenderar** att föreningspoolen i första hand vänder sig till föreningslivet.

**Vi rekommenderar** också att verksamheten i första hand erbjuder administrativ service och/eller praktisk vaktmästarservice.

## 6. Finansiering

**Vi rekommenderar** att föreningspoolen söker finansieringskällor även utanför verksamhetens huvudinriktning. Erfarenheterna från befintliga föreningspooler visar att det ofta är en starttid på två till tre år innan verksamheten är i full gång. Under denna tid behöver en stor del av kostnaderna täckas av bidrag eller avtal med externa parter som till exempel kommun eller företag. Vår erfarenhet är att även när verksamheten är i full gång krävs det finansieringskällor utanför verksamhetens huvudinriktning.

### Möjliga bidragsgivare eller avtalsparter under startfasen

De föreningspooler som finns idag har i startfasen fått sin finansiering bland annat genom samarbete med kommunen, till exempel arbetsmarknadsenheten,

fritidskontoret eller tillväxtkontoret. Andra möjliga finansiärer är landstinget, länsstyrelsen, regionförbundet, samordningsförbundet eller Tillväxtverket.

Även EU:s strukturfonder eller medel för landsbygdsutveckling kan erbjuda ekonomiskt stöd.

## Möjliga intäkter när verksamheten är igång

De föreningspooler som finns får intäkter bland annat från:

- Avtal med försäljning av administrativa och praktiska tjänster till föreningar
- Avtal med kommunen om drift av anläggningar eller andra praktiska tjänster
- Avtal med försäljning av praktiska tjänster till företag
- Verksamhetsbidrag från kommunen
- Uthyrning av egna lokaler
- Försäljning via sportcaféer
- Bidrag för personer som deltar i olika former av arbetsmarknadspolitiska program
- Samarbete med näringslivet. Företag vill ofta marknadsföra sig genom sitt sociala ansvarstagande. Här är banker och försäkringsbolag möjliga samarbetspartners.

## Möjlig framtida finansiering (gäller arbetsintegrerande sociala företag)

En föreningspool kan vara ett arbetsintegrerande socialt företag (ett arbetsintegrerande socialt företag kan ha associationsformen ekonomisk förening eller AB svb). Därmed kan det i framtiden öppnas nya möjligheter till finansiering.

Myndigheten Tillväxtanalys utreder nu om arbetsintegrerande sociala företag behöver stöd i form av nya modeller för finansiering.

Följande punkter definierar vad som är ett arbetsintegrerande socialt företag.

Det är ett företag som bedriver näringsverksamhet, alltså producerar och säljer varor och/eller tjänster:

- ... med övergripande ändamål att integrera människor, som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i samhället och i arbetslivet
- ... som skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väldefinierat sätt
- ... som i huvudsak återinvesterar sina vinster i den egna eller liknande verksamheter
- ... och som är fristående från offentlig verksamhet.

De föreningspooler som på detta sätt kan definieras som arbetsintegrerande sociala företag bör känna till och bevaka eventuell utveckling av nya modeller för finansiering. Ansvarig myndighet för de arbetsintegrerande sociala företagen är Tillväxtverket.

## 7. Samarbete med arbetsförmedling och kommun

**Vi rekommenderar** att föreningspoolen har ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen och kommunen. Många av de anställda inom föreningslivet har någon form av funktionsnedsättning och kan ha en anställning med lönebidrag, trygghetsanställning eller något annat arbetsgivarstöd. Det är Arbetsför-

medlingen som handlägger och tar beslut om dessa stöd. Därför är det viktigt med ett nära samarbete mellan föreningspoolen och Arbetsförmedlingen. Samarbetet med kommunen kan se ut på många olika sätt. Till exempel kan kommunen vara med i finansieringen av föreningspoolen.

Läs mer om arbetsgivarstöden på sidan 20.

## 8. Arbetsgivaransvar

**Vi rekommenderar** att arbetsgivaransvaret delegeras till en verksamhetschef eller vd i de föreningspooler som har operativ arbetsledning. Styrelsen har dock alltid det yttersta ansvaret.

## 9. Verksamhetsplanering och kompetensutveckling

**Vi rekommenderar** föreningspooler som är anslutna till Trygghetsrådet TRS att arbeta utifrån TRS KIV-process (Kompetensutveckling för individ och verksamhet) i arbetet med verksamhets- och kompetensplanering. KIV-processen är en metod för att föreningspoolen kontinuerligt ska kunna arbeta med verksamhetsplanering och kompetensutveckling. TRS kan medverka som rådgivare och processledare eller som stöd för den föreningspool som vill driva processen på egen hand. Syftet är att öka föreningspoolens möjlighet till livskraft och utveckling.

Arbetet kan gå till på olika sätt. Oftast på den enskilda arbetsplatsen, men också i nätverk om ni är flera små föreningspooler som vill genomföra en KIV-process.

# 10. Övergång av verksamhet vid bildande av föreningspool

**Vi rekommenderar** att ni vänder er till någon med juridisk kompetens, till exempel en arbetsgivarorganisation, för att göra bedömningen i de fall det blir aktuellt med övergång av verksamhet.

När föreningspoolen tar över personal som är anställd i en förening (som ingår i poolen) kan reglerna om övergång av verksamhet bli aktuella. Vid övergång av verksamhet är utgångspunkten att rättigheter och skyldigheter enligt det gamla anställningsavtalet består. Det betyder att de rättigheter och skyldigheter som gäller vid tidpunkten för övergången flyttas över till den nya arbetsgivaren. Bedömningen om det handlar om övergång av verksamhet bör göras i varje enskilt fall.

## Steg att ta för att bilda en föreningspool

Projektet Attraktiv arbetsplats har drivits av Västerbottens Idrottsförbund, bland annat med syfte att arbeta med föreningspooler. Projektet har tagit fram följande steg-för-stegmodell för att starta en föreningspool.

### Möte 1: Bjud in till en öppen träff med föreningarna.

- Diskutera möjligheter med en föreningspool.
- Diskutera hot med en föreningspool.
- Är en föreningspool något för oss?

Om svaret är ja, boka en till träff och bjud in fler föreningar/personer.

## Möte 2.

- Diskutera syftet: varför ska ni starta en föreningspool?
- Behovet hos föreningslivet, vad ska föreningspoolen göra? Vilket behov ska tillfredsställas (gör eventuellt en marknadsundersökning, om föreningarna inte anser att de vet)?
- SWOT kring föreningssamverkan i kommunen (fundera över styrkor, svagheter, möjligheter och hot).

Om det fortfarande finns en positiv inställning, bilda en arbetsgrupp.

## Möte 3.

- Diskutera hur det ser ut när det är som bäst (en vision om vart vi ska). Hitta en gemensam bild som man kan kommunicera till andra föreningar, till kommunen etc.
- Vad kräver det för organisation?

## Möte 4.

- Diskutera finansieringsmöjligheter för att starta, till exempel ett projekt.
- Diskutera hur ni ska bearbeta kommunpolitiker, sälja in idén, informera, kostnad för arbetsledning etc.

## Att tänka på:

- Uppdatera och följ upp en handlingsplan, vem gör vad till nästa träff?
- Arbeta hela tiden parallellt med att sälja in idén till föreningarna, politiker och övriga i samhället.

# Mer om associationsformerna ekonomisk förening och aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning

## Ekonomisk förening

En ekonomisk förening är en föreningsform som har till ändamål att främja sina medlemmars ekonomiska intresse genom att bedriva en ekonomisk verksamhet. Medlemmarna kan till exempel delta genom att köpa av eller sälja till föreningen eller genom att delta med arbete.

En ekonomisk förening bildas av minst tre fysiska eller juridiska personer. De ska ta beslutet att bilda föreningen, anta stadgar, välja en styrelse samt en eller flera revisorer. Storleken på medlemsavgifter och insatser regleras av medlemmarna själva i stadgarna.

När man bildar en ekonomisk förening måste den registreras hos Bolagsverket. När Bolagsverket har registrerat föreningen erhåller den statusen av en juridisk person och får ett organisationsnummer.

För att associationsrättsligt vara en ekonomisk förening gäller att mer än hälften av dem som köper tjänster från den ekonomiska föreningen är medlemmar i föreningen.

Ekonomiska föreningar som bedriver näringsverksamhet inkomstbeskattas och ska i regel redovisa moms.

## Aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (AB svb)

Ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (AB svb) är ett särskilt slag av privat aktiebolag.

Ett AB svb bildas genom att en eller flera personer, företag eller föreningar beslutar om att starta ett aktiebolag. Den som startar ett aktiebolag kallas stiftare. De som startar aktiebolaget, stiftarna, köper också aktier i bolaget. Det krävs sammanlagt minst 50 000 kronor i aktiekapital för privata aktiebolag. Registreringen av bolaget sker hos Bolagsverket. Ett AB svb som bedriver näringsverksamhet inkomstbeskattas och ska i regel redovisa moms.

Grundläggande för detta slag av aktiebolag är att verksamheten drivs i ett annat syfte än att ge aktieägarna vinst. Reglerna för bolaget syftar till att säkerställa att företagets vinst huvudsakligen stannar kvar i bolaget.

## Stöd till val av associationsform

I texten som följer jämför vi de båda associationsformerna ekonomisk förening och aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (AB svb), för att göra det lättare att välja vilken av dem som är lämpligast för just er föreningspool.

## Bolags- och föreningsform

Både aktiebolaget och den ekonomiska föreningen är juridiska personer med egen rättskapacitet och avsedda att bedriva näringsverksamhet i. Av själva benämningen följer att aktiebolaget är en bolagsform och den ekonomiska föreningen är en föreningsform. Detta innebär att det finns vissa grundläggande skillnader i associationernas konstruktion.

I bolagsformen är antalet andelar/aktier i princip bestämda i förväg. Dessa kan ägas av en eller flera fysiska eller juridiska personer. När en ägare tillkommer eller avgår förutsätts att andelarna omfördelas. I föreningsformen är vare sig antalet medlemmar eller andelar förutbestämda, men en ekonomisk förening måste dock ha minst tre medlemmar respektive andelar. I övrigt kan antalet variera, det vill säga medlemmarna kan anslutas respektive avgå utan att andelarna behöver omfördelas. Detta följer av att andelarna är knutna till medlemskapet.

## Regelverket

Regelverk för AB svb är främst aktiebolagslagen (och särskilt kap. 32) samt bolagets bolagsordning. Regelverket för den ekonomiska föreningen är främst lagen om ekonomiska föreningar och föreningens stadgar.

## Associationernas ändamål

Syftet med ett vanligt privat aktiebolag är i regel att bereda ägarna en vinst, det vill säga avkastning på sin kapitalinsats. Men bolagsordningen kan dock föreskriva annat, ägarna kan alltså bestämma ett annat syfte med bolaget. Sedan några år tillbaka kan man också registrera ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning, AB svb. Även i dessa bolag kan syfte och ändamål variera, men avkastningen på kapitalinsatsen är under alla förhållanden begränsad.

En ekonomisk förening har alltid till ändamål att främja sina medlemmars ekonomiska intresse genom att bedriva en ekonomisk verksamhet. Medlemmarna kan till exempel delta genom att köpa av eller sälja till föreningen eller genom att delta med arbete. I en föreningspool är det lämpligt att utgå från att ändamålet ska vara att medlemmarna ska få en ekonomisk nytta genom att köpa tjänster av den ekonomiska föreningen.

## Medlemmarnas/ägarnas förhållande till verksamheten

I en ekonomisk förening förutsätts medlemmarna delta i den verksamhet som föreningen bedriver. Detta innebär att de är kunder, leverantörer, hyresgäster och så vidare till föreningen. Medlemmarna ska helt enkelt ha en affärsrelation till föreningen. Någon motsvarande förutsättning finns inte i aktiebolaget. Ett AB svb behöver alltså inte ha någon affärsrelation med sina aktieägare.

## Öppenhetsprinciper

För den ekonomiska föreningen gäller, förutom den ovan redovisade öppna konstruktionen, den så kallade öppenhetsprincipen. Denna innebär att ekonomiska föreningar i princip är öppna för dem som deltar i verksamheten på det sätt som föreskrivs i stadgarna, eller på det sätt som ändamålet med verksamheten förutsätter. Dessa kan bara vägras medlemskap om det finns särskilda skäl.

Någon motsvarande rätt att köpa och därigenom bli ägare i ett aktiebolag finns inte. Det är i princip upp till varje befintlig aktieägare att ta ställning till ett erbjudande om köp. Man brukar säga att ägarkretsen är slut. Å andra sidan har en aktieägare rätt att sälja om det finns ett sådant erbjudande. Övriga aktieägare kan dock förbehålla sig, i bolagsordningen eller avtal, rätten att köpa aktier som erbjudits utomstående.

## Rösträtt och förvaltning

Både i AB svb och i den ekonomiska föreningen är det stämman som beslutar om verksamhetens inriktning, ändringar i stadgar/bolagsordning, val av styrelse och revisorer samt fastställande av resultat, balans och vinstutdelning med mera. Det är på stämman som medlemmarna/ägarna är med och bestämmer, det vill säga utövar sin rösträtt. I den ekonomiska föreningen är huvudprincipen en medlem en röst. I aktiebolaget är huvudprincipen en aktie en röst.

I den ekonomiska föreningen är huvudregeln att personer till styrelsen väljs inom medlemskretsen, föreningen kan dock i sina stadgar reglera att även andra kan väljas. I AB svb finns inga särskilda regler om vilka som får väljas (förutom att man varken i AB svb eller den ekonomiska föreningen får välja in omyndiga eller personer med näringsförbud). Styrelsens uppgift är i båda fallen att förvalta verksamheten åt sina medlemmar eller ägare. För att granska styrelsens förvaltning väljer medlemmarna/ägarna minst en revisor. AB svb kräver särskilt kvalificerad revisor, det vill säga en revisor som är godkänd eller auktoriserad.

## Redovisning och överskottsutdelning

Regler för bokföring, bokslut och årsredovisning är ungefär detsamma för båda formerna. Den ekonomiska föreningen behöver däremot vanligtvis inte registrera sina årsredovisningar hos Bolagsverket.

När det gäller överskottsutdelning/vinstutdelning tillämpar ekonomiska föreningar ofta utdelning till medlemmarna i förhållande till hur mycket de har använt sig av verksamheten. I en föreningspool skulle det bli fråga om ”återbäring”, som kan liknas vid en prisjustering i efterskott. Hur överskottsutdelning ska disponeras regleras i föreningens stadgar. Det händer att föreningar väljer att i stadgarna reglera att utdelningar inte ska förekomma. AB svb har en lagreglering om hur vinsten får användas (32 kapitlet i ABL). Utdelning får inte göras med mer än en procent över statslåneräntan, som avkastning på aktiekapitalet.

## Att välja

Föreningspool som ekonomisk förening är lämpligast att välja:

- om verksamheten ska styras av dem som ska använda sig av föreningens tjänster,
- om verksamheten ska vara öppen för nya medlemmar som kan delta i verksamheten,
- om överskott på ett eller annat sätt ska komma medlemmarna till godo,
- och om verksamhetens behållna tillgångar vid en likvidation ska tillfalla medlemmarna.

Föreningspool som aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (AB svb) är lämpligast att välja:

- om ägarkretsen ska vara begränsad till några särskilt förutbestämda fysiska/juridiska personer, särskilt om de bara är en eller två,
- om verksamheten främst är riktad till en ”yttre marknad”, det vill säga utanför ägarkretsen, till skillnad mot den ekonomiska föreningen, som huvudsakligen ska handla med sina medlemmar,
- om man vill säkerställa en begränsad vinstutdelning,
- samt om verksamhetens behållna tillgångar vid en likvidation ska tillfalla annat AB svb eller Allmänna arvsfonden.

# Arbetsgivarstöd

När du anställer någon som har en funktionsnedsättning kan du få del av särskilda insatser som är reserverade för att underlätta en anställning.

## Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen

Stöd till hjälpmedel kan vara ett utmärkt sätt och kanske det enda stöd som behövs vid en nyanställning, för att kompensera en funktionsnedsättning. Stöd till hjälpmedel kan omfatta dels individuella arbetshjälpmedel som beviljas direkt till personen men även särskilda anordningar på arbetsplatsen som beviljas till arbetsgivaren. Stöd kan lämnas för behov som framkommer under anställningens första tolv månader.

## Nystartsjobb/särskilt nystartsjobb

Nystartsjobb är en möjlighet för dig som arbetsgivare att snabbt få tag på kompetens och samtidigt få ett ekonomiskt stöd. Stödet är riktat till alla arbetsgivare. Exempelvis kan du få stödet för en person som varit borta från arbetslivet under längre tid på grund av att personen varit sjukskriven.

## Stöd till personligt biträde

Arbetsgivaren eller en annan person kan få bidrag för att kompensera merkostnader som uppstår i samband med att en person med funktionsnedsättning får hjälp av någon på arbetsplatsen. Stöd kan också lämnas till arbetsgivare som anställer eller tar emot en ungdom med funktionsnedsättning för praktisk arbetslivsorientering eller som deltagare i arbetsmarknadspolitiska program.

# Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd – SIUS

SIUS syftar till att ge ett särskilt stöd vid introduktionen inför en anställning. Det särskilda stödet ges till både den arbetssökande och till arbetsplatsen av en SIUS-konsulent. Stödet ges om den arbetssökande har behov av individuellt stöd för att träna sig i arbetsuppgifter och annat som krävs i arbetssituationen. Det särskilda stödet ges till både den arbetssökande och till arbetsplatsen i form av en SIUS-konsulent.

## Anställning med lönebidrag eller trygghetsanställning

Arbetsgivare får möjlighet att kunna anställa en person med rätt kompetens. Det är en möjlighet för arbetsgivare att ta vara på den kompetens och de erfarenheter som personer har och samtidigt få ekonomisk kompensation för de anställdas nedsatta arbetsförmåga. Lönebidrag lämnas till arbetsgivare i form av bidrag till lönekostnaden och ges normalt under fyra år.

Trygghetsanställning lämnas till arbetsgivare i form av bidrag till lönekostnaden för arbetssökande som har behov av stöd under en längre tid. Dessutom kan arbetsgivare få ersättning för särskilda kostnader, så kallat anordnarbidrag, om stödbehovet är stort.

## Utvecklingsanställning

Utvecklingsanställning är anpassat arbete för personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Under längst tolv månader ska den arbetssökande ges möjlighet att utveckla sin arbetsförmåga genom arbete i kombination med andra insatser. Ekonomiskt stöd lämnas i form av bidrag till lönekostnaden och ersättning för särskilda kostnader, så kallat anordnarbidrag.



### Länkar till mer information

Arbetsförmedlingen: [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

Arbetsgivaralliansen: [www.arbetsgivaralliansen.se](http://www.arbetsgivaralliansen.se)

Attraktiv arbetsplats: [www.attraktivarbetsplats.se](http://www.attraktivarbetsplats.se)

Bolagsverket: [www.bolagsverket.se](http://www.bolagsverket.se)

Fastighetsanställdas Förbund: [www.fastighets.se](http://www.fastighets.se)

Hörs föreningsallians: [www.fritidhoor.se](http://www.fritidhoor.se)

Idrottsservice AB: [www.idrottsservice.com](http://www.idrottsservice.com)

Riksidrottsförbundet: [www.rf.se](http://www.rf.se)

Tillväxtverket: [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se)

Trygghetsrådet TRS: [www.trs.se](http://www.trs.se)

Unionen: [www.unionen.se](http://www.unionen.se)

# Kontaktuppgifter

Vill du komma i kontakt med föreningspooler som redan är verksamma?

## Idrottsservice (i Västerbotten) AB

Kontaktperson: Niclas Bromark

010-476 54 01, niclas.bromark@vbidrott.rf.se

## Höörs föreningsallians

Kontaktperson: Bengt Norden

076-145 22 71, bengtnorden@hotmail.com

## Ansvarig för det fortsatta arbetet med föreningspooler

Riksidrottsförbundet

08-699 60 00, riksidrottsforbundet@rf.se

## Stygruppens representanter

Annika Tersin, ordförande, Trygghetsrådet TRS

08-442 97 44, annika.tersin@trs.se

Annika Eidfelt, Arbetsgivaralliansen

08-545 912 03, annika.eidfelt@arbetsgivaralliansen.se

Gunilla Kevdal, Fastighetsanställdas Förbund

08-696 11 60, gunilla.kevdal@fastighets.se

Håkan Danielsson, Riksidrottsförbundet

08-699 62 18, hakan.danielsson@sisuidrottsutbildarna.se

Kenneth Isacson, Arbetsförmedlingen

010-486 46 23, kenneth.isacson@arbetsformedlingen.se

Kåre Grebäck, Unionen

070-689 68 36, kare.greback@comhem.se

## Projektledare för ÅSA-projektet

Henric Hedberg, Trygghetsrådet TRS

08-442 97 35, henric.hedberg@trs.se

trygghetsrådet **trs.**



**RIKSIDROTTSFÖRBUNDET**



**UNIONEN**

