



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# “Som att öppna en Aladdinask”

En fallstudie av Reningsborgs arbete med individer som står långt ifrån arbetsmarknaden



SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå

VT21

Författare Eliza Öhberg & Emma Liljebladh

Handledare Björn Jonsson

Ordantal (från inledning till referenslista): 19 589

## **Abstract**

Unemployment is a global issue, and over a hundred thousand people in Sweden participate in active labour market programs every year. This essay is a case study of a specific labor market policy program that has existed for three years, and appears to have a unique approach. The essay examines what the program does for the participants, along with the mentors' roles and approach. More specifically, it asks what the mentors' roles are and how they motivate their work. It also asks how the participants experienced the program and what progress they made during their time in the program. The study was conducted at Reningsborg in Gothenburg, Sweden, an organisation that collaborates with the local unemployment centers. Data for the study was collected through interviews with two mentors and six participants. The findings of the study shows that the mentors work with an empowering approach and focuses on every individual. This approach resulted in the increased well-being of the participants, who all reported that their quality of life bettered after enrolling in the program. This improvement was due to their being treated with respect and gaining a sense of control over their life and future.

Key words: Active labour market program, unemployment, empowerment, case study

## **Innehållsförteckning**

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Problemformulering	7
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Studiens relevans för det sociala arbetet	8
<b>2. Bakgrund</b>	<b>10</b>
2.1 Den svenska arbetsmarknadspolitiken	10
2.2 Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier	11
2.3 Konsekvenserna av arbetsmarknadspolitiken	12
<b>3. Tidigare forskning</b>	<b>15</b>
3.1 Den svenska arbetsmarknadspolitiken och dess effekter	15
3.2 Arbetsmarknadsåtgärder och dess konsekvenser	19
3.3 Individens erfarenhet av att delta i arbetsmarknadsprojekt	24
<b>4. Teoretiskt ramverk</b>	<b>28</b>
4.1 Empowerment	28
<b>5. Metod</b>	<b>30</b>
5.1 Fallstudie	30
5.2 Metodval	30
5.3 Litteraturorientering	31
5.4 Arbetsfördelning	32
5.5 Konstruktion av intervjuguide	33
5.7 Urval	34
5.8 Genomförande av intervjuer	34
5.9 Bearbetning av intervjuer	35
5.10 Analysmetod	36
5.11 Etiska överväganden	37
5.12 Reflektion kring studiens genomförande och tillförlitlighet	40

5.13 Avgränsning	43
<b>6. Resultat</b>	<b>45</b>
6.1 Reningsborg	45
6.2 Reningsborg som arbetsmarknadsresurs i Göteborgs Stad	45
6.3 Vilka är deltagarna?	46
6.4 Handledarnas perspektiv på uppdraget	47
6.5 Handledarnas arbete	49
6.6 Deltagarna	53
Tabell 1: Information om deltagarna	53
6.7 Aktivitetens betydelser	55
6.8 Relationens betydelse	57
6.9 Reningsborg och empowerment	58
<b>7. Diskussion</b>	<b>63</b>
<b>8. Slutsats</b>	<b>66</b>
8.1 Åtgärder och vidare forskning	67
<b>Referenslista</b>	<b>69</b>
Framsida, bild	71
<b>Bilagor</b>	<b>72</b>
Bilaga 1, Intervjuguide för deltagarna	72
Bilaga 2, Intervjuguide för handledare	74
<b>Tabeller</b>	<b>75</b>
Tabell 1: Information om deltagarna	75

## **Förord**

Vi vill tacka Reningsborg för ett fantastiskt samarbete, de var från början till slut oerhört tillmötesgående och öppna. Speciellt tack till handledarna och deltagarna som vi fick intervjua, men även tack till alla andra på plats som bidrog till att vi kände oss välkomna. Tack till vår handledare Björn, som alltid fanns tillgänglig, ibland trots storm och fallna träd. Dina tankar har varit viktiga för oss och vi tackar dig för att du tog uppdraget som vår handledare på stort allvar.

Emma Liljebladh

Eliza Öhberg

## 1. Inledning

Arbetsmarknadspolitiska program är till för att stärka individer och öka deras möjlighet att få och behålla ett arbete, men också stimulera arbetsmarknaden genom att göra det lättare för arbetsgivare att anställa personer som bedöms vara svårare att anställa (Arbetsförmedlingen, 2020). Eftersom över hundra tusen personer i Sverige ingår i någon typ av arbetsmarknadspolitisk insats (Ekonomifakta, 2021), är det viktigt att undersöka vad som händer på en plats där en typ av insats bedrivs. Det finns stödåtgärder som förefaller stärkande för individen, och andra anses fokusera på det sjuka och icke-funktionella i människors liv (Hedin et. al, 2006:24). Dessa program kan vara: praktik, anställningsstöd, arbetsmarknadsutbildningar, eller arbetsträning.

Dessa socialpolitiska program är uppkomna utifrån att staten ser ett behov hos medborgarna, oftast i form utav sociala problem och definierar därmed också vad behovet är genom policydokument och lagar. De individer som blir direkt påverkade av dessa program och vars behov ska bli tillgodosedda, är sällan med och utformar dokumenten som styr verksamheterna och deras mål (Hultqvist & Hollertz, 2021). Så med denna uppsats försöker vi lyfta dessa röster för att dels minska klyftan mellan policybeslutsfattande och även för att komplettera den pågående debatten om arbetsmarknadspolitiska program.

Den svenska politiken främjar starkt deltagandet i lönearbete och utgår ifrån den så kallade "arbetsprincipen". Om du kan och har möjlighet att arbeta, så ska du också göra det. Mycket av den socialpolitiska policyn som finns utgår ifrån samma princip och flera statliga program utformar sina mål utefter den (Junestav, 2011; Strindlund, Dahlgren & Ståhl, 2020 refererad i Hultqvist & Hollertz, 2021). Men exempelvis arbetsförmedlingens mål och individens egna mål behöver inte alltid sammanfalla. Myndigheter som fattar beslut över medborgare är således ett uttryck för makt (Lagen.nu, u.å). Denna uppsats kommer att handla specifikt om ett projekt och dess effekter på deltagarna. Projektet har funnits sen tre år tillbaka, men har fortfarande inget namn. Det liknar arbetsträning men beskrivs av skaparna som mer av en habilitering. Platsen som projektet bedrivs på är Reningsborg, som har en historia av att bistå individer som står utanför samhället

på olika vis. I kontrast till myndigheternas makt vill Reningsborg sätta individen i fokus och tillåta att personliga önskemål får ta plats. Vad innebär detta för deltagarna och vad händer i detta ambivalenta utrymme som skapas?

### **1.1 Problemformulering**

Att vara arbetslös innebär en stress för individen och forskning har påvisat att arbetslöshet är strukturella problem, men det är ofta individer som får ta skulden (Hobbins, 2015). Vidare tar tidigare forskning fokus på effekten av arbetsmarknadspolitiska program, reducerar individerna som arbetslösa eller arbetstagare, något som vi menar tar skada på individerna (Hultqvist & Hollertz, 2021). Därmed vill vi fokusera på deltagarperspektivet och hur utvecklingen på individnivå blir av att delta i ett sådant program. I vår studie kommer vi att försöka att ge en vidare inblick i hur individer som står långt ifrån arbetsmarknaden upplever arbetsträning. Det finns olika sätt för samhället att hjälpa dessa personer, något som flera inom den ideella sektorn håller på med (Hedin & Laurelii, 2016). Vi vill svara på vad som händer mellan klienten och personalen. Det vi vill fokusera på är hur maktstrukturerna ser ut och vad de gör för deltagarna, med ett processfokus och inte effektfokus. På samma sätt vill vi även särskilja repressiv makt från produktiva maktstrukturer, och fokusera på det produktiva för deltagarna. Vi kommer att utgå främst från en induktiv ansats och gå in i den empiriska insamlingsdelen utan någon teori. Efter vår datainsamling kommer vi att applicera en teori som kan förklara dels handledarnas arbete men även effekterna på deltagarna. Genom semistrukturerade intervjuer vill vi få en djupare bild kring vad varje deltagare känner och upplever under sin tid i programmet.

### **1.2 Syfte och frågeställningar**

I vår studie kommer vi att undersöka deltagarperspektivet i ett arbetsmarknadspolitiskt projekt samt även ta in handledarna, för att få in ytterligare ett perspektiv på deltagarna. Vårt fokus är personer som ingår i

gruppen arbetslösa som står långt ifrån arbetsmarknaden. Syftet är att studera ett specifikt projekt utifrån deltagarna och personalens perspektiv och urskilja vad som sker i mötet mellan dem. En studie likt denna kan ge oss en inblick i processen som sker i relation mellan handledarna och deltagarna samt hur den skapar en produktiv makt hos deltagarna. När vi undersöker och analyserar individernas egna upplevelser av projektet, kan vi se vilka centrala roller detta självhjälpsarbete har haft. Vi vill se hur projektet hjälper långtidsarbetslösas möjligheter och utveckling för att återfå en makt över sina liv. Vårt främsta mål i uppsatsen är att försöka vidareutveckla forskningen kring verksamheter med arbetslösa. På detta sätt kan vi hjälpa de som står långt ifrån arbetsmarknaden genom att få en tydligare bild om vad de behöver från samhället. Vår ambition med uppsatsen är att ge en röst åt dem som oftast blir kontrollerade inom sociala institutioner och ta reda på vad de ser och vilka tankar de har om de aktiviteter de nästintill kan bli tvingade till att gå på.

Utifrån vårt syfte har vi valt att kategorisera frågeställningarna i två delar; personalens syn på projektet och deltagarnas upplevelser. Till varje kategori har vi lagt till en frågeställning för att kunna besvara syftet i uppsatsen.

#### *Personalens syn på programmet*

- Hur arbetar handledarna med deltagarna och hur motiverar de arbetet?

#### *Klienternas upplevelse av programmet*

- Hur upplever deltagarna sitt deltagande i arbetsmarknadsinsatsen och vad betyder insatsen för deras egen utveckling?

### **1.3 Studiens relevans för det sociala arbetet**

I Sverige finns det en stark idé kring att de som står utan arbete behöver utföra aktiviteter och träning som dels ska vara ett incitament för att få bidrag men även



motivera dem att snabbare komma ut på arbetsmarknaden. Arenan vi undersöker på är ett arbetsmarknadspolitiskt projekt, att befinna sig på denna plats gör något med individen. Med denna motivation ser vi att det finns stora relevanser för temat inom socialt arbete. Utöver det så fokuserar vår uppsats på individerna som står långt ifrån arbetsmarknaden och processerna de befinner sig i. Istället för att fokusera på effekterna på arbetsmarknaden såsom tidigare forskning inriktat sig på (Hultqvist & Hollertz, 2021).

Så med detta frågar vi oss, vad är det egentligen som pågår i verkstaden som vill hjälpa människor?

## **2. Bakgrund**

Detta avsnitt kommer att behandla arbetsmarknadspolitiken i Sverige och hur den har utvecklats under de senaste decennierna, för att förklara den kontext som denna uppsats befinner sig i. Avsikten är även att förstå varför dessa arbetsmarknadsåtgärder finns till och vad deras syfte är.

### **2.1 Den svenska arbetsmarknadspolitiken**

Enligt Esping-Andersen (1990) kategoriseras Sverige och andra nordiska länder in som en socialdemokratisk regimtyp inom välfärdsstatsforskning. Socialpolitiken inom dessa länder handlar om omfördelning och utjämning mellan grupper. Denna regimtyp karaktäriseras av generella socialförsäkringssystem inom offentlig regi såsom en generös arbetslöshetsförsäkring som såväl en omfattande och aktiv arbetsmarknadspolitik (Esping-Andersen, 1990). Politiken vid denna regimtyp utformar arbetsmarknadsåtgärderna för att bekämpa arbetslösheten och är förankrad i föreställningen om den arbetslöse och orsakerna till att denne är arbetslös.

Under de senaste två decennierna har den svenska arbetsmarknadspolitiken alltmer strävat från höga arbetslöshetsersättningar mot att lägga en betoning på aktiveringen av individen. Detta innebär för den arbetssökande en aktiv jobbsökning, att delta aktivt i olika arbetsmarknadsåtgärder men även ett personligt ansvar och skyldigheter att finna ett jobb (Hobbins 2015:59). Grunden till detta är individualisering i politiken, som innebär att orsakerna till arbetslöshet finns för att individen brister i kompetens, resurser, motivation eller arbetsmoral (Van Oorschot 2006, refererad i Hobbins, 2015). Denna verklighetsbeskrivning kan i sin tur ge konsekvenser för utsatta personer, som kan få ett dåligt bemötande av omvärlden. I synnerhet i samband med möten med auktoriteter och välfärdsinstitutioner (Van Starrin, Rantakeisu, Hagqvist 1996 refererad i Hobbins, 2015).

## 2.2 Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier

Bengtsson och Berglund (2012) har skrivit om hur arbetsmarknadspolitikerna har förändrats under de senaste tre decennierna.

Åren 1981-91 hade Sverige en hög sysselsättning med en låg arbetslöshet och samtidigt satsade man stort på arbetsmarknadspolitiska åtgärder (2,56 procent av BNP år 1990). De största utgifterna var för olika former av anställningsstöd, vilket pekar på att efterfrågestimuleringar var viktiga åtgärder under denna tid. Även kompetensutveckling var något man satsade på för att styra in de arbetslösa mot nya jobb. Trots att arbetslösheten var låg så var arbetslöshetsersättningen mycket hög. Försäkringskassan betalade 90 procent av lönen år 1987 och ersättningen betalades ut 300 dagar innan ett nytt villkor behövde vara uppfyllt.

Efter denna starka tid av socialt skyddsnät för arbetslösa, kom Sverige in i en ekonomisk recession i början av 1990-talet som följdes av hög arbetslöshet, budgetunderskott och allt mer sjunkande statsintäkter. De åtgärder som politikerna gjorde var främst passiva, alltså ökade kostnader för exempelvis arbetslöshetsförsäkringen men även ett stort fokus läggs på utbudsinriktade åtgärder och matchning. Dessutom minskade ersättningsnivån till 80 procent (ibid: 26f). Bengtsson och Berglund om utgifterna staten gör:

Om hänsyn tas till arbetslöshetsnivån visar det sig dock att utgifterna avsevärt minskar för varje procentenhet arbetslös jämfört med slutet av 1980-talet och framför allt gäller det de aktiva åtgärderna. Både utgifter för anställningsstöd och arbetsmarknadsutbildningar sjunker drastiskt [...]. Sänkta statliga kostnader låg i linje med en ny agenda med privatiseringar, avregleringar och skattesänkningar (ibid:27).

Runt millennieskiftet såg det ut som att arbetsmarknaden börjat återhämta sig. Under denna tid ledde den socialdemokratiska regeringen en politik vars huvudsakliga mål var att öka kompetensen och kvalifikationsgraden bland arbetslösa, i form av arbetsmarknadsutbildning och individuella handlingsplaner. I

de politiska besluten som togs kunde man se en diskursförskjutning; från att ha fokuserat på att en brist på sysselsättning fanns, till att istället mena att det fanns en brist på anställningsbarhet hos arbetslösa. Arbetslöshet gick från att vara en social risk till att vara brister hos individen. Med hjälp av den individuella handlingsplanen som skulle skräddarsys till individens behov och en kombination av åtgärder, exempelvis utbildning eller subventionerad anställning, skulle detta uppfylla den arbetslöses behov och få in hen i arbete. Under samma period kopplades arbetslöshetsersättningen ännu tydligare till aktiveringsåtgärderna.

Redan innan var dessa sammankopplade i form av att man var tvungen att registrera sig på arbetsförmedlingen, visa att man sökt arbeten och acceptera de program och arbeten som anvisats. Nu skulle personer som nyligen registrerat sig aktivt vara med och skapa en individuell handlingsplan samt inom de första 100 dagarna skulle de söka jobb nära sin bostadsort och därefter inom hela den nationella arbetsmarknaden (ibid:28).

### **2.3 Konsekvenserna av arbetsmarknadspolitiken**

Utifrån Bengtsson och Berglunds (2012) forskning så kan de tydligt se att den svenska sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken genom historien kännetecknats av en stark arbetsnorm och ett arbetsincitament för att erhålla ekonomiska ersättningar. Men från att ha gått från höga ersättningar och aktiva åtgärder som inte varit hårt ihopkopplade med försäkringen, har de aktiva åtgärderna tagit mer mark på bekostnad av de passiva åtgärderna. JOB (Jobb- och Utvecklingsgarantin) som är det mest omfattande arbetsmarknadspolitiska programmet, innebär höga arbetskrav och motprestationer av deltagarna för att de ska kunna få sina bidrag.

Svensk politik har tagit alltmer resurser från det sociala arbetet med arbetslösa och ställt förstärkta arbetskrav på individerna. Ersättningsnivåerna har också förändrats och blivit mindre, trots att det skett stora löneökningar samt inflation i landet. Vilket sätter en ännu större ekonomisk press på en grupp som redan har svårigheter med att få ihop sin budget. Om vi tittar internationellt så har

Sveriges ersättningsnivåer i OECD-länder sjunkit från att vara på femte plats 2002 till tjugoförsta plats år 2008 (Bengtsson & Berglund, 2012:29f). De aktiva åtgärderna har idag ett större fokus på arbetskraftsutbudet och de förändringar som sker i arbetsmarknadspolitiken är starkt ihopkopplade till diskursen om arbetslinjen och hur man ska bekämpa det utanförskap som skapas av att var arbetslös. Men denna politik sätter bidragstagarna under hårda sanktioner och tidspress, vilket leder till att den arbetslöse accepterar vilket jobb som helst. Detta kan resultera i att en låglönesektor växer fram med osäkra och lågbetalda yrken. Den arbetssökande ses i första hand som en kund med ett större individuellt ansvar för sin situation. De skärpa arbetskraven och mindre generösa ersättningarna ska driva på den arbetslöse och snabbare stå till arbetsmarknadens förfogande. För att upprätthålla motivationen om att aktivt söka jobb hotas det med indragna eller reducerade ersättningar, samtidigt som statliga investeringar i kompetensuppgraderande utbildningar får en allt mindre roll i att bistå individerna (Bengtsson & Berglund, 2012:31f).

Vidare forskning har visat att Sveriges arbetsmarknadspolitik utöver att skapa ett stigma för långtidsarbetslösa, även bidrar till en segregerad arbetsmarknad. Majoriteten av utrikes födda personer kommer inte in på arbeten hos inrikes födda arbetsgivare (Frödin & Kjellberg, 2020:49). Forskning har även visat att vissa arbetsgivare inte under några omständigheter, trots anställningsbidrag och oberoende subventionsgrad, vill anställa en nyanländ (Behrenz et al 2015 refererad i Frödin & Kjellberg, 2020). Om nyanlända enbart rekryteras till mindre företag ägda av personer som själva har utländsk bakgrund finns risken till begränsade möjligheter att lära sig svenska, samt att skapa nätverkskontakter kan bli begränsade (Frödin & Kjellberg 2015:50).

Utöver denna hård press som arbetslösa sätts under så kan arbetslöshet ofta leda till stigmatiserande erfarenheter vilket kan påverka individers hälsa negativt men även framtida karriärmöjligheter (Starrin m fl 1996, Nordström Skans 2004 refererat i Hobbins, 2015:70). Stigmat förstärks i sin tur av de rådande arbetsmarknads- och socialpolitiska åtgärder som bygger på att individen tar ett stort ansvar. I de fall som politiska policys inte skiljer individens val från de

förutsättningar och omständigheter som påverkar dem, det vill säga sociala strukturer som ligger bakom beteenden, riskerar det att bildas ännu större klyftor och ojämlikheter. Med andra ord, de individer som redan befinner sig i väldigt utsatta och sårbara situationer, får skulden för ett strukturellt problem samtidigt som dessa sociala orättvisor lämnas orörda (Cantillon & Van Lancker 2013 refererad i *ibid*).

### **3. Tidigare forskning**

Under vår undersökning av tidigare forskning fann vi tre teman kring skandinavisk forskning som berörde arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitiska program; forskning kring arbetsmarknaden och vilka effekter politiken har haft, olika arbetsmarknadsåtgärder och deras resultat samt hur deltagarna har upplevt att delta i arbetsmarknadsprojekt. Nedan har vi valt sju artiklar och delat in dem i tre teman. Vi har valt utifrån vårt egna syfte samt artiklar som kan hjälpa oss att bredda synen på vilka problem arbetslösa kan stöta på, strukturellt som individuellt.

#### **3.1 Den svenska arbetsmarknadspolitiken och dess effekter**

##### *På gränsen till fattigvård*

Detta är en avhandling av Richard Ulmestig (2007) med syftet att identifiera faktorer som inriktar sig på arbetslösa som inte har rätt till arbetslöshetsförsäkring, och istället hänvisas till kommunala försörjningsstöd. Forskningsobjektet är arbetsmarknadens mekanismer och hur de fungerar. Uppsatsen undersöker spänningen mellan nationell och kommunal arbetsmarknadspolitik. Något som kan bidra till att förstå förändringarna som skett i organisering av praktiken samt hur politiken legitimerar arbetet.

Avhandlingen beskriver skillnader mellan att få ta del av arbetslöshetsförsäkring och att vara mottagare av försörjningsstöd. Det finns ett mycket större stigma kring att motta försörjningsstöd, och det är mycket mer inskränkande för individen än att få exempelvis a-kassa. Som bidragstagare granskas hela privatekonomin och oftast får en person bara bidrag om vissa krav uppfylls. Det kan vara att hyran ska vara tillräckligt låg, personen får inte äga en bil eller ha andra kapital, utan dessa måste tömmas först. En person som får ta del av arbetslöshetsförsäkring får ha hur mycket kapital de vill och äga vad de vill, utan att bli nekade ersättning. Det skapas en uppdelning av arbetsmarknadspolitiken, en som är på nationell nivå, och en på kommunal nivå för de som inte får ta del av den nationella. För att få tillgång till den nationella

måste personen redan vara etablerad på arbetsmarknaden, och reglerna för vem som är ”tillräckligt” etablerad förändras hela tiden. Avhandlingen visar att det finns en skillnad i vad olika arbetslösa erbjuds för arbetsmarknadspolitik.

I resultatdelen presenteras vilka faktorer som har påverkat den arbetsmarknadspolitik som erbjudits arbetslösa mottagare av försörjningsstöd från 1980-talets slut till början på 2000-talet. Denna förändring är tätt förknippad med den belastning som arbetsmarknadspolitiken utsattes för i samband med den ekonomiska krisen under mitten av 1990-talet. Specifikt kan förändringen sammanfattas i fyra punkter: begränsad tillgång till nationell arbetsmarknadspolitik, tydligare hänvisning till kommunala åtaganden, betoning på aktivitet och förstärkt uppdelning mellan arbetslösa efter försörjningsform.

Den första punkten handlar om att under 1980-talet hade arbetslösa större möjlighet att tillgodose sin försörjning samt även få hjälp att etablera sig på arbetsmarknaden genom ex. kompetensförhöjning via den nationella arbetsmarknadspolitiken (Ulmestig, 2007:198f). Något som inte är lika tillgängligt längre och som tar oss vidare till punkt två, hänvisning till kommunala åtaganden. De åtgärder som erbjuds till individer syftar främst till att få mottagare av försörjningsstöd att bli självförsörjande, inte att etablera dem på arbetsmarknaden skriver Ulmestig. Det är också stora skillnader mellan kommuner, vissa erbjuder en arbetsmarknadspolitik som är välorganiserad och som ger möjligheter att höja sin kompetens medan andra syftar till att ge ett incitament till att inte söka försörjningsstöd i den aktuella kommunen (2007:200). Den tredje punkten syftar till en ny syn på handläggning av försörjningsstöd under och efter den ekonomiska krisen på 90-talet. Grundtanken bakom blir att motkravet mot bidraget är aktivitet. Bidraget blir villkorat med att den arbetslöse ska delta i en aktivitet som föreskrivs av kommunen, den normativa utgångspunkten här är att människor som är fattiga och förvärvsdugliga ska vara aktiva. Den sista punkten handlar om hur formen av bidragsförsörjning har förändrats. Genom den nationella arbetsmarknadspolitiken fick den arbetslöse försörjning från en nationell a-kassa så länge denne höll sig inom ramarna för vad aktivt arbetssökande innebär. Om personen inte följer reglerna kan hen bli avstängd men då finns möjligheten för individen att söka socialbidrag. I den kommunala



arbetsmarknaden är individen betydligt mer utsatt, då det finns fler och mer genomgripande sanktioner om regler inte efterföljs. Den större utsattheten beror också på att försörjningsstödet även ses som “det sista skyddsnätet”, så om även detta avslås finns det inga fler lösningar i välfärdssamhället. Försörjningstödssystemet har i grunden inte förändrats men många kommuner har i och med den nya socialtjänstlagen från 1998 förändrat sitt sätt att se på de arbetslösa som finns inom systemet (2007:201f).

De faktorer som har lett till förändringarna av arbetsmarknadspolitiken är uppdelade mellan organisering och mekanismerna på nationell och kommunal nivå. Arbetslös gick från att vara ett statligt problem till ett kommunalt. Relationen mellan de nationella och kommunala mekanismerna i arbetsmarknadspolitiken går att sammanfatta; synen på effektivitet och vad som är minst resurskrävande har förändrats. Decentraliseringen mellan stat och kommun skedde då man ansåg att kommunerna var mer kompetenta och att det var mer demokratiskt att utföra tjänsterna via dem. Den kommunala politiken syftar till att aktivera och upprätthålla en norm om att arbetslösa socialbidragstagare inte ska vara passiva. Det införs mer sanktioner och kontroll mot arbetslösa socialbidragstagare än de arbetslösa som ingår i den nationella arbetsmarknadsåtgärderna (som ex. a-kassa från facket) (2007:207f, 210). Ulmestig menar att dessa nya perspektiv på hur arbetsmarknadspolitiken utförs är problematiska. Både i idéerna kring aktivering men även att ha kommunen som organisatör för arbetsmarknadspolitiska åtgärder (2007:211). Författaren ställer sig frågan varför vi inte återställer systemet samt vilka effekter kommunal arbetsmarknadspolitik egentligen kan ge oss.

#### *Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences*

Lars Calmfors, Anders Forslund och Maria Hemström (2001) har tillsammans skrivit artikeln “Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experience”, som är en litteraturöversikt över forskning kring arbetsmarknadspolitiska program (AMPP) i Sverige. Utöver att sammanställa svensk forskning kring AMPP i Sverige har de även jämfört dessa studier med

resultaten från liknande studier från OECD-länder. Genom att jämföra resultaten från både svensk och internationell forskning, kan de få en mer enhetlig bild av effekterna som AMPP har på att sänka arbetslösheten och minska konsekvenserna av den (2001:64).

Studien har tre definitioner av vad som kan räknas som ett AMPP och vad dess syfte är: (i) träffa en jobb "mäklare" (*job broking*) i syfte att förbättra matchning mellan jobbsökande och jobberbjudanden, (ii) arbetsmarknadsutbildning (*labour market training*) och (iii) subventionerade anställningar (*subsidised employment* eller *job creation*). AMPP finns inte enbart i en nationell kontext utan europeiska rådet inom EU har sedan 1997 godkänt en strategi för att minska arbetslösheten, där AMPP är huvudingrediensen (2001:63). Studien finner fem effekter: (i) effekter på matchningsprocessen, (ii) effekterna på konkurrensen mellan jobb, (iii) effekterna på produktiviteten, (iv) effekterna av allokering av arbetskraft mellan sektorerna, (v) direkt undanträngningseffekt på ordinarie arbetsefterfrågan (*direct crowding-out effects on regular labour demand*), och (vi) bostadseffekter vid lönesättning (*accomodation effects on wage setting*) (2001:76). Dessa effekterna ställs i ett makroekonomiskt samt mikroekonomiskt perspektiv.

Studien finner att de utländska studierna har blivit tolkade på ett sådant sätt att det finns en stark misstanke om "simultanitetsbias" (*simultaneity bias*), alltså att X orsakar Y men Y orsakar även X (Glen, 2016). I fallet för de utländska studierna mäter de AMPP i form av hur mycket pengar av GDP (Bruttonationalprodukt) per capita som läggs på varje arbetslös person i landet. Istället för att se arbetslösheten som en del av arbetskraften. Det föregående sättet ger en mer positiv bild av de effekter som AMPP har än om man bara hade tittat utifrån arbetskraften (2001:107). Utöver detta så finner forskarna även att det största problemet med svenska AMPP är deras storlek, speciellt storleken på arbetsmarknadsträningssprogrammen. Författarna menar att programmen är ineffektiva när arbetsmarknadsefterfrågan är låg, samt att ju mer tid som deltagarna behöver lägga på programmen, desto mer sänks deras timlön. Dessutom bör AMPP inte användas som ett sätt för arbetslösa att få in sin inkomst ifrån, alltså bidrag. Studien menar även att dessa program har mycket oklara

effekter på ungdomsarbetslöshet och personer som varit arbetslösa i maximalt 6 månader och menar att dessa konsekvenser bör hellre lösas med småskaliga åtgärder, än de stora nationella som användes under 1990-talet. Slutsatsen i studien är att AMPP i Sverige inte har varit baserade på forskning utan att man istället förutsatte att programmen skulle ha en positiv effekt på arbetslösheten och dess konsekvenser (s.k. *ex ante knowledge*). Forskarnas slutkläm på studien är att andra länder inte bör följa Sveriges exempel under 1990-talet om deras huvudmål är att höja arbetskraften genom arbetsmarknadspolitiska program (2001:113f).

### **3.2 Arbetsmarknadsåtgärder och dess konsekvenser**

#### *Exitprocesser och empowerment*

“Exitprocesser och empowerment: En studie av Sociala Arbetskooperativ i Vägen Ut-projektet” är en utvärdering skriven av Hedin, Herlitz och Kuosmanen (2006). Artikeln handlar om kooperativet Vägen ut, som är en gemenskap som ägs och drivs av personer med bakgrund av långtidsarbetslöshet, sjukskrivning, missbruk, eller kriminalitet. Verksamheten startade 2002 med syftet att underlätta inträde och återinträde på arbetsmarknaden för personer som har svårt att integreras i yrkeslivet.

Artikeln börjar med en beskrivning över hur Vägen ut har startats och vuxit under åren och ger exempel på liknande föreningar i Sverige med liknande syfte. Vägen uts syfte är att hitta modeller för hur människor med ett kriminellt förflutet och/eller drogproblem kan etablera sig i yrkeslivet genom att ingå i, starta, och driva arbetskooperativ. De vill förändra attityder som finns i samhället mot människor med drogproblem och/eller kriminellt förflutet. Det finns ett tydligt empowermentperspektiv som genomsyrar verksamheten. Kooperatörer och praktikanter blir själva ansvariga för utvecklingen av kooperativen och projektprocesserna. På detta sätt ska diskriminering och utanförskap brytas för människor med tidigare missbruk och/eller kriminalitet. Projektets centrala brukargrupp är begränsad, men det finns andra grupper som kan dra nytta av erfarenheterna som Vägen ut får.

Det som motiverar till ett uppbrott med den tidigare livsstilen är bland annat ålder, kroppsliga problem, olust och att se sina anhöriga lida på grund av sin egen livsstil. Detta leder till en känsla eller kunskap om att förändring är nödvändig, vilket gör det enklare att fatta beslut om att förändra sin livsstil.

Enligt studien är självhjälpsföreningarna ett stort stöd i övergångsfasen för blivande kooperatörer. Deltagarna har en osäkerhet som är ett resultat av att de har känt sig annorlunda i relation till andra människor, till följd av stigmatisering och exkludering. Föreningen har då stöttat genom att erbjuda en stark gemenskap, där möjlighet funnits att knyta nya band. Eftersom gemenskapen består av människor som har upplevt liknande saker är kommunikationen enkel och ibland har det inte behövts ord för att förstå hur någon annan känner, vilket kan vara en stor trygghet. Olika aktiviteter bidrar till att stärka individer, men gemensamt för alla är att aktiviteterna är meningsfulla och stimulerande. Situationen innehåller inte bara stöd, utan även utmaningar som måste klaras av, då det krävs drogfrihet och stark motivation till förändring.

Slutsatsen i studien är att för den enskilde deltagaren har Vägen ut varit *“en konstruktiv form av rehabilitering från drogmissbruk och kriminalitet”* (2006:149). Vid långvarigt missbruk och/eller kriminalitet har marginalsituationer efter uppbrott visat sig vara i ca ett år, och att vissa kooperativ har strävat efter längre rehabiliteringstid har visat sig vara bra av just den anledningen.

*I arbetslinjens skugga - en studie av relationer och strukturer i ett kommunalt arbetsmarknadsprojekt.*

Rickard Ulmestig (2009) har gjort en studie kring ett kommunalt aktiveringsprojekt; en form av arbetsmarknadsåtgärd som syftar till att på något sätt “aktivera” arbetssökande till att finna ett jobb (2009:9). De som får delta i projektet är främst långtidsarbetslösa och arbetslösa som uppbär försörjningsstöd. Vissa av deltagarna har aktivitetsstöd, andra som ej beviljats denna ersättning har istället försörjningsstöd. Projektet var U-06, som befann sig i Hörby kommun där man valde att jobba utifrån individuella handlingsplaner för varje deltagare och

främst hjälpa dem att söka olika jobb. Studiens ingång var att fokusera på deltagarna i projektet och hur de själva beskriver och upplever verksamheten. Denna typ av studie är en av de första svenska studierna om ett kommunalt arbetsmarknadspolitiskt projekt som fokuserar på deltagarna och inte resultaten av verksamheten (2009:9f). För att förstå deltagarnas upplevelse av projektet så utgår studien från två olika perspektiv. Det relationella perspektivet, vad som sker i det direkta mötet mellan personal och deltagarna och ett strukturellt perspektiv, hur vi kan förstå deltagarnas position som arbetslösa i samhället (2009: 33ff).

Studien etablerar det som ingår i en relation; bemötande, interaktion samt även metoderna som personalen använder i sitt arbete. För att analysera empirin används teorin om erkännande samt även maktbegreppet (2009:17f). Resultatet delas upp i fyra olika teman; individualisering, interaktion, motivation och asymmetriska relationer.

I studien framkommer det att personalen betonar individualiseringen och menar att det är ett kännetecken av verksamheten. Dock är denna individualisering svår att uppnå i verkligheten, något som betonas tydligt av deltagarna som inte känner sig sedda som individer eller erkända utifrån sina förmågor och sitt sätt att vara (2009:56ff). Istället upplever deltagarna att det är starka gränser mellan personal och dem själva, detta kan ses exempelvis i att deltagarna och personalen har olika platser att vara på. De delar inte toalett eller fikarum och personalen spenderar större delen av sin tid på sina enskilda kontor, de tittar enbart till deltagarna ibland för att se om de behöver någon hjälp. Interaktionen mellan deltagare och personal går att se som stram. När deltagarna kommer med kritik och menar att de spenderar alldeles för mycket tid på att hitta jobb på arbetsförmedlingens hemsida, möts de av kritisk personal som inte tar vara på kritiken utan nästintill ger intrycket av att deltagarna inte skulle veta bättre då de är arbetslösa (2009:61ff). Motivation är ett väsentligt begrepp; personalen ser deltagarna som motiverade till att komma till verksamheten, men deltagarna menar själva att de är "tvingade" dit då deras grundläggande behov av hyra och mat villkoras med deras närvaro. Flera deltagare var dock positiva till verksamheten men ville spendera färre timmar på plats (2009:65ff). Denna diskrepans mellan personal och deltagare måste ses utifrån den asymmetriska

relationen mellan personalen och deltagarna. Den ojämlika relationen konstitueras av maktlöshet hos kategorierna som försörjningstagare och långtidsarbetslösa kontra de myndigheter som kontrollerar deras försörjning. Det sker en kamp om makten mellan personalen och deltagarna. Bland annat genom att personalen kan villkora och disciplinera deltagarna men deltagarna använder sig även utav motmakt som när de spelar patients istället för att söka jobb (2009: 10, 77ff). Vidare finner studien strukturer i verksamheten som är bakgrunden till konsekvenserna i relationen mellan deltagarna och personalen (2009: 10f, 82-90). Dessa strukturer är svåra att bryta, både för personalen, deltagarna samt även de kommunala beslutfattarna. Men kommunala arbetsmarknadspolitiska projekt likt U-06 har potential till att stärka människors handlingsförmåga och motivation. Dock är det viktigt att man ser projektet utifrån dess motsatsförhållanden; deltagarna ska disciplineras genom närvaroplikt och övervakning men samtidigt ska deras handlingsförmåga och motivation stärkas (ibid).

*Arbete åt alla - En utvärderande studie av ett projekt för långtidssjukskrivna.*

Mats Lundgren (2007) har skrivit en utvärderande studie av projektet "Arbete åt Alla" (2007) som var ett arbetsmarknadspolitiskt projekt som främst riktade sig till sjukskrivna eller arbetslösa personer mellan 18-64 år. Syftet med studien var främst till att utvärdera projektet i relation till projektplanens mål, men även till andra konsekvenser som kan ha uppkommit under och efter projektets gång. Det övergripande syftet var att se hur ett arbetsmarknadspolitiskt projekt kan stödja långtidsarbetslösa och -sjukskrivna till att komma in på arbetsmarknaden igen (2007:12).

Det empiriska materialet består av den skriftliga dokumentationen kring projektet i form av en projektbeskrivning samt två "lägesrapporter". Även en gruppintervju med 10 av 12 deltagare som fanns kvar i projektet genomfördes.

Projektet Arbete åt Alla genomfördes i regi av Lärcentrum i Vansbro kommun. Det skulle vara helt frivilligt att delta i verksamheten samt att en stor vikt lades vid att planera och skapa individuella lösningar. Syftet med

verksamheten formulerades utifrån sex olika punkter (2007:9) som utgår från en lösningsfokuserad ansats och vilka positiva konsekvenser deltagarna skulle få. Verksamheten satte ett par konkreta mål för deltagarna, som att några skulle återgå till arbete eller praktik eller studier som leder till arbete. Målet kvantifierades att fem av de femton deltagarna skulle återgå till sitt arbete och fyra skulle prova på ett nytt arbete. Deltagarna fick först prata med en psykolog som gjorde en bedömning av deras läge och hur förutsättningarna såg ut för deras rehabilitering. Därefter påbörjades deras individuella planering (2007:9f). Aktiviteter i projektet var allt ifrån att skriva CV till friskvård och arbetsplatsbesök och individuella samtal. Projektet skulle hjälpa deltagarna att hantera sina egna hinder, synliggöra sina egna resurser, samt stärka de områden som det finns en grund att bygga på.

Utifrån de femton deltagarna så var det bara en person som efter projektet fick en praktik som sedan ledde till en lönebidragsanställning. Lundgren menar att man behöver se resultatet i relation till nyckelfaktorer som individens tillgång och status på den lokala arbetsmarknaden, då kan resultatet ses som begripligt.

Projektledaren berättade i en intervju att de från början inte visste vilka deltagarna skulle bli eller hur långt i från arbetsmarknaden de skulle vara (2007:24ff). Många deltagare var svårt sjuka och led av psykiska problem såsom självmordstankar och många hade varit sjukskrivna en längre tid och orkade inte göra så mycket. Projektledaren berättar i en intervju att tre dagar i veckan går bra men att de gånger de haft aktiviteter 4 dagar per vecka har deltagarna uttryckt stark stress och oro (2007:20, 25f). Även större projekt som att börja studera eller praktik ledde till att deltagarna fick avbryta i förtid för att de helt enkelt inte klarade av pressen.

På utvärderingen vid projektets slut så var det bara en deltagare som trodde att hen skulle kunna klara av att ha ett arbete. Vilket kan tolkas som att gruppen stod långt ifrån arbetsmarknaden och behöver mer individuell hjälp från en psykolog. Men många uttryckte att de fått ett bra stöd, främst från varandra i gruppen och att de nu känner mindre skam över att vara sjukskrivna (2007:22f). För många hade även ångesten generellt minskat i deras liv, självmordstankarna hade avtagit och många var väldigt tacksamma över deras tid i projektet

(2007:27). Studien menar att dessa effekter kan ses som realistiska mål för personer som varit svårt sjuka och utan arbete. Nämligen att utveckla egna resurser för att själv förbättra sin livskvalité, självförtroende, ekonomi och familjesituation etc. Som en förutsättning att kunna konkurrera framgångsrikt på arbetsmarknaden. Detta kan kopplas till SOU 2007:2 där regeringen menar att ta större hänsyn till individuella aspekter är en viktig åtgärd vid arbetsmarknadsåtgärder. Lundgren konstaterar också att projektets tid varit alldeles för kort för deltagarnas behov och att de kommer behöva lång och kontinuerlig hjälp för att lättare komma in på arbetsmarknaden (2007:30ff).

### **3.3 Individers erfarenhet av att delta i arbetsmarknadsprojekt**

*Exploring the Ingredients of Success: Studying Trajectories of the Vulnerable Unemployed Who Have Entered Work or Education in Denmark*

Denna studie från 2019 i Danmark, studerar vad som har gjort framgångsfall inom arbetsmarknadsprogram till just framgångar. Författaren har intervjuat klienter och deras socialarbetare (caseworker). Klienternas socialarbetaren är också den som handleder och ger emotionellt stöd under processen att gå från försörjningsstöd till arbete. Artikeln går inte in på något speciellt typ av program, utan studerar hela processen att komma till ett arbete. Den kommer fram till flera gånger att ett "flex-jobb" har varit en räddning för flera klienter, vilket beskrivs som timarbete i Sverige.

Studien beskriver en skillnad i hur klienterna beskrev det viktiga och det caseworkers sa var viktigt. Socialarbetare menar att det viktigaste är driften hos klienten själv, om denne verkligen vill komma in på arbetsmarknaden, om hen verkligen vill göra en skillnad i sitt liv. Klienterna pratar istället om tur, och att få möjligheten att få rätt motivation och stöd. Att bli behandlad med respekt och som en människa hjälpte klienterna enligt dem själva, och det krävs ett samarbete mellan socialarbetare och klienten för att kunna lyckas.

Det kan vara problematiskt att se klienters utveckling som en rak väg där målet är självständig försörjning. För det första är inte allas mål att ha ett



heltidsjobb. För det andra så kommer vägen vara full av upp och ner och tvivel. Att klienten tror på sig själv är viktigt, men den kommer inte att göra det hela tiden, och det är därför viktigt att inte förvänta sig att det alltid ska gå bra, men inte ge upp hoppet trots motgångar. Att skapa rätt förutsättningar för klienterna att kunna lyckas är minst lika viktigt som rummet där arbetet sker.

En utmaning enligt artikeln kan vara kommunikation, och specifikt kommunikation om byråkrati. Det är vissa saker som måste göras för att kunna få ett visst resultat, som till exempel för att klienten att kunna få anställning med arbetsgivarbidrag så måste klienten först gå igenom vissa steg. Det beskrivs som en svårighet att kommunicera detta till klienterna på ett sätt som gör att de förstår varför det är nödvändigt att göra så. Socialarbetarna menar att det är viktigt att varje person förstår varför det görs på det sättet det görs på, och det kan ofta ta mycket långa förklaringar. Ibland behövs det diagnostiseringar och oändliga möten innan de kan komma dit de vill komma, vilket kan töra på klienten som kan ha svårt att se vad som är målet och vad de kämpar för. Intressant är att de som visade upp mest frustration över byråkratin var klienter som haft en mindre bra relation med sin socialarbetare eller varit tvungen att byta socialarbetare en eller flera gånger.

Studien finner en ambivalens i arbetsmarknadspolitiska program, där klienten beskriver att deltagandet i ett program var en väg ut ur försörjningsstödsträsket. Men samtidigt kan deltagandet i programmet kännas som bara ett stopp på vägen som man bara måste ta, vilket kan töra på klienterna som inte vet vad programmet kommer att leda till. Med detta menas att bara en placering inte nödvändigtvis hjälper klienten. Placeringen måste även kännas meningsfull och med en tydlig bild av vad placeringen kan leda till. Tydliga möjligheter kombinerat med relationer som stöttar och bidrar med respekt, verkar vara det som leder till att klienterna känner mest hopp och bidrar till ökad motivation för att fullfölja program. Det är viktigt att fokusera på det positiva och konstruktiva för klienten, och inte på vad de kan eller inte kan, utan hur och vad som kan utvecklas. Samtidigt är det för snävt att bara fokusera på individen, för det begränsar möjligheten att lyckas till endast klienter som är "lätta", alltså de som redan är motiverade och har samma mål som systemet.

*Young Finnish Unemployed Men's Experiences of Having Participated in a Specific Active Labor Market Program*

Studien undersöker vilken påverkan arbetsmarknadspolitiska program har haft på deltagarna genom att undersöka deltagarnas erfarenheter och uppfattningar om programmen. Den menar att ämnet om arbetslöshet är väldigt viktigt på grund av att det finns ett samband mellan arbetslöshet och tidig död, samt dålig hälsa. Det kan också leda till destruktiva beteenden såsom högre alkoholkonsumtion, rökning och användning av andra substanser och droger. Artikeln lyfter upp andra studier som har visat att arbetslöshet ökar risken för självmord. AMPP har som syfte att underlätta anställning för långtidsarbetslösa, och därför har studien inriktat sig på att undersöka erfarenheter inom ett specifikt program på ett resurscenter i Finland. Studien menar att den typen av program som fungerade bäst är de som mest liknade "riktiga" arbeten, alltså subventionerade arbeten. På andra plats kom utbildningsvikariat, och sist, med mycket marginal, kom arbetsträning.

Resultatet av studien visade fem kategorier som deltagarna hade beskrivit som effekter, där kärnan var framtidstro. Det som bidrog till framtidstron var struktur i livet, ekonomiskt stöd, socialt stöd, självförtroende, och att själv kunna se nya möjligheter. Dessa kategorier bidrog till att deltagarna i studien upplevde att de gick från att vara nedstämda, att skämmas över sin situation, att känna sig exkluderade, till att känna ökad glädje och optimism. Ett schema gav struktur i livet, och att ha någonstans att gå gav både ekonomiskt stöd och socialt stöd då männen upplevde att det fanns människor på plats som brydde sig om ifall de kom dit eller inte. Genom resurscentret fick de möjlighet att prova nya saker och att utvecklas på ett sätt de inte hade haft möjlighet till tidigare. Det ledde till ökat självförtroende, och att ingå i ett sammanhang gjorde att de gick från att känna sig som "ingen" till "någon".

Studiens resultat visar en starkt positiv effekt av att vara på ett resurscenter. Vikten av att vara omringad av människor som är stöttande och behandlar varje person med respekt verkar genomsyra alla deltagarnas

erfarenheter. Kombinerat med de fem kategorierna som bidrog till framtidshopp, kunde studien urskilja en ökad känsla av harmoni hos deltagarna.

#### **4. Teoretiskt ramverk**

Under vår insamling av empiriskt material dök teorin om empowerment upp flera gånger. När insamlingen var klar var det ett uppenbart val att använda oss av teorin. Vi anser att teorin om empowerment återspeglar dels sättet som handledarna arbetar på samt även deras motivering till arbetet och effekterna som deltagarna uppger att de upplevt.

##### **4.1 Empowerment**

Empowerments historia börjar på slutet av 1800-talet, dess föregångare var kvinnor som kämpade för jämställda sociala förhållanden, samtidigt som de själva inte hade rätten att rösta eller leva ogifta ensamma utan skandal. De jobbade för att skapa social rättvisa och reformer och deras främsta mål (som de senare även uppfyllde) var lika rösträtt för kvinnor och män. Den första som konceptualiserade empowerment för socialt arbete var Barbara Bryant Solomon (1976). Solomon var den första som identifierade indirekta och direkta hinder till makt. Indirekta hinder handlar om individer som förtrycker andra individer medan direkta hinder handlar om samhällsliga institutioner som utövar makt över människor. Hon menar att maktlöshet beror på flera olika faktorer, som ekonomisk svaghet, frånvaro av politisk erfarenhet, ingen eller dålig tillgång till information eller kritiskt tänkande men även fysisk och emotionell stress eller andra psykiska hinder som kan göra det svårare för någon att ha samma möjligheter som andra delar av samhället (Lee J. & Rhonda E. 2009:161f). Därmed grävde hon startgroparna för början på empowerment inom socialt arbete som inte enbart skulle verka för att ge enskilda individer mer makt över sitt liv utan även skapa strukturella förändringar.

Teorin om empowerment kopplar sociala och ekonomiska orättvisor med individuell smärta och lidande. Teorin kan presentera en holistisk, intersektionell helhetssyn för att tillgodose behov hos personer i utsatta grupper. Empowerment är icke-hierarkisk på det sättet att klienter och socialarbetare måste arbeta sida vid sida. Det handlar om att ta kontroll, uppnå självstyrning, och att söka inkludering genom kontakt med andra människor i samband med deras upplevelser. På detta

sätt handlar det om både individuella handlingar och sociala handlingar. Den ena matar den andra (Lee J. & Rhonda E. 2009:160). Empowerment ska vara förankrad i omständigheterna kring de som använder tjänsterna (brukare), inte de som beställer, utför, forskar eller undervisar om tjänsterna (ibid:158). Som tidigare nämnt är empowerments slutliga mål att övervinna kulturella, institutionella, strukturella såväl som personliga hinder med klienter i syfte att få dem att få en större makt över sitt liv. På den interpersonliga (interpersonal) nivån syftar empowerment till att uppmuntra individer till att dela med sig av sina känslor av maktlöshet. Detta för att göra klienten uppmärksam på processerna som förtrycker dem på olika strukturella och personliga nivåer. Detta kan hjälpa klienter att återskapa upplevelser av maktlöshet och påminna dem att de inte är ensamma i sina upplevelser av maktlöshet (Healy, 2014: 197f).

Ett sätt för socialarbetare att arbeta med empowerment är att se till att klienterna är medvetna om att deras tankar och idéer alltid är med genom hela processen (assessment process), speciellt viktigt är det när behandlaren och klienten inte är överens (Healy, 2014:198). Empowerment som förhållningssätt är ett övergripande verktyg som kopplar det personliga med det politiska. Detta gör det möjligt för socialarbetare att synliggöra det som verkligen händer och utmana de hinder som finns för människor som är fattiga, icke-vita, kvinnor, människor som är utsatta på grund av sin sexualitet, fysiska eller mentala variationer, eller ålder (Lee J. & Rhonda E. 2009:159). På en institutionell nivå främjar empowerment hur organisationer utför klientarbete på ett sätt som motverkar förtryck. Ett sätt är att man inom samhällsservice har så kallad "medvetenhetsträning" (awareness training) som i sin tur kan gynna arbete mot diskriminering (Healy, 2014:198). Att arbeta med empowerment inom socialt arbete är ytterligare viktigt då flera typer av obligatoriska åtgärder som klienter behöver förhålla sig till utförs på ett sätt som försvagar individens egenmakt (Lee J. & Rhonda E. 2009:158). Empowerment-arbete på strukturell nivå handlar om att fundamentalt reformera sociala, ekonomiska och politiska strukturer på sätt som leder till en jämn fördelning av resurser och social makt. Detta kan ske genom utformning av sociala policys, engagemang med progressiva sociala rörelser eller en förnyelse av den politiska sektorn (Healy, 2014:197f).

## **5. Metod**

### **5.1 Fallstudie**

Det finns olika typer av fallstudier men det grundläggande syftet är att detaljerat och intensivt undersöka ett enda fall för att djupare förstå dess komplexitet. Fallstudier är ofta associerade med studier av en specifik plats och betoningen i studien ligger på att utforska miljön, vilket kan både vara det sociala eller ett fenomen som utspelar sig där. Ett fall som studeras kan vara platser som ett samhälle, en enskild skola eller klass, en familj, en händelse eller en enskild person och dennes livshistoria (Bryman, 2012:66f). Vårt fall är av en organisation, Reningsborg i Göteborg och en specifik del inom denna organisationen. Vi har valt att göra en fallstudie då det som särskiljer fallstudier från andra typer av studier är att själva platsen är det oberoende fokuset. Forskarna försöker i en fallstudie att klargöra de unika särdragen som sker på den bestämda platsen (ibid:69). Eftersom vårt huvudfokus i vår studie är att undersöka det program som äger rum på Reningsborg utifrån olika perspektiv och nivåer, anser vi att det är passande att genomföra en fallstudie på Reningsborg.

### **5.2 Metodval**

Studien genomfördes utifrån den kvalitativa metoden, då vi ville undersöka ett samhällsligt fenomen på platsen det skapas, och sociala interaktioner som sker på platsen (Rennstam & Wästerfors 13). Detta för att få djupare förståelse kring ämnet och utveckla en teori efter hand. Den här metoden står i motsats till kvantitativ metod, där man utgår från en teori och testar den (Bryman 2012:36). Även om kvalitativ forskning också kan testa teorier, är det vanligast att den kvalitativa forskningen genererar teorier, och vi har anammat den traditionella induktiva utgångspunkten att teorier och teman springer ur det insamlade materialet. En induktionsprocess innebär att forskaren kan dra generaliserade slutsatser ur observationer (Bryman 2011:26)

Kvalitativ forskning är en metod där fokus läggs på ord, och utvecklades för att utforska det som inte kan beskrivas med siffror, därför läggs fokus oftast inte på

siffror (Rennstam & Wästerfors 13). Som metod är den ofta induktiv och konstruktivistisk, med en epistemologisk ansats på det sättet att det ofta läggs vikt vid att förstå ett socialt fenomen genom att undersöka dess deltagare och hur deltagarna uppfattar fenomenet (Bryman 2012: 380). Vi har även antagit en ontologisk position, genom ett konstruktivistiskt tänk, med vilket menas att vi utgår från att fenomenen är en produkt av interaktion mellan människor, och inte ett ting som går att separera från dess deltagare (Bryman 2012:380).

Enligt Bryman finns det en viss problematik i att beskriva vad kvalitativ forskning är och inte är, speciellt när det nämns i jämförelse med kvantitativ (ibid:381, 384). Det finns också kritik mot kvalitativ forskning, att den är för subjektiv och beroende av forskaren. Eftersom informationen ska reduceras, görs den så av forskaren, vilket gör att forskaren kan påverka innehållet starkt (ibid: 405). Denna kritik kommer inte att bemötas i denna studie, men vi anser att det är viktigt för läsaren att veta att det kan finnas brister med den kvalitativa metoden.

### **5.3 Litteraturorientering**

När vi har letat efter tidigare forskning har vi utgått från ett antal olika kriterier. Detta för att vi hade en tidsbrist på oss att finna litteratur samt, göra det enklare för oss att finna relevant forskning för vår uppsats.

Den geografiska avgränsningen var Skandinavisk forskning, då vi forskar kring ett arbetsmarknadspolitiskt program i Sverige. Forskning om liknande program från länder som har alltför olika socialförsäkringssystem än de i Skandinavien, kan ha helt andra förutsättningar för både deltagarna och arbetsledarna. Därmed blir den forskningen mindre relevant för oss.

Forskningen fick inte vara publicerad tidigare än år 2000. Detta av flera anledningar, dels för att det inte finns så mycket forskning kring AMPP samt även för att det tar flera år för effekterna av sådana politiska åtgärder att visa sig i samhället. Utöver det så har det skett större arbetsmarknadspolitiska förändringar under slutet av nittiotalet och början på tvåtusenålet, vilket gör det ytterligare relevant för oss att se över forskning från den tidsperioden.

När vi började söka efter litteraturen så använde vi oss av olika sökord och termer för att ytterligare avgränsa oss. Nedan finns en lista på de ord vi sökte efter i olika databaser, samt den engelska översättningen över ordet om vi även sökte efter det

- Arbetsträning (labor market program)
- Långtidsarbetslösa (unemployment)
- Långtidssjukskrivna
- Utanför arbetsmarknaden
- Subventionerad arbetsgivaravgift (subsidized jobs, Supported employment)
- Arbetsmarknadspolitiskt program, AMPP
- Active labour market policy (ALMP)
- Arbetsrehabilitering (Vocational rehabilitation)

För att finna vår litteratur använde vi oss främst av databaserna och söktjänsterna SwePub, ProQuest SocialSciences, Scopus och SuperSök.

#### **5.4 Arbetsfördelning**

Genom hela arbetet av uppsatsen har vi försökt att dela upp arbetet så lika mellan oss som det går. Vi har delat upp de olika delarna av uppsatsen mellan varandra så att vi båda har skrivit ungefär lika mycket. Under avsnittet tidigare forskning har vi delat upp artiklarna och rapporterna mellan oss och sedan skrivit en sammanfattning av de som vi läst. När det kom till intervjuerna så delade vi upp dem mellan oss, eftersom vi ville att våra intervjupersoner skulle känna sig så bekväma som möjligt. Att bli intervjuad av två personer samtidigt kan lätt bli utmattande och vi hade kanske inte fått lika bra intervjuer. Vi intervjuade dock handledarna tillsammans eftersom de var två stycken. Genom hela arbetet har vi haft en pågående dialog mellan varandra och hjälpt varandra. Båda har läst igenom varandras texter och gett kommentarer om det behövts. Vi båda har deltagit under alla träffar med handledaren. Analysen och resultatet har vi tillsammans kommit fram till via diskussioner och skrivit ner våra tankar. Allt som allt är vi väldigt nöjda med hur arbetet har fortskridit då vi har lyckats komplementera varandra mycket bra.



## **5.5 Konstruktion av intervjuguide**

Intervjuguiden var semistrukturerad och bestod av övergripande och till största delen av öppna frågor. Vårt angreppssätt i intervjuerna var direkt och frågorna var tydligt utformade. Dels för att vara så lätta att förstå som möjligt, och dels för att vi inte ville samla onödigt mycket material som vi inte skulle komma att använda, vilket enligt Ahrne & Svensson (2015) bör undvikas från början. Bryman (2011:305) skriver att intervjufrågor inte ska vara för specifika, då det kan förhindra att alternativa synsätt får utrymme under intervjuerna. Därför valde vi att börja med väldigt öppna frågor som inledning, för att intervjupersonen skulle få ta upp det den själv ville inom ramen. Resten av frågorna fanns till som referenspunkter över vad vi ville att intervjuerna skulle beröra, tillsammans med möjliga uppföljningsfrågor.

Med intervjuerna ville vi täcka upp tre teman; tiden som arbetssökande innan Reningsborg, tiden på Reningsborg, och tiden efter Reningsborg. Med detta ville vi behålla fokus kring projektet på Reningsborg och inte gå inte för djupt på intervjupersonens övriga liv.

## **5.6 Rekryteringsprocessen**

Handledarna fick vi kontakt med genom direktorn för Reningsborg, och handledarna valde sedan ut sex deltagare som vi fick intervjua. Eftersom deltagarna kommer till Reningsborg via Kompetenscentrum, försökte vi få kontakt med dem via mail, då vi tänkte att det vore bra om vi kunde välja bland fler deltagare än endast de som Reningsborg själva presenterat för oss. Svaret vi fick var att Kompetenscentrum inte kunde hjälpa oss att få tag på fler deltagare. Således har Reningsborg varit så kallade "gatekeepers" genom att de har styrt urvalet av intervjupersoner helt och hållet.

## 5.7 Urval

Vårt urval bestod av två handledare, och sex deltagare varav tre kvinnor och tre män. Urvalet skedde väldigt snabbt och var färdigt redan innan vi hade fått kontakt med någon av deltagarna. Vi kunde därför inte presentera vår studie personligen, utan informationen deltagarna fick var sekundär. Detta kan vara bra, då vår studie har en tidspress, och handledarna vet bättre än oss vilka deltagare som skulle orka delta utan att påverka deras process i programmet. Handledarna känner även deltagarna och kunde välja personer i olika åldrar och olika bakgrunder eftersom de har bättre kännedom om deltagarna. Det kan också finnas negativa aspekter med det, då vi inte vet om deltagarna på förhand har förstått vad det är vi vill göra, och vad deras deltagande kommer att innebära. Det fick vi väga upp genom att informera tydligt och noggrant innan intervjun vad vi ville studera och vad deras deltagande innebär, se mer under 5.12. Alla deltagare var positivt inställda till projektet på Reningsborg, och det hade varit intressant för dynamiken i studien att få prata med någon som hade en negativ inställning. Vi bad handledarna att kolla upp möjligheten att få prata med en avigt inställd deltagare och fick till svar att de skulle kolla om det kunde få tag på tidigare deltagare som inte haft en positiv upplevelse. På grund av tidsbrist från vår sida, gick det inte.

## 5.8 Genomförande av intervjuer

Vi har använt oss av kvalitativa intervjuer som insamlingsmetod för vårt empiriska material. Kvalitativa intervjuer är en term som beskriver en typ av intervju som ofta förekommer inom kvalitativ forskning, och tenderar att vara mindre strukturerade än i kvantitativ forskning (Bryman 2011:299). Detta passar vår studie bra då vi vill ha fokus på intervjupersonens upplevelser och uppfattningar (Jacobsen 2012: 99). Som stöd användes intervjuguider, se bilaga ett och två för de färdiga intervjuguiderna.

Eftersom frågorna i intervjuguiden var direkta kan det begränsa svaren (Bryman 2011:305). Vi var därför noggranna med att vara öppna för fria associationer och fråga vad intervjupersonen själv tänkte på och om den ville

lägga till något. Vi försökte vara bra lyssnare och upprepa med egna ord ifall vi hade förstått det intervjupersonen ville säga, på rätt sätt, och fråga om det fanns något mer att lägga till. Vi planerade för att frågorna inte skulle komma i ordning, då vi hellre ville fånga upp det intervjupersonerna själva berättade utan att vi försökte styra tillbaka till intervjuguiden. Som vi tagit upp i avsnitt 5.5 användes frågorna mer som punkter som referat till områden vi hoppades att intervjuerna skulle beröra. Under intervjuernas genomförande uppstod det spontana reaktioner hos oss intervjuare som ledde till att preciserande frågor ställdes, och ibland även direkta frågor som uppföljdes av sonderingsfrågor, som beskrivs av Bryman (2011:307).

Intervjuerna genomfördes på plats i Reningsborgs lokaler, vilket var den naturliga miljön för deltagarna (Jacobsen 2012:102). Vi använde oss främst av mötesrum, men vid ett tillfälle satt vi med handledarna i cafét där andra personer också befann sig samtidigt, vilket vi bedömde som adekvat då syftet för intervjun var att få fakta om programmet. Eftersom språkkunskaperna i Svenska varierade hos deltagarna, anpassade vi vår språkanvändning så att det vi sa skulle vara begripligt. Vi ansåg inte att det var nödvändigt att använda oss av tolk, av flera orsaker. Deltagarnas svenska var tillräckligt bra för att kunna hålla fullgoda konversationer. Vi hade inte heller fått någon information innan intervjuerna om deltagarnas språknivå och hade därför inte kunnat förbereda tolkar till dessa tillfällen. Då vi inte hade en budget var det inte möjligt för oss att hyra in tolkar, även om det hade behövts. Innan intervjuerna satte vi oss in i Kvaless lista med kriterier för en framgångsrik intervjuare, som skrivet i Bryman (2011:306). Dessa kriterier är att en intervjuare ska vara; insatt, strukturerad, tydlig, öppen men styrande, sensitiv, och kritisk. Intervjuaren ska samtidigt visa hänsyn, komma ihåg, och tolka.

## **5.9 Bearbetning av intervjuer**

Intervjuerna bearbetades genom transkribering, för att göra det lättare att närmare granska och analysera intervjuernas innehåll. För att få ta djupare del av intervjuer där vi bara varit en av oss, transkriberade vi varandras intervjuer. Handledarnas

intervjuer delade vi på, och dessa transkriberades även ordagrant för att bibehålla intervjupersonernas formulering och uttryckssätt. Dock ska det tilläggas att en stor procent utfyllnadsord inte togs med. Två av deltagarnas intervjuer transkriberades på samma sätt, och för att spara tid transkriberades de återstående fyra intervjuerna utifrån ämne, där det viktigaste togs med. Vi använde de ordagrant transkriberade intervjuerna som underlag för att hitta återkommande teman under transkriberingen av resten av intervjuerna, och ifall det dök upp nya teman som kändes viktiga togs även de med i transkriberingen.

Hur noggranna vi än tycker att vi har varit, så finns det alltid mänskliga faktorer som bidrar, så även inom transkribering (Bryman 2011:312). Vi kan ha haft svårt att höra, varit trötta på att lyssna, haft svårt att tolka på grund av språkbarriärer, eller rent av slarvat. Det kan därför finnas misstag i transkriberingarna.

### **5.10 Analysmetod**

Efter att ha bearbetat det empiriska materialet behöver det analyseras. Vi valde att använda oss av tematisk analys. Denna analys innebär att forskaren identifierar kärnteman som återkommer både inom enskilda intervjuer, men också intervjuerna emellan (Bryman 2012:13). För att identifiera teman använder den analyserande forskaren sig av kodning, vilket görs genom att bryta ner den transkriberade texten i olika komponenter och ge dessa olika delar namn. Därefter söker forskaren efter återkommande teman i det empiriska materialet. Forskaren söker efter samband mellan olika koder och om dessa återkommer, för att se mönster i den transkriberade texten (ibid). Detta sätt hjälper till att förstå och tolka, men också reducera mängden material till en hanterbar masa. Om en reduktion inte görs, blir det enligt Bryman till slut omöjligt att hantera materialet och komma fram till något (ibid).

För transkriberingen använde vi oss av Express Scribe Transcription Software, som gjorde att vi kunde sakta ner intervjuerna och även spola fram och tillbaka på ett effektivt sätt. För kodning av det transkriberade materialet använde

vi oss av ATLAS.ti och MAXqda som är programvaror som är gjorda för att underlätta kvalitativa analyser. Genom programmen kunde vi markera text och ange vilket tema den markerade texten hade, samt markera intressantare stycken som senare skulle bli citat till uppsatsen.

### **5.11 Etiska överväganden**

Under arbetets gång har vi konstant haft en diskussion om etik och vilka vägar vi bör ta för att undvika etiska dilemman i så stor grad som möjligt. Vi har intervjuat personer som står långt ifrån arbetsmarknaden av anledningar som missbruk, psykisk ohälsa, sjukdomar och bristande språkkunskaper. Därav är det viktigt att vi reflekterar kring etiska aspekter när vi ska intervjua personer som befinner sig i utsatta situationer. Den första tanken vi reflekterade kring var om vi på något sätt skulle störa personernas progression i programmet. Då vår tanke var att få deltagarna att reflektera om hur det var innan de kom till Reningsborg och vad deltagandet i programmet givit dem. Att behöva reflektera kring sitt liv och vilka förutsättningar man haft kan försätta en i negativa tankebanor och kanske leda till att utvecklingen man gjort hämmas. Därav bestämde vi oss för att enbart intervjua personer som var klara med programmet för att säkerställa att vi inte påverkade deras utveckling på något sätt.

Ur en annan etisk synvinkel är det bra att intervjua personer som gått färdigt programmet då de inte längre blir påverkade av Reningsborg och har ingen koppling till dem. I vår intervjuguide ingår det frågor om negativa upplevelser om Reningsborg, vilket man som deltagarna kan vara mindre benägen till att svara på om man fortfarande är i programmet. Det kan finnas en rädsla att det dåliga man berättat om kommer komma fram till handledarna eller någon annan, vilket gör det svårare för oss att ha en öppnare diskussion kring deras tid i programmet. Denna idé blev dock inte helt uppfylld, då flera vi intervjuade hade fått en anställning på Reningsborg eller skulle fortsätta att ingå i deras projekt efter att programtiden var slut. Anledningen var att det inte var vi själva som valde intervjusubjekten utan det var Reningsborg som stod som gatekeepers för detta.

Slutligen finns alltid det etiska dilemman att de vi intervjuar inte berättar sanningen. Vilket kan bero på olika anledningar, dels att man inte känner sig bekväm med de som intervjuar eftersom de är främlingar, eller att man säger det man tror att forskarna vill höra. Det kan även bero på att man känner en sorts skuld till Reningsborg och inte vill säga något dåligt om dem, trots att man har dåliga upplevelser, för att man inte vill att de ska uppfattas som dåliga av andra. Man kan ha en övergripande positiv upplevelser av ex. ett projekt som Reningsborg men samtidigt ha ett par dåliga upplevelser att tankar om att något kunde ha gått bättre. Det var bland annat detta vi ville finna, men det kan bli svårt om man är rädd att "skada" Reningsborgs anseende.

Vår huvudsakliga källa till etiska koder är från Vetenskapliga rådets forskningsetiska principer (2002), som består av fyra krav. Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Härfter kommer vi att redovisa vad varje krav innebär samt även hur vi har arbetat med kraven och reflekterat kring dem.

### **Informationskravet**

*"Forskaren skall informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppdragets syfte"*

Innan vi började spela in varje intervju tog vi ett par minuter till att säkerställa att varje intervjusubjekt var medveten om vad denne var med på. Vi presenterade oss och berättade kort om studiens syfte, för vem studien var ägnad åt, vad det innebär praktiskt att vara med i studien, vilka sorters frågor vi kommer ställa, hur datan vi samlar in kommer hanteras samt att det går att läsa studien i dess helhet när det är färdigställt. De fick även informationen att de kunde be oss att pausa inspelningen eller säga att de inte vill svara på en fråga. Det var viktigt för oss att vi underströk och gjorde det tydligt för varje deltagare att medverkandet i studien var helt frivilligt och att de när som helst kunde dra tillbaka på sitt samtycke. Då alla hade blivit tillfrågade av sina arbetsledare att vara med kunde vi inte säkerställa att det skett på helt lika villkor, kanske kände

sig någon manad att vara med som i vanliga fall hade sagt nej till en intervju. Detta gällde även för oss som intervjuade, om vi märkte att det blev jobbigt för deltagarna skulle vi avbryta intervjun. Att arbeta på detta sätt reflekterade vi kring att det var respektfullt mot deltagarna och stärkte deras integritet. Hälften av intervjusubjekten hade även svenska som andraspråk så det gjorde det ännu viktigare för oss att de alla förstod vad de samtyckte till och på vilka förutsättningar. Om någon av deltagarna uppgav att de ville berätta om något som inte fick spelas in, hade vi med oss penna och papper för att anteckna minnesanteckningar ifall det skulle gå bra. Vi lämnade även våra kontaktuppgifter till varje person vi intervjuade så att de när som helst kunde kontakta oss för att dra tillbaka sitt samtycke, be om att vi inte tog med något de sa under intervjun eller om de hade några frågor om studien.

### **Samtyckeskrevet**

***”Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan”***

Efter att vi förklarat vad vår studie handlar om, vilket syfte den har och vilka frågor vi vill ställa så frågade vi ifall vi hade deras samtycke till att delta i vår forskning. Samtliga deltagare i studien har verbalt givit sitt samtycke om att vara med i vår studie och att vi får spela in intervjun i syfte för att besvara våra frågeställningar. Vi har känt själva att deltagarna har haft möjlighet att tacka nej till att vara med i studien och att de inte har haft något tvång från varken oss eller Reningsborg att vara med i studien. Eftersom alla deltagare har varit över 18 år samt inte har haft en kognitiv funktionsnedsättning har vi bedömt att alla kan ge sitt samtycke själva.

### **Konfidentialitetskravet**

***”Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem.”***

Konfidentialitetskravet har uppfyllts i största möjliga mån. Vi förklarade för alla intervjusubjekten att vi inte kunde erbjuda dem full anonymitet, då det kommer framgå i studien att vi intervjuat personer som har varit med i Reningsborgs projekt. Däremot kommer de få konfidentialitet då vi inte kommer nämna några uppgifter som kan identifiera dem. Även här gav alla deltagare sitt samtycke. Datan som vi har samlat in har även förvarats på ett sätt som gjort att obehöriga inte kan ta del av den. Intervjuerna spelades in med våra telefoner, därefter laddades ljudfilen upp på en gemensam Google Drive mapp och raderades från telefonen. De enda som har haft tillgång till denna Drive har varit vi som gjort undersökningarna.

### **Nyttjandekravet**

*”Uppgifter insamlade om enskilda personer får endast användas för forskningsändamål.”*

Allt material vi fått genom intervjuer, mailkonversationer och material från Reningsborg har enbart använts för att analyseras i syfte att svara på våra forskningsfrågor. Ingen av den insamlade datan har lånats ut eller använts för kommersiellt bruk eller annat med icke-vetenskapligt syfte. Efter att studien var genomförd och uppsatsen skriven har allt material raderats.

### **5.12 Reflektion kring studiens genomförande och tillförlitlighet**

Nedan följer en diskussion kring hur studiens genomförande har påverkat dess tillförlitlighet på olika plan. Vi kommer att reflektera kring detta med begreppen reliabilitet, validitet och generaliserbarhet. Oftast används dessa begrepp när man pratar om kvantitativa studier, då man mäter data i form av siffror och annan kvantifierbar mängd som gör det lättare att se hur tillförlitlig studien är (Denscombe 2009:378f). Till skillnad från kvalitativa studier som oftast inte mäter någonting utan får in sin data genom mänsklig interaktion som intervjuer och mer fokuserar på att förklara på vilket sätt något existerar ur någons synvinkel



(Bryman, 2012:380f). Vi kommer trots detta försöka att reflektera kring vår studie med hjälp av dessa begrepp.

## **Reliabilitet**

När man talar om hur tillförlitlig en studie är, pratar man om studiens reliabilitet. Om en studie skulle göras om två gånger och den får samma resultat som första gången, så är reliabiliteten hög (Kvale & Brinkman, 2009:262f). Det handlar även om omständigheterna som studien gjordes i. Man diskuterar huruvida de som genomförde intervjuerna kan ha ställt ledande frågor eller på något annat sätt påverkat så att de intervjuade svarade annorlunda än vad de annars hade gjort (Jacobsen, 2012:290). Hälften av de vi intervjuade hade inte svenska som modersmål och hade bott mindre än halva sitt liv i Sverige. Därför blev det många gånger svårt att formulera frågorna så att intervjupersonerna förstod den och samtidigt som att vi fick svar på vår fråga.

Vi hade först två frågor där vi bad de intervjuade att reflektera kring hur långt ifrån arbetsmarknaden de var på en skala från 1-10, innan och efter de kom i kontakt med Reningsborg. Men vi kände att den frågan var krånglig och frågade istället hur nära eller långt ifrån att få ett jobb de var. Men även den frågan var svår för många att greppa vilket gjorde att vi fick skippa vissa frågor till några deltagare, eftersom det var en för stor språkbarriär mellan oss. Dessutom var det många deltagare som skulle jobba eller hade redan börjat jobba hos Reningsborg. Nästan alla hade enbart positiva saker att säga om projektet. Vilket absolut kan stämma, att man bara har haft positiva erfarenheter men det känns ovanligt att såpass många kan ha det. Därför kan det vara så att deras nära koppling till Reningsborg i nuläget kan ha påverkat hur de svarade på frågorna. Om vi hade gjort om studien igen, hade vi innan vi träffat deltagarna mer utförligt frågat Reningsborg om vilka personerna var, om de fortfarande var kvar på Reningsborg eller skulle gå vidare och om deras språkkunskaper eller annat viktigt att veta om dem. Vi fick chansen att träffa några av dem innan deras intervju och fick insynen att våra frågor nog var för svårt utformade för dem och fick skriva om och ta bort

frågor från intervjuguiden.

## **Validitet**

Den övergripande betydelsen för begreppet validitet ifrågasätter huruvida en studie har lyckats mäta det den avser att mäta samt om sättet forskningen bedrivits på har gett ett fruktbart resultat (Robson, 2002:92f). Det sistnämnda betyder mer specifikt om det insamlade materialet kan besvara och återspegla sanning utifrån forskningsfrågorna (Denscombe, 2009:424f). När man talar om validitet i en studie brukar man främst tala om huruvida den har hög eller låg intern och extern validitet. Intern validitet syftar till kausalitet i studien; Hur säkra kan vi vara på att det finns ett kausalt samband mellan två variabler i studien? Medan den externa validiteten intresserar sig för hur långt studiens resultat kan generaliseras utanför dess kontext (Bryman, 2012:47f).

För att säkerställa den interna validiteten har vi haft en intervjuguide med oss, så att syftet med studien alltid var med oss och så att vi höll oss till ämnet. Vi spelade även in intervjuerna så att datan vi samlade in var fullständig och återspeglade verkligheten. Med detta minimerade vi även risken för att missvisa något som en deltagare berättade om (Robson, 2002:170f).

Att uppnå hög validitet i en fallstudie är svårt då man undersöker ett fenomen, personer och variabler kopplade till just det specifika fallet. Därmed blir det ett mindre och koncentrerat urval, vars resultat inte går att applicera utanför kontexten. Bryman (2012) talar om extern validitet specifikt hos fallstudier och menar att man måste skilja mellan olika typer av fallstudier för att bedöma graden av validitet. Vår studie passar inte direkt in i några av de exemplen som Bryman ger, det närmaste är att vårt fall är en typ av "exemplifierande fallstudie" (exemplifying case), vars mål är att "fånga omständigheterna i en vardaglig situation eller plats". Vi vill på sätt och vis visa hur Reningsborg jobbar med deltagarna och på vilket sätt det påverkar dem, så därmed är det inte en vardaglig situation och resultatet går inte att applicera utanför Reningsborg. Kategorin deltagaren tillhör ("långt ifrån arbetsmarknaden") är bred och det finns inget gemensamt som alla har. Reningsborg är också en plats som inte finns utanför

Göteborg och att replikera omständigheterna blir mycket svårt. Därför menar vi att vår studie inte har en hög extern validitet.

### **Generaliserbarhet**

Med begreppet generaliserbarhet vill man undersöka om resultatet man fått utifrån en mindre och begränsad grupp, kan appliceras på en större grupp som inte har deltagit i studien (Jacobsen, 2012:266ff). Ett av de vanligaste kritikerna till fallstudier är att de inte kan vara generaliserande. Men representanter av fallstudier har motargumentet att evidensen de presenterar är begränsad för att studien har restriktiv extern validitet, då ändamålet med studien inte är att generalisera till andra fall eller till en population utanför fallet. Istället menar de att det avgörande i en fallstudie är hur forskare genererar en teori utifrån sina upptäckter. Denna synen går ihop med det induktiva traditionen där man försöker sy ihop research med teori.

Som vi tidigare nämnt är vår studie svår att generalisera, dels på grund av de få intervjuerna men också av studiens natur. Vårt syfte har inte heller varit att få fram ett generaliserbart resultat utan att få en djupare förståelse för ett fenomen och dess inverkan på deltagarna. Så i fallet av vår studie kan vi enbart argumentera för sannolikheten att resultatet kan vara generaliserbart för vårt specifika fall, vilket vi även här bedömer som lågt så gruppen vi undersöker är bred och har få gemensamma drag.

### **5.13 Avgränsning**

Innan vi började med insamlingen av vår empiri var vår tanke att analysera makt. Vi upptäckte snart att handledarna jobbade för att platta ut makten och att Reningsborg som organisation inte har någon märkbar hierarki. Vi har därför istället valt att fokusera på egenmakt, då vi blev intresserade av produktiva maktstrukturer istället för repressiva.

Det finns makt i projektet, framför allt för handledarna, även om de väljer att inte tänka att de har makt. Att de hjälper deltagaren att göra rösten hörd till coachen på KC kan stärka deltagarens egen röst. Men det är också handledarna som bestämmer vad som ska höras kring deltagaren, och vad som är viktigt. Det behöver inte vara varken positivt eller negativt, men vi ser att makten existerar. Vårt empiriska material pekade oss i en annan riktning och vi valde därmed att inte lägga en större vikt vid maktaspekten. Därmed är vårt forskningsområde att urskilja processen som sker mellan deltagare och handledare inuti ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program.

## **6. Resultat**

I vår resultatdel kommer vi att presentera vår empiri samt att analysera den utifrån vår teori. Vi har delat upp texten utefter våra frågeställningar samt vilka teman vi funnit som kan besvara våra frågor. Först kommer vi att ge en presentation på Reningsborg och dess position som en arbetsmarknadsåtgärd samt vilka deltagare som kommer dit. Därefter kommer vi att gå igenom hur handledarna arbetar och motiverar sitt arbetssätt, sen hur deltagarna upplever samt vilken utveckling de sett hos sig själva. Slutligen kommer vi knyta ihop säcken med att koppla mer specifika arbetssätt och dess konsekvenser till vår teori om empowerment för att ge en djupare förståelse om vad som försiggår på Reningsborg.

### **6.1 Reningsborg**

1992 startades Reningsborg som en secondhandbutik med syfte att hjälpa utsatta i Göteborg. Idag är Reningsborg en idéburen organisation som är uppbyggd som en förening. De genomför många ideella insatser för att hjälpa människor som är i behov av stöd, och har flera secondhand butiker, café, "Däck och Tvätt", boenden, samtidigt som de sänder hjälp till Östeuropa. Reningsborg vilar på kristen grund och har för avsikt att möta människors själsliga och andliga behov. De menar att det krävs att få tillbaka tron på sig själv och andra, och ibland Gud, för att kunna få framtidstro (Reningsborg, u.å.).

Det här är de organisatoriska förutsättningarna som Reningsborg vilar på. Deras organisatoriska uppbyggnad styrks också av tidigare forskning som menar att för stora program är ineffektiva när det kommer till att hjälpa arbetslösa att bli självförsörjande (Calmfors m fl 2001:113f). Arbetsmarknadsefterfrågan spelar även en stor roll, dock ligger detta utanför Reningsborgs påverkan.

### **6.2 Reningsborg som arbetsmarknadsresurs i Göteborgs Stad**

Nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildningar (NAV) har som huvuduppdrag att arbeta för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden och skapa bättre förutsättningar för arbete eller vidare studier. NAV har även i uppgift att

samordna arbetsmarknadspolitiska insatser och åtgärder för Göteborgs stad. De ansvarar även för vuxenutbildningar inom skolformerna kommunal vuxenutbildning (Göteborgs Stad, 2020a). Inom nämnden har vi Arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen (Arbvux) och inom denna förvaltning finns arbetsmarknadsavdelningen. Det är i denna avdelning som vi finner Göteborgs stads samarbete med Reningsborg som är en del av NAV:s arbete för att skapa förutsättningar för jobb och kompetensutveckling till arbetslösa. Reningsborg erbjuder aktiviteter och arbetsuppgifter för deltagarna i sin verksamhet. Det är i dessa miljöer som våra intervjuobjekt rör sig i och har arbetsuppgifter som främst handlar om lokalvård, lastbilskörning, lagerarbete och uppgifter relaterade till secondhandbutiken såsom att stå i kassan, sortera och reparera inkomna donationer.

Reningsborg är inte de som betalar ut deltagarnas inkomst, utan den betalas ut av deras respektive socialarbetare. Alla deltagare vi intervjuade uppgav att de frivilligt kom till Reningsborg och hade inte förlorat inkomst om de valt att inte komma. Enligt Calmfors m. fl. (2001) är detta även effektivt då tidigare forskning visat att arbetsmarknadspolitiska åtgärder inte ska användas som ett sätt för arbetslösa att få in sin inkomst från (2001:113f). Alla våra respondenter uppgav att de kom till Reningsborg frivilligt och att de inte skulle bli straffade med exempelvis indraget bidrag om de sa nej, något som tidigare forskning även har påpekat är viktigt för att skapa en jämlik maktbalans mellan deltagare och handledare. Om deltagarna enbart skulle komma till Reningsborg för att kunna betala sin hyra hade detta förstärkt en maktlöshet hos deltagarna och deras motivation skulle inte vara lika stark ifall de kommit av ren vilja (Ulmestig 2009:65ff, 77ff).

### **6.3 Vilka är deltagarna?**

De som får komma till Reningsborg är folkbokförda i Göteborgs Stad, är minst 18 år, har försörjningsstöd och är inskrivna på Arbetsförmedlingen och förväntas kunna komma ut i arbete eller studier inom 18 månader. Samt ska personen ha gått igenom ett av nämndens "Kompetenscentrum" som finns i de olika

stadsdelarna. Där arbetar personalen med individer som har en insats inom socialtjänsten, i syfte att göra dem självförsörjande. För att en individ ska bli aktuell för ett Kompetenscenter behöver en socialsekreterare skicka in en remiss. På Kompetenscentrumen sker en kartläggning och en genomförandeplan som ska mynna ut i delmål och aktiviteter som behövs för att nå slutmålet (Göteborgs Stad, 2020b). Först efter denna process får en individ komma till Reningsborg. Dessa individer har varit arbetslösa i längre än 6 månader, något som tidigare forskning visar kan ge bättre resultat av att delta i ett arbetsmarknadspolitisk åtgärd än om de varit arbetslösa i mindre än 6 månader (Calmfors m fl 2001:113f).

Programmet vi har studerat på Reningsborg pågår under tre månader, där en grupp på 15 arbetstränande får en individuellt anpassad arbetsplan.

#### **6.4 Handledarnas perspektiv på uppdraget**

I detta avsnitt kommer vi redovisa hur handledarna själva ser på sitt arbete och hur de förklarar sitt arbete i syfte att stödja deltagarna. Vi kommer även analysera strategierna som handledarna använder sig av i arbetet.

Under intervjuernas gång fick vi en klarare syn på vad programmets syfte var på Reningsborg, nämligen att få deltagarna att genomgå en utveckling och att sedan göra en utvärdering till deras coacher på Kompetenscentret (KC). Handledarna svarade ja på frågan om syftet med Reningsborg var att utvärdera deltagarna och utvecklade sitt resonemang med hur KC kan se på utvärderingen:

*Och i vissa fall inser man att '-Jaha, det var som vi trodde' eller '-Jaha! var det så här personen var?' och ibland '-Jaha oj, då får vi lägga om planen'. Så även om vi inte har så mycket snack under vägens gång, så kan man under slutet... Hjälpa deltagaren via sin coach att gå i rätt riktning. Det kan vara en insikt om att '-Det här ska vi absolut inte göra, det funkar inte'.*

Handledare 2.

Handledaren hjälper att göra deltagarens röst hörd i systemet via dennes coach på KC. Handledarna agerar som ställföreträdare för deltagarnas personliga utveckling

och kan därmed på det organisatoriska planet fungera som en slags intresseföreträdare för deltagarna. Detta ser vi som ett uttryck av empowerment då deltagarna får mer makt till självstyrning av deras situation.

Reningsborg är en plats där utveckling ska ske på individnivån. Det huvudsakliga syftet med programmet är inte att hjälpa deltagarna att bli självförsörjande, så som vi från början trodde att målet var. Istället pratade handledarna om att det skulle ske någon form av utveckling hos personerna. Reningsborg jobbar tätt ihop med KC, som skickar sina klienter som oftast står väldigt långt ifrån att få ett jobb. Citat från Handledare 2 om vilka deltagarna är:

“Det kan vara människor som aldrig har varit på arbetsmarknaden, på arbetsmarknaden för länge langesen, på arbetsmarknaden i ett annat land, man kan ha jobbat jättemycket och blivit av med sitt jobb av en eller annan orsak, man kan ha haft ett beroende, alltså alkohol eller droger eller sådär, det kan man ha med sig. Man kan ha varit väldigt socialt handikappad så att säga. [...] Vi brukar säga att det är lite som att öppna en Aladdinask.”

Handledare 2

Alkohol och drogproblem i kombination med att vara långvarigt arbetslös är något som tidigare forskning instämmer på. Arbetslösa befinner sig i sårbara situationer och upplever en stigmatisering som kan påverka deras hälsa negativt, vilket kan leda till en missbruksproblematik (Starrin m fl 1996, Nordström Skans 2004 refererat i Hobbins, 2015:769f). Att direkt få in dessa individer på arbetsmarknaden ser vi som ett stort och svårt arbete. Det är främst KC uppgift att se till att deltagarna på något sätt blir “aktiverade” och får någon form av sysselsättning. Detta gör de med hjälp av Reningsborg, som på ett sätt agerar som en terapeut blandat med arbetsuppgifter åt deltagarna i deras second hand butik. Något som framkom väldigt snabbt i intervjuerna är att det inte läggs någon större vikt vid vilka sorts arbetsuppgifter deltagarna gör, utan återigen att det ska ske en utveckling hos deltagarna. Här är ett citat från Handledare 2 som pratar hur de kommer fram till olika arbetsuppgifter för deltagarna i syfte att uppnå utveckling:

Precis som att hitta vad man ska göra så kan det vara att skala bort det man inte ska göra. För att ofta så har man en bild av vem man var förra gången man jobbade. Dels kan det vara langesen i tid,



dels kan man vara en annan människa för att man har förändrats. Man kan ha gått igenom saker som gör att man har förändrats mycket. Så vi pratar mycket och [...] vi säger att det viktigaste här är inte vad man gör, utan hur man gör det, och dom utmaningarna man har, att man liksom försöker hitta ett sätt att hantera dom på. Så jobbar vi.

Handledare 2

Arbetet med deltagarna är förankrat i deras omständigheter och det genomsyrar hela processen i hur handledarna ska agera gentemot deltagarna. Reningsborgs syfte och mål för deltagarna skiljer sig även stort mot vad vår tidigare forskning om arbetsmarknadspolitiska program utgår ifrån. I andra fall har man satt konkreta mål för deltagarna, som ofta skulle gå att kvantifiera. Exempelvis att ett antal ska återgå till arbete eller påbörja studier (Lundgren 2007:9f). Men i fallet Reningsborg så läggs fokus på individens personliga utveckling, istället för att fokusera enhetligt på att få deltagarna att bli självförsörjande. Lundgren menar att detta kan kopplas till regeringens förslag SOU 2007:2 om att ta större hänsyn till individuella aspekter vid arbetsmarknadsåtgärder (ibid:30ff). Genom att medvetet ha en individualiserad syn ger man deltagarna makt att ta kontroll över sin situation och därmed motverka förtryck, vilket också är ett uttryck för empowerment.

## **6.5 Handledarnas arbete**

Det är "som att öppna en Aladdinask" om vilka deltagare som Reningsborg får. Reningsborg jobbar med individen och allt den bär med sig till programmet, vilket går ihop med teorin om att empowerment ska vara förankrad i omständigheterna kring deltagarna. Handledarna sätter upp mål med deltagarna som de ska jobba på medan de är på plats. Dessa mål är delvis saker som coacherna på KC ser att personen behöver jobba på, men det kan även vara mål som handledarna på Reningsborg kommer överens med deltagaren. Exempelvis att få övning i att befinna sig i olika sociala sammanhang och har mindre att göra med vilka arbetsuppgifter man klarar av att göra eller inte. Ibland kan det även handla om att

få orken att skriva ett CV. Citat från Handledare 2 om vad en bra relation med deltagarna och att må bra kan få personer att ta steg mot utveckling:

Och det är ju inte alltid det handlar om svårare arbetsuppgifter. Utan det kan vara att fortfarande sitta och göra det som man är jättebra på. Men att du *'-nästa gång kanske du ska sätta dig vid ett annat bord när du fikar'*. Lite vågat, men *'-du kanske ska prova att prata med den där personen'*, eller [...] *'-vi kanske ska ta tag i det där att skriva det där CV:t'* [...] *'-åh jag har så mycket ångest för det där CV:t'*. Ja men vi gör det nu liksom. Det finns någonting gott i att ha en god grund liksom där man trivs.

Handledare 2

I detta citat kan vi urskilja en del om deltagaren. Handledaren menar att det viktigaste är inte att göra svårare uppgifter utan att det är bättre att man trivs på det stället man jobbar på. Att konstant bli pushad till att göra bättre ifrån sig kan i vissa fall leda till känslor av obehag. Enligt Danneris, m fl. (2019) så är det minst lika viktigt att skapa ett bra rum för klienten som att skapa rätt förutsättningar för framgångar (Danneris, Sophie & Caswell, Dorte. (2019). Vilket är ett av handledarnas huvudfokus.

Att bygga upp en bra relation mellan handledare och deltagare understryks som viktigt, något som återigen inte direkt har så mycket att göra med att lättare komma in på arbetsmarknaden. Citat från Handledare 1 om vad ett större förtroendekapital kan göra:

Här ser vi till att vi bygger upp såpass mycket förtroendekapital att vi sedan kan använda oss av det för att säga dom riktigt obekväma sakerna när det behövs.

Handledare 1

Med de "riktigt obekväma sakerna" menar Handledare 1 att ta tag i en del av den problematiken som deltagarna kommer in med. Genom att arbeta interpersonligt kan handledarna hjälpa deltagarna att uppnå sina mål. Istället för att agera som någon som ska vaka över deltagarna, intar handledarna på Reningsborg en icke-hierarkisk roll. På detta sätt arbetar de för att skapa en stark arbetsallians mellan dem och deltagarna. Detta leder till att handledarna har möjlighet att hjälpa deltagarna att se vilka hinder som står framför dem, och med förtroendekapitalet kan handledarna peka ut vad varje person behöver arbeta med för att överkomma

dessa hinder. På det sättet synliggör handledarna vad som verkligen händer och vilka svårigheter som existerar för varje person. Det kan kopplas starkt till empowerment på det sättet att personen själv får kunskap om vilka maktspekter som påverkar den, och hur den kan använda makten till sin fördel i större utsträckning än tidigare. Att deltagarna får större kunskap kring svårigheter som påverkar dem, kan göra det lättare för dem att få ett jobb i framtiden på det sättet att de då har mer insikt i hur de ska navigera hinder.

För att målet med tiden på Reningsborg skulle bli glasklart för deltagarna uttryckte båda handledarna att det var viktigt att man var ärlig i vilka förväntningar man kunde ha på dem. Exempelen de gav var att vara tydliga med att tiden på Reningsborg inte direkt leder till ett jobb, trots att alla är där för att de saknar ett förvärvsarbete. Handledarna påpekade att det var viktigt att understryka detta så att inga missförstånd skulle ske samt att ingen skulle känna sig utnyttjad. Handledare 1 reflekterade själv kring denna biten av deras arbete:

Man kan inte va här tre månader och förvänta sig att det leder till ett jobb och det är vi jättetydliga med. För då säger vi att det är bättre att vara ärlig och transparent i det. Vi är också tydliga med att vi vill att människorna som kommer hit absolut inte ska känna sig utnyttjade. För det är också en central bit i, har man varit inne i systemet länge och har varit runt på olika ställen och känt sig utnyttjad, oavsett om det inte har varit mening, men bär man på känslan av att vara utnyttjad så är det ingen bra start. Det är inte bra att börja där. Så där är vi tydliga med att vi är måna om att det inte ska vara på det sättet.

Handledare 1

Utöver att vara tydliga med deltagarna om sina egna förväntningar på projektet så diskuterade handledarna om hur de bemötte personer som tidigare haft dåliga erfarenheter av gå in och ut genom socialförsäkringssystemet. Handledarna reflekterade kring vikten av att behandla deltagarna som lika, att det är två vuxna som pratar med varandra och inte en "klient" och en "utförare". Citatet nedanför visar att om man redan från början skapar ett icke-hierarkiskt maktförhållande mellan handledare och deltagare kan det resultera i önskvärda utvecklingar som en bättre framtidssyn och självbild:

H2: Det kommer ju folk hit som har gett upp och som bara ser det här som bara en sak som någon annan (har tvingat dem till). Jag tänker att ganska ofta så är det såhär att man hamnar i en sorts *'barn situation'* att man har en socialsekreterare eller en coach på kompetenscentrum eller både och som behandlar en som ett barn. Man måste alltid redovisa vad man gör, man behöver visa upp sina kontoutdrag och berätta allting. *'-kom nu och visa mamma vad du har gjort av dina pengar'*. Då kan man ju falla in i den rollen och sätta sig på rollen och vara en tonåring för att man har blivit behandlad så av systemet. Ganska ofta tycker jag, att man kan mjuka upp förhållandet genom att behandla dom på ett vuxet sätt. Lite åt kompishållet.

H1: Ja och att man har förväntningarna på (ett vuxet förhållningssätt). Så att det inte är en alltför skev maktfördelning.

Genom att ha insikten om att deltagarna kan bära på negativa erfarenheter av kontakt med myndigheter där de blivit misstrodda, kontrollerade och reducerade i rollen som vuxen så kan de medvetet bekräfta deltagarna. Handledarna "mjukar upp" genom att inte argumentera emot deltagarnas uppfattning och fortsätter stärka arbetsalliansen. Detta gör handledarna för att påverka det som annars kunnat upplevas som en "skev maktfördelning". Handledarnas syn är att eftersom det inte är Reningsborg som betalar ut pengar kan de komma närmare deltagarna genom ömsesidighet i relationen, då det minskar maktobalansen som kan finnas mellan en klient och en handläggare på exempelvis socialtjänsten. Enligt teorin om empowerment ska ett sådant icke-hierarkiskt arbetssätt vara bra för deltagarna, då det gör att de jobbar sida vid sida med handledarna.

Slutligen så kan Reningsborgs organisatoriska uppbyggnad i sig ge något som andra typer av arbetsmarknadspolitiska projekt inte kan ge, nämligen känslan av att själv kunna påverka eller hjälpa andra som har det svårare än en själv. En stor del av Reningsborgs arbete är att monetärt hjälpa andra behövande i ex. östeuropa, vilket de gör genom sin second hand verksamhet. Så att vara med och arbeta i Reningsborg kan indirekt hjälpa någon annan, vilket kan förstärka individens egna bild av sin makt i samhället, då den bidrar till hjälp för någon annan menar Handledare 2:

Det som kan vara... Stort för många som har... Legat ganska långt ner på samhällets botten av olika anledningar, det är ju att man kan vara med och bidra till någonting som nån annan kan få nytta av. Varje krona som vi får in när vi säljer någonting här har dom varit med och bidragit med så nån annan kan få det bättre. Man har inte råd att skänka en spänn till tiggaren utanför kvantum men, här kan man vara med och hjälpa någon annan dessutom. Det vet jag att flera har sagt att det uppskattar dom att äntligen kan jag vara med och bidra.

Handledare 2

Utifrån dessa förutsättningar skapar Reningsborg en djupare meningsfull vardag då deltagarna får chansen till att bidra och hjälpa någon annan som kan ha det värre än de själva. Detta inklusive att deltagarna får en tydlig bild av vad placeringen på Reningsborg kan leda till, vilket handledarna har förklarat i föregående citat. Björklund m fl. (2017) menar att detta leder till att klienter känner mer hopp och bidrar till en ökad motivation till att fullfölja programmet (Björklund, Häggström, Nyström, 2017).

## 6.6 Deltagarna

Vi har valt att koda deltagarnas namn och bytt ut namnen till siffror. Dessa presenteras i tabellen nedanför. I tabellen har vi kategoriserat om deltagarna bär på migrationserfarenheter eller inte för att kunna analysera ur flera perspektiv. Vi har inte tagit med ålder, dels för att anonymisera deltagarna, och för att vi inte frågade alla om deras ålder.

**Tabell 1: Information om deltagarna**

Deltagare	Kön	Migrationserfarenhet
1	Kvinna	Nej
2	Kvinna	Ja
3	Kvinna	Ja
4	Man	Nej
5	Man	Ja
6	Man	Nej

Deltagarna hade olika bakgrunder, och olika anledningar till varför de hade varit arbetslösa länge. De hade också varit arbetslösa olika länge. Tre av deltagarna hade erfarenhet av migration, vilket var en bidragande orsak till deras arbetslöshet. Ofta måste de klara svenskt gymnasium, och absolut minst grundskola för att kvalificera sig för de enklaste jobben. Två deltagare hade arbetat en längre tid, och blivit långtidssjukskrivna. En deltagare hade aldrig befunnit sig på arbetsmarknaden.

Vi bad deltagarna att beskriva hur långt ifrån arbetsmarknaden de var innan de började på Reningsborg.

Ja om jag ska skatta mig själv [från 1-10].... Jag skulle väl inte säga 1 men väldigt lågt. Om jag måste säga en siffra så 2, möjligen 3. Så som jag ser då.[...] För antingen skulle man ha en fullständig gymnasieutbildning och då föll nästan 80% av jobben, eller att man skulle vara driven och allt det, men jag måste ju hålla min egna takt. Vilket kanske är löjligt men jag gör det för min egna skull.

Deltagare 6

Deltagarna berättade att de alla hade låga tankar om sig själva innan de började programmet, många befann sig redan i sårbara situationer, som sjukdomar, innan de blev långtidsarbetslösa. Något som Hobbins (2013) menar kan stigmatisera ännu mer då arbetslösa i dagens politiska diskurs lägger stor vikt vid individens skuld i att vara arbetslös. Därmed får dessa individer ytterligare skuld för något som är ett strukturellt problem (Cantillion & Van Lancker 2013 refererat i Hobbins 2013).

Som handledarna tidigare nämnt så kan det vara personer som kommer till Reningsborg som är negativt inställda för att de tidigare har haft dåliga upplevelser av liknande praktikplatser eller AMP åtgärder.

*Okej. Och du sa att du var arbetssökande i två år? Under de här två åren gick du på praktik?*

Ja, praktik. Det är olika, hemköp, hotell, det är många. Men det är alltid samma sak. Dom vill inte anställa. Dom bara vill ha praktik,

då behövs det inte anställa. Det kommer femton sexton personer var tredje månad [...]. Många praktiserade där tre månader och sen: - *Hejdå, jag ska ringa dig om vi vill!* Ibland två eller fyra månader. Jag vet inte varför, jag vill jobba, men när jag slutar på praktik så måste jag gå hemma. Det är inte KC som beslutar om att dom inte får jobb, det är företagen. Jag tycker att det är problem i företag.

Deltagare 5

Dessa dåliga erfarenheter verkar komma ur en känsla av utnyttjande, som i sin tur gör att personen känner sig maktlös då den inte kan påverka situationen. Det går i motsats till empowerment, som handlar om självstyre och att främja bättre villkor för klienter, inte för de som tillhandahåller tjänsten. Det verkar som att deltagare som tidigare har fått dåliga erfarenheter av AMPP, har känt att deras arbete inte främjar de själva, utan snarare företagen som de blivit placerade hos. Som handledarna tog upp så arbetar de aktivt för att minimera känslan av utnyttjande och istället stärka känslan av självstyrning, vilket verkar ha lyckats. Deltagare 5 har dessutom migrationserfarenhet och detta går i enlighet med vad tidigare forskning har funnit kring utrikes födda och arbetslöshet; att svensk arbetsmarknad har främjat en segregation och har gjort det svårt för migranter att etablera sig som en del av arbetskraften (Frödin & Kjellberg, 2020:49).

## 6.7 Aktivitetens betydelser

Nyckeln till att minimera känslor av utnyttjande verkar vara deltagarnas möjligheter att påverka deras arbetsuppgifter, då det ständigt återkom under intervjuerna. Deltagarna beskrev att de kände att möjligheten fanns att kunna göra andra uppgifter, inom rimliga gränser.

En deltagare beskriver sitt arbete med LP-skivorna i second hand miljön med:

För jag sa det i början när jag höll på med skivorna och sen fastnade med tavlorna.. Så sa jag att jag gärna vill hålla på med tavlorna om det går bra och de sa '*-ja javisst det går bra*' så var det en annan kille som börjat som tog över skivorna. Så hade jag känt att jag velat byta så hade det funkat.

Deltagare 6

Vikten, som handledarna tidigare berättat om, las inte vid vad man gjorde utan hur man mådde när man utförde arbetet. Även här ser vi det som ett uttryck för empowerment, då arbetet ger makt till individen som själv får definiera vad som funkar bäst för dem. Om en deltagare ville byta uppgifter så fanns alltid möjlighet till det och det var ingen av deltagarna som berättade att de inte kände att de haft möjlighet till att påverka vad de gjorde på Reningsborg. Utrymmet för att deltagarna själva ska kunna påverka så pass mycket är ett sätt att jobba med empowerment, då det är viktigt att deltagarna ska känna att deras åsikter och idéer alltid är en del av processen.

Handledarna själva tog upp att de var tydliga med att programmet inte skulle leda till jobb på Reningsborg, men detta var inget som deltagarna tog upp. Det var snarare så att de flesta sa att deras mål hade varit att få någon typ av anställning (exempelvis OSA) på Reningsborg, och fortfarande jobbar mot det målet. Något som handledarna arbetar mot då allt stöd är individanpassat och det genomsyrar hela arbetsprocessen.

En stor fråga för oss var hur deltagarna upplevde deras deltagande i programmet. Något som återkom i alla intervjuer var att de alla upplever att de mådde bättre under tiden de var på Reningsborg.

När jag kom hit så hade jag ju problem med ångest och depression och hade haft det under en längre tid. Och det blev betydligt bättre under tiden jag var här, och jag tror att dels så var det som fattades och att jag inte hade nåt meningsfullt att göra på dagarna, och det hjälpte rätt mycket med det. Även att få mer sociala kontakter jämfört med att bara gå hemma själv mest. Det gjorde också en rätt stor skillnad för den delen.

Deltagare 4

Alla deltagare uppgav att de mådde bättre av att komma till Reningsborg och genomgå programmet. Många uppgav att ångesten minskat, att de hade en positivare framtidssyn och att de generellt mådde bättre efter deras tid i projektet. Något som även kom fram under vår tidigare forskning där deltagarna i projektet *Arbete åt Alla* uppgav samma sak (Lundgren 2007:27).



## 6.8 Relationens betydelse

Vår tidigare forskning har beskrivit att det funnits fem effekter av en framgångsrik tid på ett arbetsmarknadsprojekt; strukturer i livet, ekonomiskt stöd, socialt stöd, självförtroende och att själv se nya möjligheter (Björklund, Häggström, Nyström 2017) Detta stämmer överens med liknande teman som deltagarna själva uppgett i våra intervjuer. Vi har identifierat tre olika aspekter som har bidragit till bättre mående hos alla deltagarna; aktivering, rutiner, och sociala kontakter. Det finns andra aspekter som också har bidragit till ett bättre mående, men de vi kunde finna som återkom hos alla deltagare var dessa tre.

Deltagarna själva värderade sociala kontakter väldigt högt, då många nämnde människorna på Reningsborg som det mest positiva. De gillade känslan av att alla var välkomna och behandlades likvärdigt:

Jag känner mig jättebra här... Jag känner detta är min familj, mina kompisar. Det här är min familj. Om jag fråga [Namn] om hjälp han hjälpa mig.. Han har mycket att göra men han alltid hjälpa... De andra också.

Deltagare 3

Något som tillförde till den familjära stämningen var att alla alltid hälsade på varandra, både hej och hej då. Dessa sociala kontakter bidrog också till att deltagarna kände sig sedda och bekräftade, flera deltagare berättade att de kände sig viktiga på arbetsplatsen.

[Namn] sa en dag att *'-Det märks verkligen när du inte är här'* sa hon.. Det kändes bra. Så jag blev lite *'-Gör det verkligen det?'*. Men det sa hon att det gjorde..

Deltagare 1

En del av handledarnas syften är att se till att alla deltagarna känner sig sedda och värdefulla. Alla deltagarna beskrev handledarnas roll på ett sätt som liknade varandra. De värderade handledarnas närvaro högt, och beskrev att de alltid fanns i närheten och alltid hade tid om någon behövde hjälp med vad som helst. Deltagarna beskrev handledarna på ett sådant sätt som tyder på att det inte funnit en hierarki mellan dem. Detta är ett tydligt sätt att jobba med empowerment.

Dom frågar hela tiden om jag känner, om jag känner bra. Dom föreslog ändringar och frågade om jag ville, allt. Kläder, skor, med tavlor, det finns jättemycket jobb här. Dom hela tiden pratar med personalen om dom känner en person inte roligt eller bara sitta själv. Inte bara [Namn] och [Namn], andra. Dom försöker att vad händer. Dom försöker att lösa problem hela tiden. Det ger en trygghet. Inte bara med jobb, om jag behöver hjälp skatteverket, försäkringskassa om jag inte förstår nåt, så dom släpper allt och löser direkt. Det finns inga problem. Dom direkt, '-kom!'.

Deltagare 2

En annan deltagare uttryckte att han upplevde en stor positiv respons på sitt arbete, mer än vad han trodde att skulle få beröm för. Något som han reflekterade över var att det stack ut från sina tidigare praktiker och arbetsplatser:

Jag har svårt att ta beröm... Men jag har fått väldigt mycket respons.. På mina tidigare arbetsplatser så har det inte varit så.. Man gör det man gör och så är det punkt slut. Inget '-vad bra du är'.. Vilket var lite trist måste jag säga. Men här är det precis tvärt om. Så det är stor skillnad.

Deltagare 6

Här får vi reda på att deltagaren har fått rätt stöd, något som han tidigare inte fått på föregående arbetsplatser. Detta stöd har lett till en stor skillnad menar Deltagare 6, som utöver att få positiv respons på sitt arbete har blivit bekräftad och fått ett bra relation med handledarna på Reningsborg. Detta har lett till en positiv utveckling, något som Danneris m fl. (2019)även har funnit i sin studie om arbetsmarknadspolitiska program och understryker effekten Reningsborg har haft.

## 6.9 Reningsborg och empowerment

Som vi tidigare nämnt är det viktiga inte vad man gör på Reningsborg utan att man genomgår en utveckling. Fokuset läggs på individen personliga resa och för många har denna resa lett till känslor av egenmakt och starkare psykiskt mående. När vi frågar deltagarna om vad de fått av att vistas på Reningsborg så svarar många att de mår bättre än vad de gjorde innan de kom till programmet, som exempelvis deltagare 1:

*Och andra delar av ditt liv? Har dom påverkats av att du har varit här?*

Ja framtidstro.. och mående absolut.. Så allt har påverkats positivt..  
Verkligen...  
Deltagare 1

Att ha återfått en framtidstro innebär dels att individen känner att den återfått en makt över sitt liv och att det finns möjligheter för den att påverka. En person som känner att den kan se positiva saker i framtiden tror även att den har möjlighet att påverka utfallet själv. Något som är djupt förankrat i teorin om empowerment.

För en av deltagarna var tiden på Reningsborg så betydelsefull att hon efteråt kände att de rasistiska upplevelser hon tidigare haft på arbetsmarknaden och könsnormer hon kände att hon upplevt i sitt hemland, inte längre spelade någon roll. Hennes reflektion var att hon lyckats utveckla sig så pass mycket att hon kände att nu kan framtida arbetsgivare inte ignorera henne, trots hennes religiösa tillhörighet:

*Varför tror du det? (att du inte lyckats få ett jobb)*

Jag vet inte, jag kanske för att har själ. Men nu har jag bra CV, stor kunskap som jag kan visa till andra företag. Då spelar det ingen roll om jag har själ eller inte. När man jobbar här blir alla förvånade, *'du är en tjej, hur kan du bära'* inte som mitt hemland. Jag kan backa, parkera, köra bra.

Deltagare 2

Att arbeta med empowerment handlar inte bara om att hjälpa klienter på individnivå att återfå makt över sitt liv, utan som vi tidigare nämnt handlar det även om att jobba på organisatoriska och strukturella plan. Genom att jobba för att minoriteter ska få mer resurser eller högre positioner i samhället, så stärks även minoriteternas möjligheter till att ta mer makt över sina liv. Ett tydligt sådant exempel stötte vi på när handledarna berättade om en kvinna som kom till Reningsborg och vars enda önskan var att köra bil och lastbil.

Vi var inte ens säkra på att vi kunde... Nä, att möjligheterna fanns, men hon sa *'-jag vill bara köra bil'*. Så tänkte vi ett varv till. Okej, men en kvinnlig chaufför, mycket ovanligt. En kvinnlig chaufför med slöja, mycket ovanligt. Hur kommer det påverka människorna på Reningsborg? Och dom människorna som hon träffar när hon är anställd här på Reningsborg? Det kommer bli kanon, och dessutom så kommer hon att behöva träna på det hon kommer att få höra när hon kommer till tippen och ska slänga saker där. *'-Nu kommer hon igen med slöjan. Kan inte ens parkera rätt, liksom'*. Och så har det funkat så bra. För att hon var tydlig med vad hon ville.

Handledare 2

I denna instans så kombinerade Reningsborg individens önskan om vad hon ville göra, som dessutom var ovanligt för en kvinnlig muslim, tillsammans med stöd och handledning. Detta ser vi som ett tydligt sätt att jobba med empowerment som inte enbart påverkar på individnivå utan även på större nivåer. Representation är makt och att ge någon som tillhör en minoritet möjligheten att ta ett jobb som den högst troligt inte fått på den vanliga arbetsmarknaden, kan sippra ut och ge effekt på ett större plan.

Om deltagarna hade något de ville framföra, något som de kände att det hade kunnat förbättras blev de lyssnade på och ändringar implementerades. Dock var det bara en av deltagarna som hade uppgett att de gav feedback till handledarna om deras arbete, resten var nöjda och hade inget negativt att påpeka. Detta är ett uttryck för empowerment, då individerna känner att de är sida vid sida med handledarna i en icke-hierarkisk relation.

Ja det gjorde jag ett par gånger... Det var ingen jättestor grej men en grej i början var att... Från början så började vi klockan nio på morgon men det var lite svårt med bussarna, för bussen hit kom liksom fem i nio, så att jag påpekade det för dom att då var man tvungen att ta bussen en halvtimme innan ifall man skulle hinna... Men jag påpekade det för dom och dom ändrade så att vi började tio över nio istället. Så att... Dom var öppna för att ta till sig den typen av grejer.

Deltagare 4

Att handledarna är öppna mot kritik är något som Ulmestig (2009) menar är viktigt för att en relation mellan handledare och deltagare ska fungera i ett sådant

här projekt. I Ulmestigs egna studie framkom det att handledare inte hade bemött kritik från deltagarna och därmed skapat en ännu större asymmetrisk maktrelation mellan dem och deltagarna (2009:61ff). Något som inte framkommit i vår studie utan tvärtom så hade Reningsborg välkomnat kritik och tagit tillvara på den.

En annan intressant aspekt som framkom i flera intervjuer och som även nämnts av handledarna, är att det är icke-hierarkiskt på Reningsborg. Även detta tog handledarna upp, att det ska kännas att det bara är två vuxna människor som pratar med varandra. Deltagarna beskrev att de var medvetna om att de inte stod "under någon", utan att cheferna och handledarna själva även kunde göra samma jobb som de själva utförde.

Jag kommer ihåg att [namn] sa till mig att vi skulle städa, jag började gråta för jag ville inte städa, det är inte mitt drömjobb. Men efter det, du vet vad? Jag såg [namn] och [namn] (chefer), vet du vad dom gör? Dom städar toaletten och sitter på golvet, och dom städar golvet med händerna. När jag såg det, hela mitt hjärna... Han är chef! Men hur? Men jag bara grät första dagen jag var här för jag städade. Jag [kände mig så] dum. Sen gick jag och bad om att få hjälpa min kollega att städa toaletten. Och jag började själv att städa här. Jag lärde mig från personalen. Alla är samma, chefen är inte annorlunda. Dom jobbar vad som helst. Och jag lära mig av dom. Det kändes inte illa att städa när chefen städar.

Deltagare 2

Detta kan kopplas till empowerment-teorin, då en central del av empowerment handlar om att jobba sida vid sida (Lee J. & Rhonda E. 2009:160). Vi ser att detta kan minska deltagarnas känslor av utnyttjande som de tidigare kan ha upplevt och istället förstärka känslor av egenmakt. Deltagaren berättar att hon kände sig till en början utnyttjad när hon ombads att städa men denna känsla försvann så fort hon såg att även chefer och annan personal utförde samma uppgifter.

Vidare har deltagarna beskrivit att deras syn på framtiden ser mer hoppfull ut vilket kan kopplas till en av handledarnas strategier. Handledarna har insikt om deltagarnas hinder i möten med myndigheter och lär ut motståndsstrategier:

H2: jag tänker ofta att man har blivit behandlad på ett visst sätt så kan man ha ganska stort agg mot systemet. Men då tänker vi '*Du får tänka precis vad du vill om dom, men hur ska du bli av med dom?*' och så använder man den kraften, om det betyder att du måste sitta med på ett möte och skärpa dig och vara skittrevlig för att få det du vill, så får du väl göra det då. Eller vill du att detta aldrig ska ta slut, ja då kan du sitta och spela Allan, men hur smart är det?

H1: Ja att man på något sätt både ger dom tron på att dom klarar av ett annat liv och också acceptansen inför vissa spelregler, inte för att dom är rätt, inte för att jag tycker dom är bra utan för att dom kommer vinna över dig och du kommer förlora om du sätter dig på tvären.

Genom att lära deltagarna "spelreglerna" så ger de ut verktyg för att kunna hantera situationer de tidigare har upplevt som förminskande. Handledarna omformulerar upplevelser av maktlöshet och på det sättet gör dem klienterna medvetna om att det finns fler lösningar där de inte behöver återuppleva maktlösheten eller förminskningen. Deltagarna får bilden av att de kan påverka sin framtid på ett nytt sätt. Ett arbetssätt som starkt kan kopplas ihop med vad empowerment menar att man kan åstadkomma genom att arbeta utifrån individen med ett holistiskt synsätt.

## 7. Diskussion

Under våra diskussioner under analysfasen har vi fått flera olika tankar om processerna på Reningsborg och vad de egentligen åstadkommer för deltagarna. En fråga som kommit upp är vem som vinner mest i slutändan. Som handledarna på Reningsborg tidigare berättat så läggs det en stor vikt vid att ingen ska känna sig utnyttjad när de är hos dem. Även om detta stämmer överens med vår egna forskning, undkommer vi inte faktumet att Reningsborg nästan var tredje månad får 15 arbetare som de inte behöver betala för ur egen ficka. Det är svårt att ställa personlig utveckling mot "gratis" arbetskraft och fråga sig vad som är bättre. Kanske är det bättre att 15 individer som på olika sätt har nått botten får chansen till att utveckla sig mot det bättre och i gengäld får en organisation extra arbetskraft. Men i slutändan anser vi att det är Reningsborg som vinner mycket på detta och vi ställer oss också frågan om de hade haft möjlighet att fortsätta med sin verksamhet utan den hjälp de får av de 15 deltagarna. Arbete är arbete och när allt kommer kring så får deltagarna inte betalt för arbetet de utför på Reningsborg, utan att de är där på plats. Samtidigt måste annan personal lägga tid på att lära upp deltagarna vilket tar fokus från deras vanliga arbetsuppgifter. Därför kan man spekulera kring att arbetsuppgifterna kanske ändå hade blivit gjorda, om inte av deltagarna, så av någon annan personal på Reningsborg.

En annan observation vi gjort är att Reningsborgs huvudsakliga arbete går emot den svenska arbetsmarknadspolitiken och dess mål. Sverige har sedan ett par decennier haft en stark idé om arbetslinjen, att om man kan förvärvsarbeta så ska man göra det (Junestav, 2011; Strindlund, Dahlgren & Ståhl, 2020 refererad i Hultqvist & Hollertz, 2021). På Reningsborg är inte målet att alla deltagare ska ha en större möjlighet till att hitta ett förvärvsarbete efter tre månader utan där sätts personlig utveckling som ett mer eftertraktat mål. Detta går att likna vid en form av förvaring men med inslag av individbaserat socialvård. Dock måste inte detta vara dåligt, kanske är detta en bättre lösning än vad våra nuvarande arbetsmarknadspolitiska åtgärder är. Som tidigare forskning visat på, så är detta starka tryck på att vara självförsörjande inte alltid det bästa för alla individer (Hobbins, 2018).

Vi har inte tagit med en genusaspekt i vårt resultat, då vi inte upplevde att det fanns någon skillnad i hur männen och kvinnorna svarade eller vad de valde att fokusera på. Det som vi reagerade på var hur otroligt lika alla intervjuerna var och att alla nästan pratade om samma saker. Processerna och relationerna som utvecklades mellan deltagare och handledare såg lika ut mellan alla våra intervjusubjekt och många talade om lika upplevelser. Däremot har vi märkt en skillnad på hur intervjusubjekten har agerat mot oss beroende på om de bär på migrationserfarenheter eller inte. Vi kände att personer med migrationserfarenhet visade en stor tacksamhet åt att vi var på plats och ville prata med dem om deras upplevelser på Reningsborg. Detta kan vara ett uppvisande av tacksamhet mot Reningsborg också. Det kan dock finnas en enklare förklaring till detta, nämligen att personer som levtt större delen av sitt liv utomlands kanske inte har samma idéer om vad "två socionomstudenter" gör eller vad en C-Uppsats innebär.

Det finns ingen tvekan om att Reningsborg hjälper deltagarna att må bättre. Alla intervjupersoner upplevde att deras liv hade påverkats positivt under tiden de varit där. Vi tror att handledarnas vision om att det ska vara individbaserat och prestigelöst märks på deltagarna. Det är positivt att det finns ett ställe som låter människor vara som de är, där handledarna till och med uppmanar till individualitet. För en del människor i samhället skulle kanske denna typen av program verka simpelt, eller till och med löjligt, för att det är så låga krav på deltagarna. Men vi tror att de låga kraven bidrar till att deltagarna känner sig tryggare att testa sig fram själva i sin egen takt, och utvecklas på ett sätt som de inte annars hade kunnat göra. De som behöver högre krav kan be om det, och handledarna anpassar då planen för deltagaren. Detta tror vi leder till att de som har förmågan att utvecklas snabbare får möjlighet att göra det. Samtidigt som de som har stora problem får möjlighet att fokusera på att må bättre för att kunna utvecklas i framtiden. Detta ser vi som ett uttryck för produktiv makt då det skapar eftersträfvade beteenden. Istället för att vara tvingande och hämmande så hjälper handledarnas makt att framkalla produktivitet.

Handledarna säger själva att de inte utför någon "arbetsträning" eller är ett arbetsmarknadsprojekt, men vi ser fortfarande delvis att det är det. Reningsborg är steget innan man kommer in på arbetsmarknaden. Det är ett rum där deltagarna kan testa sig fram med hjälp av ny kunskap om vad en framtida arbetsplats kan



kräva. I deltagandet får man en nulägesrapport om vilken kapacitet man har och detta blir på sätt och vis en förlängd röst till arbetsmarknaden.

Samtidigt kan vi se att det finns en oro över vad som skulle hända ifall deltagarna inte längre kunde vara på Reningsborg. Eftersom alla vi pratade med hade återvänt till Reningsborg via antingen OSA, praktik, eller vanlig anställning, vet vi inte hur deras liv hade sett ut utan Reningsborg. En deltagare reagerade väldigt starkt och kom nära till tårar när vi bad henne fundera på hur det skulle vara att söka ett jobb som inte var på Reningsborg. Handledarna är medvetna om att vissa personer kanske bara fungerar på Reningsborg, men de menar att de ändå lär sig något i de fallen. Men vad händer med deltagarna? Vad lär dom sig? Betyder det att de deltagarna bara blir en informationskälla som ger handledarna mer erfarenhet och kunskap? Det bästa vore ifall den typen av deltagare fick verktyg för att kunna fungera på andra ställen. Vi kan också tolka det som att det behövs fler ställen som Reningsborg, då alla individer inte kan få plats i en normativ mall.

Det går också att fundera över hur mycket permanent skillnad det går att göra i en persons liv på tre månader. Uppenbarligen gör det skillnad, men vi undrar hur bra det går att upprätthålla när programmet har slutat.

Att ett projekt som pågår under tre månader är för kort tid är även något som vår tidigare forskning också kommit fram till. Lundgren (2007) som studerade ett mycket likartat projekt med samma kategori av deltagare kom fram till att projektets tid varit alldeles för kort för deltagarnas behov och att dessa typer av individer kommer behöva lång och kontinuerlig hjälp för att komma in på arbetsmarknaden (s. 30ff). Dock, för att kunna förstå bättre vad som händer med deltagarna efter Reningsborg hade vi behövt prata med tidigare deltagare som inte hade fortsatt på Reningsborg.

## 8. Slutsats

I enlighet med vårt syfte har vi studerat ett specifikt projekt, där fokus lagts på deltagarnas och handledarnas perspektiv. Genom detta har vi fått en bild av hur processerna i organisationen ser ut och vilka centrala roller projektet har haft för deltagarna. Vi har kunnat svara på våra frågeställningar:

### *Personalens syn på programmet*

- Hur arbetar handledarna med deltagarna och hur motiverar de arbetet?

### *Klienternas upplevelse av programmet*

- Hur upplever deltagarna sitt deltagande i arbetsmarknadsinsatsen och vad betyder insatsen för deras egen utveckling?

Det arbetssätt personalen på Reningsborg arbetar med liknar empowerment-teorin. Handledarna har ett fokus på den individuella utvecklingen och deltagarna upplever att de blir bekräftade och har återfått en makt över sina liv efter sitt deltagande i projektet.

Personalen på Reningsborg menar att när de jobbar för att motverka en maktobalans mellan sig själva och deltagarna så sker en positiv utveckling. Handledarna lägger fokus på processerna och inte effekterna av projektet och kan därmed skapa en produktiv makt. Genom att bekräfta deltagarnas upplevelser arbetar de aktivt för att skapa en arbetsallians. Relationen förstärks när handledarna engagerar sig i andra delar av deltagarnas liv och exempelvis hjälper till när de måste komma i kontakt med andra myndigheter. Handledarnas utvärdering till deltagarnas coacher på Kompetenscentrumen blir ett sorts ställföreträdande för deltagarnas röster och individuella behov. Reningsborg erbjuder dessutom en unik plats där deltagarna får en meningsfull vardag genom att känna att de kan stödja någon annan som har det lika svårt, om inte svårare än dom själva.

För deltagarna var tiden hos Reningsborg mycket viktig. Alla berättade om att de mätte psykiskt bättre och hade ett större hopp om framtiden. För några

betydde tiden i projektet ett bättre mående och för några andra att de kunde söka mer jobb än vad de tidigare gjort. Deltagarna berättade att det inte var ett fokus på vilka sorts arbetsuppgifter de gjorde utan istället på hur de mådde och vad som var meningsfullt för dem. Alla intervjupersonerna underströk relationen de hade med handledarna som en av de bidragande faktorerna för deras utveckling. Alla upplevde att deras individuella behov hade varit ett fokus samt att de fått en positiv förstärkning för det de själva gjort på Reningsborg.

### **8.1 Åtgärder och vidare forskning**

Genom våra egna efterforskningar har vi sett ett tydligt tomrum av kunskap kring hur olika arbetsmarknadspolitiska projekt påverkar individerna som står allra längst ifrån arbetsmarknaden. I Sverige finns det flertal projekt inom kommuner som på olika vis jobbar med individer som inte är självförsörjande av varierande anledningar. Dessvärre finns det alltför lite forskning om vilket stöd som är mest effektivt för dessa personer samt vilka typer av AMPP som ger det mest önskvärda resultatet.

Vi ser också ett behov av forskning kring hur empowerment kan hjälpa personer att bli självförsörjande. I denna studie kom vi fram till att Reningsborgs arbete med empowerment hjälpte deltagarna att må psykiskt bättre, få en bättre självbild samt egenmakt. Vad vi inte kunde ta reda på var i vilken utsträckning denna utvecklingen har eller kommer hjälpa deltagarna att bli självförsörjande i framtiden. Genom mer forskning med arbetslösa där empowerment är den huvudsakliga metoden, kan vi se i vilken utsträckning det hjälper individer att komma närmare arbetsmarknaden.

En vidareutveckling av Reningsborgs program skulle kunna vara att tillgodose fler verktyg för deltagarna att fortsätta att må bättre efter de har avslutat programmet. Eftersom det är en betydelsefull förändring i deltagarnas liv ser vi att det saknas stöd som ger deltagarna möjligheter att fortsätta utvecklas på egen hand. Verktygen kan kopplas till deltagarnas egna mål som de har haft under tiden på Reningsborg och kan handla om hur deltagaren kan jobba på egen hand.

## Referenslista

- Arbetsförmedlingen. (2020) *Arbetssträning, Faktablad för arbetsgivare*. Hämtad 2021-03-24 från:  
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.d3597e817565c556253300/1605274731064/Faktablad%20om%20arbetstr%C3%A4ning.pdf>
- Björklund, O., Häggström, E. & Nyström, L. (2017). Young Finnish Unemployed Men's Experiences of Having Participated in a Specific Active Labor Market Program. *American Journal of Men's Health*, 1426–1435.  
<https://doi.org/10.1177/1557988315604020>
- Blennberger, E. (2017). *Etik i socialt arbete: Etisk kod för socialarbetare*. Akademikerförbundet SSR.
- Bryman, Alan, & Björn Nilsson. *Samhällsvetenskapliga Metoder*. 2., [rev.] Uppl. ed. 2011. Print.
- Bryman, Alan. *Social Research Methods*. 4.th ed. 2012. Print.
- Calmfors L., Forslund A. & Hemström M. (2001). Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences. *Swedish Economic Policy Review*, volym 85, ss 61-124.
- Danneris, Sophie & Caswell, Dorte. (2019). Exploring the Ingredients of Success: Studying Trajectories of the Vulnerable Unemployed Who Have Entered Work or Education in Denmark. *Social Policy and Society*. 18. 1-15.  
[10.1017/S1474746419000198](https://doi.org/10.1017/S1474746419000198).
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekonomifakta (2021) *Arbetsmarknadspolitiska program*. Hämtad 2021-03-24 från  
<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsloshet/arbetsmarknadspolitiska-program/>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Glen, S. (2016). "Simultaneity Bias: Simple Definition" Hämtad från StatisticsHowTo.com: Elementary Statistics for the rest of us!  
<https://www.statisticshowto.com/simultaneity-bias/>
- Göteborgs Stad. (2020a). *Verksamheter inom arbetsmarknad och vuxenutbildning*. Hämtad 2020-03-15 från  
<https://goteborg.se/wps/portal/start/kommun-o-politik/kommunens-organisation/forvaltningar/forvaltningar/arbetsmarknad-och-vuxenutbildning/vara-verksamheter>
- Göteborgs Stad. (2020b). *Arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen*. Hämtad 2020-03-15 från

<https://goteborg.se/wps/portal/start/kommun-o-politik/kommunens-organisation/forvaltningar/forvaltningar/arbetsmarknad-och-vuxenutbildning/organisation-och-ledning?uri=gbglnk%3A2016320201036613.20163713527485>

- Healy, K. (2014). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hedin U-C., & Laurelii E. (2016): *Civilsamhället – arena för arbete och sysselsättning*. Forskningsöversikt Arbetsmarknad och näringsliv. Rapport till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Stockholm. Hämtad 2021-03-24 från:  
<http://www.civsam.se/det-civila-samhallet-och-arbetsmarknaden>
- Hedin U-C., Herlitz U. & Kuosmanen J. (2006). *Exitprocesser och empowerment: En studie av Sociala Arbetskooperativ i Vägen Ut-projektet*. Kriminalvårdens forskningskommitté RAPPORT 19. Kriminalvården, Huvudkontoret, Förlaget, Norrköping.
- Hobbins, J. (2018). *Unga långtidsarbetslösa och det individualiserade ansvaret*. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 21, nr 2. Utgiven av Karlstad Universitet, Fakulteten för konst och samhällsvetenskap.
- Hultqvist, Sara, & Hollertz, Katarina. (2021). *Individual need and societal claims: Challenging the understanding of universalism versus selectivism in social policy*. *Social Policy & Administration*, 1.
- Jacobsen, D. I. (2012). *Förståelse, Beskrivning och Förklaring: Introduktion till Samhällsvetenskaplig Metod för Hälsovård och Socialt Arbete*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lagen.nu. (u.å.) *Myndighetsutövning*. Hämtad 2021-03-24 från:  
<https://lagen.nu/begrepp/Myndighetsut%C3%B6vning>
- Lee, J. A. B. & Hudson, R. E. (2009) *Empowerment Approach to Social Work Practice*. *Social Work Treatment: Interlocking Theoretical Approaches*. (red) Francis J. Turner. Oxford University Press, Incorporated.
- Lundgren M. (2007). *Arbete åt alla - En utvärderande studie av ett projekt för långtidssjukskrivna*. Högskolan Dalarna, Rapport nr 2007:7. ISBN 978-91-89020-65-8. ISSN 1403-6878.
- Reningsborg. (2020) *Om oss*. Hämtad 2021-03-15 från  
<https://reningsborg.se/om-oss/>
- Robson, C. (2002). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers*. Oxford, England: Blackwell Publishers.
- Ulmestig R. (2007). *På gränsen till fattigvård? En studie om arbetsmarknadspolitik och socialbidrag*. *Lund Dissertations in Social Work*

no 27. Utgiven av: Lunds Universitet, Socialhögskolan. ISSN 978-91-89604-34-6. ISBN 1650-3872.

Ulmestig R. (2009). I arbetslinjens skugga - en studie av relationer och strukturer i ett kommunalt arbetsmarknadsprojekt. *Rapportserie i socialt arbete. Nr 2*. Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Växjö universitet.

Vetenskapsrådet (2002) Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Stockholm: Vetenskapsrådet.

### **Framsida, bild**

Parkjisun (u.å. ). Hämtad 2021-04-17 från

<https://thenounproject.com/term/chocolate-box/1596291/>

## **Bilagor**

### **Bilaga 1, Intervjuguide för deltagarna**

Vill du berätta lite om dig själv först? Vi vill gärna veta vem du är, hur du bor och om du har familj etc.

#### Innan Reningsborg:

1. Vad gjorde du innan du kom till Reningsborg?
  - a. Har du tidigare erfarenhet av arbetsträning/praktik eller liknande?
2. Om du skulle skatta dig själv på en skala på 1 - 10, hur långt ifrån ett jobb var du innan du kom till Reningsborg?
3. Vad hade du för förväntningar inför Reningsborg?
4. Fick du välja själv om du ville komma till Reningsborg?
  - a. Går du miste om någon ersättning om du inte uppfyller dina mål på Reningsborg?

#### Under Reningsborg:

5. Hur var det att komma till Reningsborg första dagen? Första intryck?
6. Vad var det mest positiva med att vara på Reningsborg?
  - a. Vill du berätta mer om det? Be om exempel
7. Vad var det minst positiva med att vara på Reningsborg?
  - a. Vill du berätta mer om det? Be om exempel
8. Kan du berätta om hur en dag på Reningsborg kunde se ut?
9. Vad tyckte du om dina arbetsuppgifter?
10. Hade du velat ha andra arbetsuppgifter?
11. Vad hade du för möjligheter att påverka dina arbetsuppgifter?
12. Vad tycker du är viktigt för att trivas på en arbetsplats? Lever Reningsborg upp till dina föreställningar?
13. Vad upplevde du att handledarna hade för syfte/uppgifter?
14. Hur såg stödet ut på Reningsborg?
  - a. Handledare, kollegor

15. Hur upplevde du handledarnas närvaro?
  - a. Var de ofta i närheten? Eller var du själv?
  - b. Var de lätta att få tag på?
16. Vad fick du för respons på arbetet du utförde?
17. Kände du dig någonsin särbehandlad, och i så fall hur?
  - a. Var det positivt eller negativt?
18. Bidrog arbetsträningen till att du blev mer delaktig i samhället?
19. Blev ditt liv direkt påverkat under tiden på Reningsborg, och hur?
  - a. Positiva och negativa effekter
  - b. Hur påverkade arbetsträningen dina rutiner?
  - c. Mående? Struktur? Ekonomi? Socialt? Självkänsla? Framtidstro?

### Efter Reningsborg:

20. Hur tycker du att tiden på Reningsborg uppfyllde dina förväntningar?
21. Vilka mål hade du med att delta i projektet?
22. Uppnådde du dessa mål?
  - a. Hade du andra mål utöver dem i Reningsborg som du behövde uppfylla?
23. Hur påverkade projektet dina möjligheter att påverka ditt liv?
24. Vad hände/händer när ditt deltagande upphör/-de?
25. Upplevde du att projektet stärkte dina möjligheter att i framtiden hitta ett jobb?
26. Om du skulle skatta dig själv på en skala på 1 - 10, hur långt ifrån att kunna ha ett jobb är du nu?
27. Har du något att tillägga?
  - a. Fick du någon ny tanke av vad vi pratade om?
  - b. Finns det något som du vill ta upp?



## Bilaga 2, Intervjuguide för handledare

1. Vill du börja med att berätta om hur programmet fungerar?
  - a. Hur introducerar ni nya deltagare?
  - b. Vad för sorts aktiviteter gör ni?
  - c. Vad betyder aktiviteterna för deltagarna? **\*\*Meningsfulla? Svåra?\***
  - d. Hur väljer ni vem som ska göra vad?
  - e. Hur ser en vanlig dag ut för er? Deltagarna?
  - f. Vad är ditt syfte i programmet?
  - g. Vad är din uppfattning om vad som är programmets styrkor?
  - h. Möter ni något motstånd? Eller svårigheter?
  - i. Är det viktigt för dig att deltagarna följer programmets riktlinjer? Hur gör ni det?
2. Hur tänker ni kring personlig utveckling hos deltagarna? Vad är viktigt?
  - a. Utvärderar ni deltagarna eller deras arbete på något sätt?
  - b. Hur utvärderar ni deltagarnas utveckling? Deras arbetsuppgifter?
  - c. Respons? Hur?
  - d. **Om nej:** Varför?
3. Hur gör ni så att det känns tryggt för deltagarna?
4. Vilket stöd får de arbetstränande?
5. Vad har deltagarna för möjligheter att påverka
  - a. sina arbetsuppgifter?
  - b. programmets utformning?
6. Vilka strategier ser ni hos deltagarna som bidrar till att öka deras kontroll och makt över sin situation?
7. Vad tror ni är det absolut viktigaste på Reningsborg för deltagarna?
8. Hur tror ni att deltagarens liv påverkas av att delta i detta program?
  - a. Struktur? Ekonomi? Socialt? Självkänsla? Framtidstro?
9. Vad händer när arbetsträningen upphör?
10. Har ni något ni vill lägga till? Har vi missat att fråga er om något?

## **Tabeller**

### **Tabell 1: Information om deltagarna**

Se sida 53