

# (O)likheter och egen makt

Om ett socialfondsprojekt för ökat arbetskraftsutbud

**Viktor Vesterberg**



# **(O)likheter och egen makt**

Om ett socialfondsprojekt för ökat arbetskraftsutbud

**Viktor Vesterberg**

Temagruppen integration i arbetslivet 2011:1  
Dnr. ISV-2010-00038

**TIA**  
TEMAGRUPPEN  
INTEGRATION I  
ARBETSLIVET

# Temagruppen Integration i arbetslivet (TIA)

Temagruppen Integration i arbetslivet (TIA) är medfinansierad av Europeiska socialfonden (ESF). TIA har i uppdrag av ESF att analysera ESF-projekt som syftar till inkludering på arbetsmarknaden, i synnerhet inom socialfondens programområde 2, Ökat arbetskraftsutbud.

I fokus står projekt riktade mot personer med utländsk bakgrund, nyanlända, långtidssjuk-skrivna samt personer med funktionsnedsättning.

TIA ska med sin analysverksamhet lägga grunden för påverkan genom att:

- bidra till kunskapsspridning om ESF-projekt på policynivå och direkt till avnämare
- bidra med kunskapsbaserade uppslag avseende inkludering i arbetslivet
- identifiera och etablera nya viktiga utvecklings- och forskningsområden
- medverka i internationellt kunskapsutbyte
- förse ESF-rådet med underlag till kommande utlysningar

TIA är en del av Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle – REMESO – en stark forskningsmiljö vid Linköpings universitet. TIA-rapporterna är en av REMESO:s vetenskapliga skriftserier. Skrifterna vänder sig till alla med intresse för inkludering och arbetsmarknad.

REMESO har långsiktigt stöd från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) och från Linköpings universitet. REMESO bedriver utbildning, forskning samt uppdrags- och samverkansaktiviteter. Institutets forskningsprofil är inriktad mot transnationell migration, etnisk mångfald och medborgarskap i ljuset av ekonomisk omvandling och förändrade villkor i arbetslivet.

Linköpings universitet är med sina 26 500 studenter och 3 500 anställda och över 100 utbildningsprogram ett av Sveriges större universitet. LiU bedriver utbildning och forskning inom teknik och naturvetenskap, medicin och vård, utbildningsvetenskap, samhälls- och beteendevetenskap och humaniora, och inom breda problemområden, teman.

Vetenskaplig redaktör för skriftserien är professor Maritta Soininen.

Temagruppen integration i arbetslivet  
Redaktör: Professor Maritta Soininen

©Författare

Ytterligare exemplar kan beställas från  
TIA, Remeso, ISV, Linköpings universitet, 601 74 Norrköping

## Summary

This report deals with a Swedish project within the European Social Funds (ESF) programme area 2. The overall objective for programme area 2 is to increase the supply of labour. The report analyses ideas of ethnicity and empowerment in relation to project practices.

The methodological approach consists of document analysis, participant observation and qualitative interviews. The source material used in the document analysis consists of the project application and marketing. Nine participant observations have been carried out in the project's daily activities. Through interviews with one project worker and two participants, different perspectives on the practices and ideas are given voice.

The results of the report emphasize that another ethnic background than Swedish often are considered to be an important factor for the individual's lack of success on the labour market. In the analysed documents integration appears to be seen as a one-way process, hence it is largely a matter of learning about Swedish norms and culture and displaying an image of a coherent Swedish community. However, contacts between people with different backgrounds can be seen as a form of integration activity. These encounters might not have taken place if the project had not been carried through. There is a relatively large discrepancy between the idea of empowerment's charitable functions, how it is operationalized in practice, and how this is perceived by the interviewed project participants.

In the concluding section there are two discussions. First, there is a discussion concerning the gap between ideas and practices of empowerment. Second, the empirical results concerning the project's ideas on integration and ethnicity are related to both theory and policy guidelines.

The author Viktor Vesterberg has a Master of Science in society and cultural analysis from Linköping University. He currently works as a PhD candidate at REMESO and as an expert in the Thematic Group on Inclusion (TIA), which is partially financed by, and operates under mandate of the European Social Fund.

*Keywords: immigrant integration, ESF-project, empowerment, labour market supply, ethnicity, unemployment*

## Förord

Tack till Åsa-Karin Engstrand, analysansvarig i Temagruppen för Integration i Arbetslivet (TIA), och till Maritta Soininen, vetenskaplig redaktör för TIA:s skriftserie, för att ni under arbetet med denna rapport bidragit med många värdefulla kommentarer och synpunkter. Ett tack riktas också till seminariedeltagare vid forskningsinstitutet REMESO på Linköpings universitet för värdefull och konstruktiv kritik samt kloka perspektiv. Tack till Annette Thörnquist, Evert Vedung, Mikael Rundqvist, Josefin Andersson och Ragnar Andersson för att ni alla har läst rapporten och levererat klargörande och initierade synpunkter och kommentarer. Sist men inte minst, ett stort tack till gruppleadare och deltagare i projektet Alfa som på ett så öppet och välkomnande vis låtit mig intervjua er och följa arbetet.

Norrköping i november 2010

*Viktor Vesterberg*

# Innehåll

<b>1</b>	<b>INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
	TIDIGARE ARBETEN .....	5
<b>2</b>	<b>MÅLGRUPPER OCH DELTAGARE.....</b>	<b>7</b>
	AKADEMIKER, ANALFABETER, LÅNGTIDSSJUKSKRIVNA, MISSBRUKARE OCH INVANDRARKVINNOR – UTANFÖRSKAPETS MÅNGA ANSIKTEN .....	7
	<i>Målgrupper i skyltfönstren</i> .....	10
	LIKETER OCH OLIKETER – FÖRVÅNAR OCH BERIKAR .....	11
<b>3</b>	<b>DAGBOK FRÅN ALFA .....</b>	<b>15</b>
	DAG 1: MÖTE MED PROJEKTPERSONAL .....	16
	DAG 2: FÖRSTA MÖTET MED PROJEKTETS PRAKTIK .....	16
	DAG 3: STUDIEBESÖK .....	20
	DAG 4: EN HELT VANLIG DAG? .....	21
	DAG 5: SAMTAL OM ETNICITET OCH PRAKTIKPLATSER .....	24
	DAG 6: REFLEKTION OCH VECKOPLANERING .....	25
	DAG 7: FÖRELÄSNING HOS ARBETSFÖRMEDLINGEN I .....	27
	DAG 8: FÖRELÄSNING HOS ARBETSFÖRMEDLINGEN II .....	28
	DAG 9: NYA ANSIKTEN .....	32
	HUMOR OCH VÄNTAN – REFLEKTIONER KRING PROJEKTVERKSAMHETEN .....	33
<b>4</b>	<b>ALFAS ARBETSMETODER.....</b>	<b>36</b>
	HÖGT OCH LÅGT, VITT OCH BRETT	
	– IDÉER OM ATT BRYTA UTANFÖRSKAP OCH SKAPA EGENFÖRSÖRJNING .....	36
	<i>Verkstäder</i> .....	36
	<i>Varför och vad?</i> .....	37
	<i>Underifrånperspektiv och egenmakt</i> .....	40
	<i>Arbetsmetoder i skyltfönstren</i> .....	42
	ATT VETA VAD MAN VILL .....	43
	TVÅNG, FRIVILLIGHET OCH SPRÅKLIGA DILEMMAN .....	45
<b>5</b>	<b>SAMMANFATTNING, DISKUSSION OCH AVSLUTANDE REFLEKTION.....</b>	<b>50</b>
	RESULTAT FRÅN STUDIEN .....	50
	EGENMAKT OCH DEN SOCIALA VINSTEN .....	51
	INTEGRATION I ALFA, I POLITIKEN OCH I TEORIN .....	53
	<b>LÄRDOMAR OCH REKOMMENDATIONER.....</b>	<b>55</b>
	<b>REFERENSER .....</b>	<b>56</b>

# 1 Inledning

Syftet med denna rapport är att ge ökad kunskap om hur ett av Europeiska Socialfondens (ESF:s) arbetslivsprojekt förhåller sig till den övergripande målsättningen att öka arbetskraftsutbudet. Hur kategoriseras deltagargrupper i relation till föreställningar om svenskhet och olikhet? Hur presenteras, praktiseras och upplevs egenmakt och andra arbetssätt för arbetslivsintegration som verktyg för (åter-)inträde på arbetsmarknaden? Detta är de huvudsakliga frågeställningar som varit vägledande genom studien.

Arbetslöshet, fattigdom, segregation, upplösning av lokalsamhällen, social marginalisering, utanförskap, sociala och ekonomiska spänningar, diskriminering och bidragsberoende. Detta är något av den hot- och problembild som beskrivs i projektet Alfas<sup>1</sup> ansökan om medel till ESF. För att tackla och lösa detta identifieras och formuleras även tillvägagångssätt, metoder och perspektiv. Egenmakt, integration, social medling, samverkan, entreprenörskap, praktik, underifrånperspektiv, coachning, vägledning, socialt stöd och ökat självförtroende är några exempel på hur man tänker sig gå till väga. Denna studie ger en bild av hur arbetet med dessa frågor praktiseras, presenteras och upplevs.

ESF ska under programperioden 2007–2013 bland annat bidra till att uppnå den svenska regeringens mål om ett ökat arbetskraftsutbud och ett ökat antal arbetade timmar. Därmed ska den också bidra till ”att uppfylla Lissabonstrategin: den europeiska sysselsättningsstrategins övergripande mål om full sysselsättning, högre kvalitet och produktivitet i arbetet samt stärkt social och regional sammanhållning” (Svenska ESF-rådet 2009: 6). 6,2 miljarder kronor, huvudsakligen fördelat på två olika programområden (PO), har under perioden avsatts för ändamålet. PO 1 riktar in sig på att kompetensutveckla den redan sysselsatta delen av befolkningen. PO 2, där projekt Alfa ingår, har som övergripande målsättning att öka arbetskraftsutbudet ([www.esf.se](http://www.esf.se)). Inom ramen för PO 2 ska fonden även bidra till att utveckla metoder för ökat arbetskraftsdeltagande inom grupper som står långt från arbetsmarknaden:

Ett större antal arbetade timmar kan åstadkommas genom en längre medelarbetstid eller ett utökat arbetskraftsutbud. När det gäller arbetskraftsutbudet skulle en tidigare etableringsålder, färre sjukskrivna och förtidspensionerade, en bättre integration av utrikes födda samt ett se-

---

<sup>1</sup> Som en följd av valet att avidentifiera projektet och de personer som ingår i studien redovisas inte dess förstudie, projektansökan, hemsida och tryckta broschyr i källförteckningen. Således är även projektnamnet och namn på alla personer fingerade. Det fingerade namnet Alfa har inget att göra med det faktiskt existerande ESF-projektet med samma namn. Titlar på projektpersonal och andra projektspecifika benämningar har även modifierats av denna anledning. Det ovan nämnda empiriska materialet arkiveras av författaren.

nare utträde från arbetsmarknaden kunna bidra till ett positivt utbud i arbetade timmar och förbättrade förutsättningar för tillväxt. (Svenska ESF-rådet 2009:25)

*(O)likhet och egen makt* är en berättelse om ett av de många projekt som beviljats medel för att försöka förverkliga dessa målsättningar. Det är en berättelse om projektet som idé, det vill säga hur tankar och ambitioner om projektverksamheten presenteras i ansökan och annan projektdokumentation. Det är också en berättelse om dess praktik, det vill säga om projektets vardagliga verksamhet, och om några av de människor som förhoppningsvis ska komma att ingå i det utökade arbetskraftsutbudet. Slutligen är det en berättelse om hur projektet som idé och praktik möts och hur detta upplevs av människor involverade i verksamheten.

Ett träffande namn för denna rapports design är etnologiskt influerad fallstudie. Fallstudier kännetecknas av en bred ansats och ett öppet förhållningssätt, vilket resulterar i en mångsidig bild av de verksamheter som studeras (Burgess 1990). Kombinationen av kvalitativa intervjuer och deltagande observationer är ett tillvägagångssätt med flera fördelar. En av förtjänsterna är att intervjufrågorna, utifrån mina intryck av projektets verksamhet under observationerna, kunnat utformas på ett mer initierat sätt. Min förhoppning är också att informanterna känt sig mer avslappnade och öppna under intervjun, då vi hunnit bekanta oss redan vid observationstillfällena (jfr Alvesson & Deetz 2000: 221). Det analyserade textmaterialet består huvudsakligen av projektets ansökan till ESF om finansiering samt en kortare, reviderad ansökan. Vidare har projektets hemsida, en tryckt marknadsförings- och informationsbroschyr samt en kort sammanfattning av projektets första verksamhetsår utgjort textbaserade källor för analysen.

Vid observationstillfällena, som var och ett varade i cirka tre timmar, fanns cirka tjugo till trettio projektdeltagare närvarande. Vid observationstillfällena förde jag även en hel del informella samtal och deltog konkret i samma sysslor och aktiviteter som projektdeltagarna. Vid ett av observationstillfällena delade jag även ut en enkät bestående av tre frågor till samtliga närvarande deltagare, vilka vid tillfället var cirka 30 till antalet. Frågorna berörde deltagarnas förväntningar på projektet, deras upplevelser av projektets möjligheter att öka chanserna att få arbete, samt vilka lärdomar de trodde att projektet skulle ha gett dem efter slutfört deltagande. Enkäten besvarades av åtta personer. Observationerna fick vital betydelse för att skapa en djupgående förståelse av verksamheten.

Intervjuerna med gruppledaren Anna och de två projektdeltagarna Astrid och Anders varade cirka en timma vardera och var semistrukturerade. Med detta menas att vissa diskussionsämnen i förväg var bestämda, men att intervjun i övrigt fick ta sina egna vägar och hade formen av ett informellt samtal, där rapportens olika teman behandlades (jfr Ehn & Löfgren 1996: 131). Intervjuerna spelades in och transkriberades. Intervjucitat i texten har i viss mån anpassats för att passa bättre i skriven form, dock med målsättningen att bibehålla mening och innehåll.



Det faktum att ingen av de två enskilt intervjuade deltagarna kan sägas representera målgruppen med utländsk bakgrund är inget som skett ofreflekterat. Detta har bland annat sin grund i de språksvårigheter som upplevdes i sammanhanget. Ett antal deltagare med utländsk bakgrund tillfrågades om de ville bli intervjuade, men avböjde, bland annat med hänvisning till svårigheter med svenska språket. Därmed var det mer fruktbart att genomföra intervjuerna i form av gruppsamtal (jämför fokusgruppsintervjuer). Således undveks det potentiella störningsmoment som en uttalad intervjusituation med pågående inspelning kan utgöra. Berättelser och upplevelser från deltagare med utländsk bakgrund blir till följd därav synliga i det kapitel som baseras på deltagande observationer.

Rapporten är disponerad så att den inleds med ett kapitel som handlar om Alfors deltagare och målgrupper. Projektdokumentation och intervjun med grupplederen Anna utgör huvudsakliga källor för detta kapitel. Därefter följer det deskriptivt etnografiska kapitlet som baseras på de nio deltagande observationer som utförts i projektet. Kapitlet präglas av en dagboksliknande karaktär. Därefter analyseras projektets arbetssätt utifrån olika projektdokument, samt intervjuer med deltagare och gruppledare. Detta kapitel riktar särskilt intresse mot hur Alfa arbetar med egenmakt. I det avslutande kapitlet, problematiseras först analysens resultat i relation till valda perspektiv på egenmakt. Slutligen diskuteras deltagarkategorier, med fokus på svenskhet, integration och etnisk olikhet, i relation till både teori och relevanta riktlinjer och ramverk från regeringen, EU och ESF.

För att kunna diskutera hur olikhet och svenskhet skapas och hanteras är det relevant att kort nämna något om mitt förhållningssätt till *etnicitet*.<sup>2</sup> Etnicitet betraktas i rapporten ur ett konstruktivistiskt perspektiv. Etnicitet ses alltså inte som någonting med en i förväg given och inneboende betydelse. Intresset riktas istället mot hur etnicitet, som till exempel svenskhet, fylls med mening och innebörder, hur det konstrueras och ges betydelse i projektet. En utgångspunkt är alltså att tillskriven etnicitet kan betraktas som ett uttryck för *kategorisering* av människor i vår omvärld. Olika kategoriseringar görs ständigt och är nödvändiga för att vi lättare ska kunna navigera och interagera i samhället. De kategorier vi använder oss av tillskrivs också olika mer eller mindre förgivet tagna egenskaper och kännetecken (jfr Nordzell 2007: 177f i Börjesson & Palmblad). Generaliseringar kan sägas utgöra en grund för kategorisering och klassificering. Vem som kategoriserar och vem som kategoriseras är relevanta frågor att ställa sig i sammanhanget. Gruppindelandet eller kategoriserandet behöver i sig inte vara problematiskt. När människor däremot delas in i grupper mot sin vilja och när en grupp anses vara i position att beskriva en annan grupps karaktär och behov blir läget ofta problematiskt, ur ett maktperspektiv (Thomsson 2005: 86 i de los Reyes, Molina & Mulinari).

---

<sup>2</sup> Och även närliggande kategorier såsom utländsk bakgrund, nationalitet eller kultur.

*Egenmakt* är också ett för rapporten (och projektet) centralt tema. Själva termen *egenmakt*, eller *empowerment*<sup>3</sup>, har för de flesta människor och i de flesta sammanhang en positiv klang och betydelse. Dock är dess innebörd minst sagt otydlig och termen har använts som slagord för vitt skilda syften. Politiker, socialarbetare, sjuksköterskor, folkhälsoarbetare, läkare och sjukgymnaster, aktivister och lobbygrupper är alla exempel på användare som försökt dra nytta av dess positiva laddning (Askheim & Starrin 2007: 10f). *Egenmakt* har också en historia i verksamhet knuten till ESF där perspektivet lyfts fram som viktigt både under Equal-perioden<sup>4</sup> och under den pågående programperioden (ESF 2009: 14 & Gemenskapsinitiativprogrammet för Equal 2000–2006: 75).

Det ingår inte i denna rapports syfte att utvärdera det aktuella projektet, utan istället är syftet att belysa och problematisera olika arbetssätt och förhållningssätt relaterade till arbetslivsintegrering

Varför valdes just Alfa som ett intressant projekt att studera? Orsakerna till att Alfa valdes för närmare analys i föreliggande rapport är flera. För det första finns det ett intresse i att Alfa är ett relativt stort projekt med en ansenlig budget. En målsättning för flera av ESF:s regioner under programperiod 2007–2013 är nämligen att satsa på färre men större projekt än tidigare period (se exempelvis: Regional plan för Europeiska socialfonden i Övre Norrland 2007–2013: 41, Regional ESF-plan för konkurrenskraft och sysselsättning 2007–2013 Norra Mellansverige: 22). De nästan 20 miljoner kronor som projektet tilldelats medför att Alfa kan räknas som ett relativt stort projekt i ESF-sammanhang. Detta ses i sig som ett av skälen för att studera verksamheten.

Projektets bredd gällande både arbetssätt och målgrupper var ytterligare en anledning till valet. *Egenmakt*, sociala företag och coachning är alla arbetssätt för att öka arbetskraftsutbudet som enligt ESF bör premieras (Svenska ESF-rådet 2009: 14, 39, 73) och som också nämndes i projektets ansökan till ESF. Att projektet täcker upp flera målgrupper, såsom långtidssjukskrivna och personer med utländsk bakgrund, anges också i motiveringen till att projektet beviljades medel. Projektet har även visat intresse för det av EU prioriterade arbetet med interkulturell dialog.

Att projektet på ett flertal punkter knyter an till områden och metoder som är prioriterade från EU och ESF kan alltså sägas utgöra huvudargumentet för att det valts ut. Det faktum att projektets personal och deltagare själva visat intresse för samarbete med TIA och från första stund varit ytterst tillmötesgående har också bidragit.

Vad är då Alfa för ett projekt? Alfes dagliga verksamhet organiseras kring något som kallas verkstäder.<sup>5</sup> Arbetet är förlagt till fyra verkstäder i olika stads-

<sup>3</sup> Termerna *empowerment* och *egenmakt* används i rapporten synonymt med varandra.

<sup>4</sup> Equalprogrammet pågick under ESF:s programperiod 2000–2006.

<sup>5</sup> Med hänvisning till anonymiseringen av projektet används den fingerade benämningen ”verkstad” om projektets lokaler. I citat har projektets egna namn på lokalerna bytts ut mot beteckningen verkstad.

delar fördelade på två olika städer. Målsättningen är att varje verkstad löpande i 30 månader ska ha minst 25 deltagare. Totalt ska minst 300 personer ha deltagit i aktiviteterna. Av dessa ska minst 180 ha "fått stöd genom projektet och gått från bidragsberoende till löntagare, utbildning eller företagare" (Projektansökan, Alfa).

I projektets ansökan om medel från ESF beskrivs de problembilder och olika dilemman som anses oroväckande för samhället och dess individers bästa. Man fokuserar på regionens större städer, där man ser orosmoln i form av segregation, utanförskap och hög arbetslöshet i vissa stadsdelar. De fyra stadsdelar som verksamheten är koncentrerad till anses vara särskilt tyngda av dessa problem.

Arbetsmarknadsprojekt som ägnar sig åt egenmakt och som riktar särskilt fokus på deltagare med utländsk bakgrund har studerats tidigare, varför jag anser det vara relevant att placera denna studie i relation till några tidigare arbeten utförda inom området.

## Tidigare arbeten

En hel del forskning har bedrivits inom fältet arbetsmarknadsintegration. Några studier som tangerar denna rapports område presenteras i korthet nedan.

Anna Lundstedts doktorsavhandling *Vit governmentaltitet "Invandrarkvinnor" och textilhantverk – en diskursanalys* från 2005 berör främst arbetsmarknadsprojekt riktade mot kvinnor med utländsk bakgrund under 1990-talet. Studien visar på hur diskurser kring mångkulturalism och heteronormativitet materialiseras i arbetsmarknadsprojekten. Vidare framkommer att stereotyper kring "Den andre" kommer till uttryck i projektens val av målgrupp och metoder. Detta medför tydliga distinktioner mellan "svenskheter" och "invandrarskap" (Lundstedt 2005).

Tabitha Wright Nielsens avhandling *Viljen til att frigøre. En undersøgelse af empowerment i praksis* från 2009 handlar även den om ett arbetsmarknadsprojekt riktat mot kvinnor med utländsk bakgrund. Projektet i fråga var en del av ESF:s Equal-period. Avhandlingen fokuserar på hur empowerment skapas i projektet och vad dessa empowermentpraktiker i sin tur är tänkta att mynna ut i. Empowerment tolkas i studien som en "vilja att frigöra". I det studerade projektet, som riktar sig till "invandrarkvinnor", blir empowerment till en vilja att frigöra dessa kvinnor från sin kultur, som anses avvika från normer om svenskhet (Wright Nielsen 2009).

Heléne Thomssons kapitel "Feministiskt integrationsarbete – eller vem ska definiera vems behov" i antologin *Maktens (o)lika förklädnader. Kön klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige* (red. de los Reyes, Molina & Mulinari) problematiserar "kvinnoprojekt" utifrån kategorisering och gruppindelning. Hon belyser de maktaspekter som ofta är närvarande när en grupp anser sig ha möjlighet att definiera en annan grupp och dess behov (Thomsson 2005).

Andra arbeten som kan sägas ha beröringsytor med denna studie är tidigare rapporter utkomna från ESF och tidigare temagrupper.

Nationella Temagruppen (NTG) Asyl och Integration under EU-programmet Equal kan sägas ha haft mest gemensamt med nuvarande Temagruppen för Integration i Arbetslivets (TIA:s) verksamhet och därmed med inriktningen på denna rapport. NTG Asyl gav ut ett antal rapporter och initierade forskning inom det aktuella området, frågor som främst rör asyl och integration. Många skrifter har också en tydlig EU-anknytning där riktlinjer och ramverk diskuteras och problematiseras. Inriktningen på dessa skrifter skiljer sig dock från denna rapports projektnära karaktär.<sup>6</sup>

Svenska ESF-rådet har varit desto mer inriktat på att ge ut skrifter med tydlig projektorientering. I skriften *Makt att förändra* (Svensson 2008) utgiven av Svenska ESF-rådet intervjuas en rad människor som varit engagerade i ESF-projekt under Equal-perioden utifrån en rad olika teman. De delar med sig av sina erfarenheter från att hantera problematik med bland annat utestängning av unga människor, bemötande av asylsökande och integration av människor med utländsk bakgrund, jämställdhetsarbete, entreprenörskap med mera. Svenska ESF-rådet har även gett ut ett flertal mindre broschyrer där en mängd projekt exponeras och ges möjlighet att lyfta fram positiva erfarenheter, kunskaper och problemområden. Som regel ägnas varje projekt ett par tre sidor i dessa skrifter.<sup>7</sup>

I relation till ovanstående produkter är syftet med denna rapport att från många håll, med hjälp av flera olika källor, relativt djupgående och noggrant belysa verksamheten i ett enda projekt. Ambitionen är också att bidra med ökad kunskap och lärdomar genom en problematiserande ansats och fokus på projekt-deltagares upplevelser. I kommande kapitel belyses beskrivningar av projektets deltagare och målgrupper närmare.

---

<sup>6</sup> NTG Asyls skriftserie finns att läsa på:

<http://www.temaasyl.se/Templates/IntroPage.aspx?id=2377>. Besökt 100303.

<sup>7</sup> Samtliga skrifter finns att beställa eller ladda ned på: [www.esf.se](http://www.esf.se). Besökt 100303.

## 2 Målgrupper och deltagare

Till vem riktar sig Alfa? Hur definieras och kategoriseras de tänkta målgrupperna? Vilka uppfattningar finns om projektets faktiska deltagare? Hur kopplas olika typer av problem till specifika målgrupper och deltagare? I följande kapitel ska en bild ges av hur projektets olika målgrupper och deltagare framställs i några olika sammanhang. Kapitlet fokuserar inledningsvis på hur detta gestaltas i olika dokument relaterade till projektet. Projektdokumentationen delas upp i två delar. Dels det material som främst används för att kommunicera med ESF, företräddelsevis projektansökan och en reviderad dito. Dels utåtriktade kanaler som används för att göra berörda aktörer uppmärksamma på projektets existens. Dessa kallar jag här för skyltfönster. Det rör sig om projektets broschyr och hemsida.

Liknelsen vid ett skyltfönsterarrangemang är inspirerat av institutionell teori. Kortfattat kan det beskrivas som att organisationer ofta präglas av en tudelning mellan utåtriktad och inåtriktad verksamhet. De utåtriktade aktiviteterna, de som sker i skyltfönstren är ofta en väsentlig del av verksamheten (Alvesson, 2006: 144). Skyltfönstren kan vara riktade mot olika aktörer. Två huvudsakliga mottagare är här dels presumtiva deltagare, dels personal inom arbetsförmedlingen, försäkringskassan och socialtjänsten. De sistnämnda är av betydelse då deras vetskap och uppfattning om projektet är en viktig källa för inflödet av deltagare och därmed medfinansiering. Skyltfönstren har också en viktig funktion i att sprida kunskaper och erfarenheter från projektet till strategiskt viktiga aktörer, både horisontellt och vertikalt.

Kapitlet avslutas med att intresset riktas mot gruppledaren Anna och hennes reflektioner kring deltagarna och projektgruppens sammansättning.

### Akademiker, analfabeter, långtidssjukskrivna, missbrukare och invandrarkvinnor – Utanförskapets många ansikten

#### *Ansökan och målgrupper*

I det följande diskuteras projektets ansökan om medel till ESF och hur olika målgrupper framställs i relation till specifika problem. Detta relateras sedan till den bild som en sammanfattning av projektets första verksamhetsår ger av de faktiska deltagarna.

Den ingång som projektansökan ger är intressant av flera orsaker. Dels ser vi här hur styrning från ESF kommer till uttryck i form av förtryckta val att kryssa i gällande målgrupper och deltagare. Ett fåtal målgrupper är på så vis redan på förhand definierade, vilket kan tänkas kringskära kreativiteten gällande formulerandet av målgrupper. På frågan om vilka som ska delta i projektet finns fem alterna-

tiv som är aktuella för programområde 2 (ökat arbetskraftsutbud). Fyra av dessa fem grupper är ikryssade som tänkta projektdeltagare. Den utelämnade gruppen är ”Unga som befinner sig i övergången mellan studier och arbetslivet”. De fyra definierade grupperna som är tänkta att delta i projektet är således:

- Helt arbetslösa sedan minst ett år med särskilt fokus på personer med utländsk bakgrund (Minst 3 månader för personer i åldern 16–24)
- Helt eller delvis sjukskrivna sedan minst 6 månader
- Personer med hel eller delvis sjuk- och aktivitetsersättning
- Personer med ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen eller introduktionsersättning enligt lag om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar. (Projektansökan)

I två av de fyra alternativen läggs vikt vid nationalitet/etnicitet. I den första målgruppen ska ett *särskilt fokus* riktas mot personer med utländsk bakgrund. Här skapas utrymme för långtidsarbetslösa deltagare även utan utländsk bakgrund, då formuleringen inte är tvingande. Det sista alternativet skapar målgrupper på juridisk basis där den som uppbär ersättning enligt ”lagen om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar” uppfyller kriteriet som deltagare. Detta berör de människor som omfattas av det kommunala flyktingmottagandet. I samma målgruppsalternativ ryms även de som uppbär ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen, vilket medför att inte heller denna kategori utesluter människor utan utländsk bakgrund. I projektansökan skriver man dock att minst 65 procent av deltagarna ska vara utrikes födda. De två övriga alternativen berör människor som av hälsorelaterade skäl inte lönearbetar.

När projektet ska uppge ålder på deltagarna ges tre alternativ: 16–24, 25–54, 55–64. Här har alla tre kryssats i och målgruppen är således ur ett åldersperspektiv väldigt bred. På frågan om projektet är inriktat på någon eller några av diskrimineringsgrunderna utelämnar man ålder och sexuell läggning. Däremot är alternativen etnicitet, funktionshinder, trosuppfattning och kön ikryssade. Frågeställningen om projektet är ”inriktat på” någon diskrimineringsgrund är svårtolkad; det är oklart om den avser målgruppsammansättning utifrån dessa kategorier, eller huruvida man i projektet ämnar visa särskild hänsyn till eller intressera sig specifikt för någon av diskrimineringsgrunderna. Om man letar efter minsta gemensamma nämnare kan man säga att det som förenar målgrupperna är avsaknaden av lönearbete eller annan legitim och önskvärd sysselsättning.

Ansökan består inte bara av förtryckta uppgifter att kryssa i, utan är till största delen baserad på löpande text (som förvisso placerats under förutbestämda rubriker). Under rubriken ”Målgrupper som omfattas av projektet” skrivs följande:

Stadsdelarna som är prioriterade i detta projekt har en hög andel medborgare med utländsk bakgrund, varför många aktiviteter riktar sig till just dessa. Analysen visar också på att det är i denna målgrupp vi fin-

ner den största delen segregering och diskriminering gällande tillgång till samhällsinformation, service och anställning. Det är dock viktigt att poängtera att projektet riktar sig till alla kvinnor och män som befinner sig i utanförskap [...]. (Projektansökan)

I projektets egna formuleringar om målgrupper ser vi att ett särskilt fokus riktas mot *medborgare* med utländsk bakgrund. Hur medborgare ska tolkas i detta sammanhang framgår inte av texten men det är föga troligt att svenskt medborgarskap är ett krav för att delta i projektet. Formuleringen går annars hand i hand med de på förhand tryckta alternativen där utländsk bakgrund är en viktig, men inte avgörande, faktor för deltagande. Detta är något som ytterligare poängteras när följande klargörs:

Det är viktigt att understryka att, även om många aktiviteter är beskrivna med fokus på målgruppen med utländsk bakgrund, riktar sig projektet till alla boende med offentligt stöd. (Projektansökan)

Exempel på hur aktiviteter riktade till ”målgruppen med utländsk bakgrund” kan se ut ges bland annat när det berättas om planerna på att genomföra studiebesök till:

[...] vanliga turistmål som museer och liknande. Allt för att visa upp och bjuda in till det svenska samhället. (Projektansökan)

Ytterligare ett exempel på hur verksamheten, enligt projektansökan, ska formas för att passa målgrupper med utländsk bakgrund utgår från att:

Många nyanlända kvinnor har svårt att lämna sina barn ifrån sig. Erfarenheter visar på att kombinerad barnomsorg och språkutbildning attraherar och integrerar fler kvinnor i samhället och arbetslivet. [...] I samband med lokalerna för verkstaden ska barnomsorg knytas så verksamheterna lättare kan attrahera kvinnor med utländsk bakgrund. (Projektansökan)

I en kort sammanfattning av första verksamhetsåret beskrivs projektets (faktiska) deltagare. Deltagarna beskrivs som ”historierika” och många sägs sakna både entusiasm och framtidstro när de börjar i projektet. Projektets grupp sammansättning karaktäriseras på ett samlat sätt så här:

En grupp nysvenskar som inte alls kommit in på arbetsmarknaden. Här finns analfabeter och språksvaga. En grupp nysvenska akademiker och yrkeskunniga (både kvinnor och män) vars kompetens från hemlandet inte kommit till sin rätt i Sverige. Här finns även kvinnor som på grund av religiösa och kulturella traditioner inte når ut i arbetslivet alternativt har de fått tjänster som personlig assistent till någon nära anhörig. Vi har en grupp svenska akademiker, både kvinnor och

män som utifrån sitt sätt att vara inte fått fäste i arbetslivet. En annan grupp är långtidssjukskrivna, ”diagnos okänd”, och före detta missbrukare som behöver social träning och regelbundenhet för att ta sig tillbaka till ett liv utanför hemmet. (Från sammanfattningen av projektets första verksamhetsår)

Olikhet rörande deltagarnas bakgrunder och sociala positioner är här en central och genomgående tanke. Etnisk olikhet tycks vara av särskilt intresse. Exempelvis finns en grupp kvinnor som sägs ha svårt att nå ut i det svenska arbetslivet på grund av sina religiösa och kulturella traditioner. Varför detta är kopplat till just kvinnor framgår inte av texten. Inte heller hur, eller varför de religiösa och kulturella traditionerna utgör hinder för kvinnorna att delta på arbetsmarknaden. Vilka religiösa och kulturella traditioner det är frågan om nämns inte heller explicit. Formuleringen om att det är just *på grund av* religionen, kulturen och traditionen som de inte fått en önskvärd plats i arbetslivet kan tyckas vara iögonfallande.

Formuleringen inbjuder till tolkningen att det är dessa kvinnors religion, kultur och tradition som bör förändras för att bättre passa in i det svenska arbetslivet och inte vice versa. Det är alltså inte diskriminerande arbetsgivare som premierar ”svenskhet” som gällande norm, som skrivs fram som huvudproblemet. När detta kontrasteras mot gruppen av svenska akademiker som inte får arbete på grund av *sina sätt att vara* blir det tydligt hur olikhet skapas: det främmande förknippas med kollektiva egenskaper (religion, kultur, tradition) medan det svenska har sin grund i individens sätt att vara, vilket varken förknippas med kultur, tradition eller religion. Vad som främst verkar förena målgrupperna i projektansökan är att de ”befinner sig i ett utanförskap” och/eller uppbär ”offentligt stöd”.

### *Målgrupper i skyltfönstren*

Både på hemsidan och i den tryckta broschyren finns rubriker med namnet ”Deltagare”. Tilltalet till läsaren är här personligt och sker i du-form:

Tillsammans med oss i [projektet] kommer du som deltagare att ta fram en plan för din tid i projektet. En plan som beskriver vad du kan, ditt mål och hur du gör för att nå dit. Du äger planen. Vi stöttar, uppmuntrar och utmanar dig. (Projektets tryckta broschyr)

Varken på hemsidan eller i den tryckta broschyren omtalas deltagare i formuleringar rörande utanförskap och problem eller i termer kopplade till etnicitet eller andra närliggande begrepp. Nedanstående rubrik i den tryckta broschyren påminner dock om den starka fokuseringen på *olikheter* gällande deltagare.



## Deltagarnas olikheter – en grund för personlig utveckling<sup>8</sup> (Projektets tryckta broschyr)

Vilka olikheter som utgör en grund för personlig utveckling ges ingen närmare förklaring till i texten, som istället handlar om metoder och modeller tänkta att utvecklas inom ramen för projektet. Den olikhet som beskrivs handlar om att de aktiviteter som byggs upp kommer att se olika ut i de fyra stadsdelarna där projektet är verksam.

Utmärkande för de dokument som här benämns projektets skyltfönster är ett personligt och trevligt tilltal, samt frånvaron av den mer problematiska syn på målgrupper och deltagare som återfinns i andra texter. En reflektion kring detta är att det kan finnas målgrupper inför vilka det är särskilt viktigt att ge ett positivt intryck. Det personliga och trevliga tilltalet kan tänkas ha en gynnsam effekt gentemot potentiella deltagare. Att personal inom de myndigheter som förser projektet med deltagare har en positiv uppfattning av verksamheten är viktigt. Bilden av ett framgångsrikt och innovativt projekt är alltså betydelsefullt gentemot denna målgrupp. Den problematiserande bilden som ges i dokument riktade till ESF kan eventuellt motiveras med en angelägenhet om att visa på att det finns problem, som Alfa kan lösa.

Nu ska vi istället låta gruppleddaren Anna komma till tals och berätta om sina upplevelser av gruppens deltagare och sammansättning.

## Likheter och olikheter – förvånar och berikar

### *Gruppleddare om deltagare*

Anna har sitt huvudsakliga arbete ute i själva gruppverksamheten. Således är hon väl förtrogen, och har en vardaglig kontakt med deltagarna. Intervjun skedde i gruppens lokaler efter en projektdags slut. Gruppsammansättningen, med tillhörande problematik, diskuterades inledningsvis. Hon beskrev utmaningarna i arbetet med den varierade gruppen som svårigheter med

[...] att hitta någon balans, där alla kan få ut *någonting*, även de som kanske pluggat på universitet och som är väldigt välutbildade men som bara står utan ett jobb. Samtidigt som de som har *väldigt* låg svenska och som aldrig har jobbat och den som har sociala fobier till-

---

<sup>8</sup> Texten under rubriken lyder i sin helhet som följer: I [projektet] växer verksamhet fram i och runt en ”verkstad”. Olika metoder och modeller för arbete i grupp och individuellt ska utvecklas, prövas och utvärderas. Projektet erbjuder personlig coaching. Inom verkstaden bygger man tillsammans med deltagarna olika yrkesförberedande aktiviteter. Dessa kan vara i form av praktik, kunskap om kooperativ, språkstöd, studie- och yrkesvägledning samt individuellt stöd till eget företagande. De aktiviteter som byggs upp kommer att se olika ut i de fyra stadsdelarna. Gemensamt för all verksamhet är mål och utvärdering samt kvalitetssäkring i metodutvecklingen. Hela tiden med fokus på deltagarens förutsättning.

sammans med den som har missbruksproblematik, alltså det är ju en salig röra. (Intervju, gruppleddare Anna)

Problem antyds här rörande hur verksamheten ska praktiseras i förhållande till de olikheter som upplevs bland deltagare. Samtidigt betraktas detta slags mångfald och olikhet som en viktig beståndsdel i projektet:

Samtidigt är det ju det som ger dynamiken på något vänster. [...] och får saker att hända ibland när man minst anar det. För de hittar ju ibland varandra där man minst tror också, och lär sig av varandra och hittar både likheter och olikheter som förvånar och berikar. Men visst är det *tufft*. Alltså det är ju skitsvårt ibland att få till det. (Intervju, gruppleddare Anna)

Gruppleddarens uppfattning känns igen från andra beskrivningar av projektet där gruppmedlemmarnas inbördes olikheter är något centralt. Det som förenar gruppen är enligt gruppleddaren just avsaknaden av anställning. Hon ger även uttryck för att det hos många av deltagarna finns en besvikelse gentemot olika instanser i samhället. Det kan handla om känslor av svek från myndigheter, a-kassan, gamla arbetsgivare eller sjukvården.

När vi diskuterar genom vilka kanaler som deltagarna har kommit i kontakt med projektet och påbörjat sitt deltagande är också det väldigt olika:

*Viktor:* Tror du deltagarna som kommer hit från sina olika ställen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, har de blivit liksom hänvisade eller är det någon form av tvång?

*Gruppleddare Anna:* Det är *jätteolika*.

*Viktor:* Det är också väldigt olika?

*Gruppleddare Anna:* Det är det. Inte de flesta men hälften kanske av dem som är här *idag*, knappt hälften, har kommit hit på *helt* egen fri vilja, utan att ens ha varit i kontakt med någon myndighet först. Det är grannar och det är vänner och det är folk som har sett, folk som kommer in bara: Hej, vad är det här? Får jag vara med? Det är ganska många. [...] Det är de tacksammaste. De är enklast för de är så motiverade när de kommer, de *vill*. Och de har hört att det här är bra och kul så, *ganska* många har kommit av den anledningen. Sedan har vi ett gäng som har bett sin handläggare och sagt att jag är så uttråkad, jag är så ensam, ge mig något att göra. Och sedan får de förslag att komma hit och sedan kommer de. Det är också ganska tacksamt, sedan är det ju inte säkert att det här blev *rätt* för det kanske inte var vad de hade tänkt sig. [...] Och så finns det ju de där handläggaren bara känner att *nu* är det dags för dig att ta tag i ditt liv och komma igång och

så föreslår de det här. Och en del är väl här mer eller mindre ofrivilligt. Det känner man ju ibland, att de känner sig tvingade även om ingen säger att du *måste* så känner de sig lite tvingade och pressade. För att de är rädda för att säga nej, då kanske jag blir av med min ersättning. Och sådana är väl den svåraste gruppen för de är inte ett dugg sugna på att vara här egentligen. Det känner man ju. (Intervju, gruppleddare Anna)

Kopplingen blir tydlig mellan på vilket sätt deltagare hamnat i projektet och hur ”tacksam” eller ”svår” man som deltagare är ur gruppleddarens perspektiv. De som aktivt har sökt sig till projektet på egen hand genom olika kanaler är de mest tacksamma. Denna grupp kännetecknas enligt gruppleddaren av engagemang, motivation och vilja. En andra grupp, även den präglad av ett visst mått av vilja och engagemang, beskrivs också som ”ganska tacksam”. Bland dem återfinns de som inför sin handläggare gett uttryck för en vilja att aktivera sig, utifrån en känsla av att vara uttråkad eller ensam. Den tredje och svåraste kategorin som gruppleddaren beskriver utgörs av dem som inte aktivt valt att komma till projektet. I den gruppen kan känslor av tvång och rädslor för indragen ersättning vara bidragande orsaker till den upplevda ”svårigheten” och oviljan att samarbeta i projektet. Graden av engagemang och viljan att aktivera sig positionerar således i någon mån deltagarna på en ”lätt/svår-skala” ur gruppleddarens perspektiv.

Kvinnor med utländsk bakgrund ansågs – precis som i ansökan och sammanfattningen över det första verksamhetsområdet – ha särskilda bekymmer:

Och många kommer även från *kulturer* där framförallt kvinnorna inte är vana att *tänka* själva, för man är van att bli tillsagd, och då följa mer. Och det gör att det kan vara ganska krångligt. (Intervju, gruppleddare Anna)

Även apropå projektets jämställdhetsperspektiv beskrevs denna grupp som något att särskilt beakta:

Det är ju en sådan grej som jag ofta tjarar om och kan tycka det att de ska sluta ta så mycket ansvar i hemmet, inte ska gå hem och städa *varje* dag, att de inte *måste* göra allt som de gör för att det finns annat som är både bättre för kropp och själ och som får dem *framåt*. För att städa fem timmar om dagen hjälper ingen, utan de sliter bara ut sig. Så där kan jag ju vara ganska både hård och tjatig för att jag tror att det, det är viktigt att de får höra det, för de *tror* att en kvinnas roll *är* att ta hand om hemmet. (Intervju, gruppleddare Anna)

På frågan om arbetet med jämställdhet även riktar sig mot männen, och de förväntningar som eventuellt finns på att kvinnorna ska utföra stora delar av hushållsarbetet svarar gruppleddaren:

Ja men det kan jag nog göra också. Men sedan är det ju så, de flesta av männen som är här är ensamstående och då finns inte den problematiken. (Intervju, gruppledare Anna)

En tydlig röd tråd från hur målgrupper beskrivs i projektansökan och sammanfattningen av det första verksamhetsåret, till bilden som ges av deltagare under intervjun med gruppledaren blir synlig i det särskilda fokus som riktas mot deltagare med utländsk bakgrund. Detta kapitel har visat att beskrivningar och upplevelser av deltagare och målgrupper till stor del präglas av bekymmer och svårigheter, men även av givande möten och goda visioner.

I kommande kapitel ska vi närmare bekanta oss med Alfes deltagare, gruppledare och vardagliga verksamhet.

### 3 Dagbok från Alfa

#### *Projektet som praktik*

Följande kapitel är resultatet av de nio deltagande observationer som utförts i anslutning till projektverksamheten. Observationstillfällena är spridda över en period på cirka två månader.

Observationerna var av öppen karaktär i och med att deltagarna och gruppledaren var informerade om syftet med min närvaro. Observationerna var också deltagande i betydelsen att jag då och då aktivt deltog i de aktiviteter som utfördes och interagerade med gruppledare och deltagare. Något särskilt schema för vilka sociala skeenden och beteenden som skulle observeras användes inte. Istället fördes minnesanteckningar kontinuerligt och detaljerat på plats. Dessa innefattade informella samtal, sociala skeenden och relationer, noteringar om fysiska miljöer etc. (jfr Bryman 2002: 176, 276ff). Kapitlet är ett resultat av mina nedtecknade tolkningar av vad som pågick, och presenteras nedan i kronologisk ordning, dag för dag.

Först vill jag säga något kort om gruppens sammansättning. (Siffrorna gäller för deltagargruppen som helhet och stämmer sålunda inte helt överens med de deltagare som befann sig i verksamheten just under de deltagande observationerna.) En klar majoritet av deltagarna är hänvisade från Arbetsförmedlingen, därefter kommer de som är hänvisade från kommunerna (så kallat försörjningsstöd). En mindre andel kommer från Försäkringskassan. 56 procent är utrikes födda, 56 procent är kvinnor och 44 procent män. Deltagarna är i genomsnitt 45–60 år gamla och endast 3 procent är under 25 år. De flesta har varit utan anställning i 5–20 år.<sup>9</sup>

Avsikten med kapitlets detaljerat beskrivande presentationsupplägg är att levandegöra projektet och ge läsaren en möjlighet att ”vara med” i projektets vardagliga verksamhet. Avsaknaden av analytiska inslag ingår i det medvetna försöket att göra projektets vardag mer levande och erbjuda läsaren stort utrymme för egen tolkning av verksamheten i projektet. Kapitlet avslutas med en kort summerande reflektion över mina upplevelser av projektets praktik.

---

<sup>9</sup> Uppgifterna kommer från ett föredrag projektledaren höll med anledning av att projektet uppnått halvtid.

## Dag 1: Möte med projektpersonal

Det första mötet med projektets personal skedde i samband med ett så kallat veckomöte. Syftet med dessa möten var att skapa en plattform för utbyte, dialog och kontakt mellan de anställda i projektet. Mötena kan anses ha haft hög prioritet, eftersom de hölls trots att projektet drivs i fyra olika stadsdelar i två olika städer.

På mötet diskuterades ingående projektets olika verksamheter och dess deltagare. Upplevda problem som dryftades berörde bland annat tidsperioden som deltagare oftast var inskrivna i projektet, vilken var sex månader. Tiden ansågs vara alltför kort; deltagare lämnade ofta projektet precis när de uppnått en nivå från vilken de skulle kunna börja närma sig arbetsmarknaden. Problemet relateras till ett annat: att deltagarna ofta stod längre från arbetsmarknaden än man tänkt sig från början. En tanke som framkom var att detta eventuellt kunde ha sin orsak i att Arbetsförmedlingen skickar ”svåra” deltagare till projektet och själva behåller dem som är ”jobbready”. Många deltagare ansågs även ha stora problem med svenska språket, vilket ledde till konstaterandet att Sfi inte fungerat tillfredsställande.

När gruppledarna diskuterade sin egen yrkesroll framkom tankar om att man inte ville att verksamheten skulle vara en skola, och att de själva inte ville uppfattas som lärare. En av gruppledarna ansåg att deras roll är att vara livscoacher, som jobbar med helheten: självkänsla, terapi, hälsa och jobbcoachning.

När jag bad om exempel på områden som projektet arbetat med nämndes som svar bland annat samhälls- och omvärldskunskap, HBT-frågor, demokrati och nutidsorientering. Gruppledaren Adam nämnde även något som kan kallas jobbsökarkunskap. Detta innefattade säljteknik och marknadsföring av sig själv. Ett önskvärt förhållningssätt ansågs vara att betrakta sig själv som en vara som ska säljas. Att bara ringa till företag och fråga om de hade några jobb sågs inte som tillräckligt. Telefonförsäljare framhölls av Adam som en yrkesgrupp man kunde lära sig mycket av på detta område. Under mötet bestämdes att jag skulle besöka en av stadsdelarna för att få delta i projektverksamheten. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091019)

## Dag 2: Första mötet med projektets praktik

Klockan nio var alla deltagare på plats och dagen inleddes med kaffe och en genomgång av veckans aktiviteter. Bland annat skulle ett besök göras på ett naturcentrum som drivs av Naturskyddsföreningen. Även museibesök stod på veckans schema. Gruppledaren Anna konstaterade att det var många nya ansikten i gruppen.

Ämnet för dagen var FN, eftersom det nyligen varit FN-dagen. Gruppledaren informerade om en pågående "världsmarsch för fred", som visserligen inte hade med FN att göra, men som snart skulle besöka staden.

Parallellt pågick en informell diskussion om hemlöshet mellan deltagare. Det pratades om ett center för hemlösa som skulle skära ner och sluta med nattverksamhet och sovmöjligheter. En deltagare hade på morgonen hört om detta på lokal-TV och var märkbart upprörd. Samtidigt pratade gruppledaren om fred och nedrustning. Då och då utväxlades skojfriska och ironiska kommentarer mellan deltagare. Exempelvis frågade en deltagare en annan; "Muhammed, var han profet eller? varvid den tillfrågade skojsamt svarade att "Muhammed var bilmekaniker".

Vid en paus frågade jag en av deltagarna hur hon trivdes i projektet och hur hon kände för det. Hon svarade att det var som ett dagis och att en "massa araber som tjatrar" gav henne huvudvärk. Hon påpekade att "de ska tala på svenska här".

Efter pausen var det dags för en aktivitet. Med inspiration från TV-programmet Go'kväll bad Anna deltagarna dela upp sig i grupper. Varje grupp skulle bestämma sig för fyra människor, levande eller döda, riktiga eller påhittade, som man skulle vilja bjuda på middag och vad de skulle bjudas på. Själv deltog jag i en grupp som i samförstånd låtsades bjuda in Mahatma Ghandi, Olof Palme, Nelson Mandela och Dag Hammarskjöld. Diskussionerna om vilka som skulle bjudas in kretsade kring freds- och FN-temat, därav valet av personer. Gästerna skulle bjudas på raggmunk, med fruktsallad till dessert. En annan grupp skulle bjuda sina fiktiva gäster på kött och potatis, något som gruppledaren Anna kommenterade med att "det är *riktig* mat". Alla grupper presenterade därefter vilka de låtsats bjudit in och vad de ville servera dem. Under pågående presentationer blev det åter tid för rast och kaffe. Presentationsgrupperna splittrades och någon hämtade kaffetermosar. En deltagare hämtade några gratistidningar med lokala nyheter om bland annat väskstöld, vilket diskuteras i pausen.

Efter en stund återupptogs presentationerna av de tänkta middagsgästerna. När alla grupper presenterat sina gäster och vad de skulle bjudas på konstaterade gruppledaren att det mest satt män runt de imaginära middagsborden:

*Gruppledare Anna:* Det är mest män vid borden, intressant, varför är det så?

*Deltagare:* Det är de som har makten!

*Gruppledare Anna:* Varför har du bara män vid bordet?

*Deltagare:* Det bara blev så.

*Annan deltagare:* Vid vårt bord är det en kvinna, det är hon som lagar maten! (Minnesanteckningar från deltagande observation 091026)

Nästa moment var mer direkt kopplat till dagens tema, FN. Gruppledaren frågade deltagarna om de kände till FN, varpå en av dem svarade att ”det är de som krigar i alla länder”. Gruppledaren replikerade med att FN:s syfte snarare är att se till att det inte blir krig, och att organisationen bildats efter andra världskriget just av det skälet. ”Och det har ju gått jättebra!” flikade en deltagare in. ”Vi har ju i alla fall inte haft världskrig”, svarade gruppledaren och framhöll att nästan alla länder var medlemmar i FN och att man måste jobba för fred för att få vara med. Hon uppmärksammade dock paradoxen i att det finns och har funnits så många krig, när nästan alla länder är med i FN och sägs jobba för fred.

Diskussionen om FN följdes av en övning där gruppledaren läste upp ett antal påståenden om våld och konflikter. Den som instämde i ett påstående skulle ställa sig upp och den som inte höll med skulle sitta kvar. Påståendena löd i tur och ordning:

1. Konflikter är jobbigt. (De flesta reste sig.)
2. Jag har inga konflikter. (Alla satt kvar.)
3. Jag är konflikträdd. (En stod upp.)
4. Konflikter är oftast onödigt. (Alla satt kvar. Någon hävdade att det var svårt att ge ett så enkelt svar och ville inte svara ja eller nej, utan ställde sig upp till hälften.)
5. Konflikter är spännande. (Alla satt kvar.)
6. Konflikter kan alltid lösas bara man vill. (Många reste sig. Kort jämförande diskussion om konflikter mellan personer och mellan länder.)
7. Konflikter finns i alla relationer. (Några stod upp och det uppstod diskussion kring begreppet konflikt. Var det samma sak som att tycka olika? Någon ville precisera innebörden i begreppet.)
8. Konflikter kan ibland vara bra. (Gruppledaren bad en deltagare motivera sitt svar varvid en diskussion uppstod kring bra respektive dåliga konflikter.)
9. Ibland måste en konflikt förvärras innan det kan bli bättre. (Diskussion med och mellan deltagare.)
10. Våld är alltid fel. (Några reste sig. En deltagare hävdade att våld behövdes i naturen, att det var ett nödvändigt ont. En annan deltagare frågade dem som instämt i påståendet: ”Handlar polisen och FN alltså felaktigt, då de använder våld?”)
11. Konflikthantering kan vara våldsamt. (Några reste sig. Gruppledaren påpekade att konflikthanteringen är våldsam i många länder.)
12. Jag lider hellre själv än skadar andra. (Jag uppmärksammade att allt färre reste sig. Övningen hade nu pågått en god stund och kanske började intresset falna. Någon deltagare påpekade att det kan vara svårt att stå för vad man tycker.)



13. Mänskligheten kan lära sig att hantera konflikter utan våld. (Diskussion uppstod mellan deltagare. Någon hävdade att det var möjligt i Västeuropa, men inte i resten av världen. "Där kanske det är möjligt om 1000 år." Samma person ansåg att det först behövde rensas genom ett tredje världskrig. En annan deltagare framförde tanken att mänskligheten kan enas först då vi blir attackerade från en annan planet.)
14. Jesus skulle aldrig ha tagit till våld. (Anteckningar saknas.)
15. Det är en våldshandling att stå passiv när vi ser folk lida. (Gruppledaren förklarade innebörden av orden "passiv" och "lida". En deltagare stod upp. Påståendet ledde till en diskussion om ideellt engagemang och frivilligarbete, med återkoppling till det tidigare pratet om de hemlösa situation i staden.)
16. Det är oförenligt med kristna värderingar att stödja vapenindustrin. (Ett par deltagare stod upp. Gruppledaren frågade gruppen hur länge det hade varit fred i Sverige och svarade sedan själv att det varit fred i 200 år.)
17. Män är mer våldsamma än kvinnor. (Några reste sig. Lite diskussion om verbalt och fysiskt våld, någon trodde att kvinnor ägnade sig mer åt verbalt våld.)
18. Vi lever i ett fredligt land idag. (Vid det här laget hade det börjat uppstå ganska mycket ståhej som inte hade med påståendena att göra. Ett påtagligt sorl hördes i lokalen.)

Övningen avslutades. I det "mellansnack" som uppstod före nästa aktivitet samtalande jag med en kille som tillbringade sin första dag i projektet. Han hade ont i rygg och nacke efter en bilolycka. Tidigare hade han varit sjukskriven, men tilläts inte längre vara det. På frågan om hur han hamnat i, eller hittat till detta projekt blev svaret att han först blivit skickad till Arbetsförmedlingen, som i sin tur skickat honom hit. Han kände direkt att detta inte var något för honom. Tidigare, före olyckan, hade han haft siktet inställt på att bli polis. Han hade upplevt att han med sin utländska bakgrund haft goda chanser till detta då de på polisskolan hade prioriterat invandrare och kvinnor. Jag ställde frågan om han hade lust att bli intervjuad. Han tackade nej och berättade att han tidigare tyckt sig blivit felaktigt citerad vid intervjuer.

Nästa övning handlade också om påståenden. Nu skulle deltagarna dela upp sig i grupper om fyra till fem personer och välja eller rangordna följande svarsalternativ:

### *När är våld OK?*

För att bli av med en diktator	Hindra någon från att skada en person
Skydda sig själv	Annat

### *Vad är värst?*

En kompis blir slagen	Du blir förnedrad
Du slår någon	Annat

### *Vad är FN:s viktigaste uppgift?*

Stoppa krig	Bekämpa fattigdom
Värna global miljö	Annat

### *Vem har ansvar för att skapa en bättre värld?*

Enskilda stater	FN
Du och jag	Annat

Under genomgången av svaren skojade någon om den sista frågan och hävdade att det var Alfas ansvar. Om frågan i sig uppstod en del diskussion där slutsatsen blev att ansvaret för en bättre värld i slutändan landade hos ”dig och mig”. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091026)

## Dag 3: Studiebesök

Denna dag var det dags för studiebesök. Stället som skulle besökas drevs av Naturskyddsföreningen och hade en stor samling uppstoppade djur och fåglar, pressade växter samt en del bergarter att titta på.

Jag kom en kvart tidigare än bestämt till uttalad plats. Tre projektdeltagare var redan där, varav den ena klargjorde att hon alltid ville vara i god tid, gärna en halvtimme i förväg. Studiebesöket bestod av cirka en timmes guidad tur bland växter och djur. Vi lärde oss bland annat hur man kunde se skillnad på havsörn och kungsörn, genom olika skallform och storlek på näbben. Guiden som visade oss runt berättade initierat och engagerat om alla föremål. Gruppen visade intresse och lyssnade och tittade nyfiket. Guiden ställde ibland frågor, till exempel om landskapsdjur och landskapsväxter. En deltagare svarade välinformerat och visade sig tidigare ha varit programledare för ett radioprogram som handlat just om landskapsfåglar/-djur/-fiskar/-växter. En annan deltagare ägnade sig åt diverse skoj-friska inlägg och kommentarer. Han frågade bland annat om de hade någon rugguggla i samlingen. När guiden skrattande svarade nej, påpekade deltagaren att de

redan hade en rugguggla i gruppen och syftade på en kvinnlig deltagare. Tonen var hjärtlig och skämtet verkade gå hem.

Efter guidningen gick jag och två deltagare ut före de andra. Jag frågade om de tyckte det var intressant. Den ena svarade att ”det väl var intressant”, med en påtaglig uppgivenhet i tonfallet. Den andra svarade – kanske med mer äkta engagemang – att det *var* intressant. Med den sistnämnda hade jag tidigare haft engagerade fågeldiskussioner inne i lokalerna. Deltagaren med det mer uppgivna intresset uppgav att hon först av allt skulle vilja ha ett eget boende att komma hem till. Hon skulle just skynda sig ner på ”stan” för att försöka lösa sin boendesituation. ”Nu har jag i alla fall gjort vad socialen vill att jag ska göra, så jag kan börja leta bostad igen”, sade hon och begav sig mot stadens centrum. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091027)

## Dag 4: En helt vanlig dag?

Gruppledaren frågade om hur tisdagens studiebesök på naturcentret hade avlöp. Hon konstaterade att det krävs eldsjälar för att ett sådant ställe ska överleva och berättade att hon besökt samma ställe när hon gick på mellanstadiet – med ”samma gubbe” som guide. I gruppen hördes småprat om strulande kaffebryggare och strutsägg, som visserligen kostade mycket men ändå var som 20 ägg. ”Tänk vilken omelett!”

Gruppledaren pratade vidare om gårdagen, då gruppen besökt ett evenemang kring ”världsmarschen för fred”. Tillställningen hade varit dåligt besökt. Förutom projektets deltagare var bara ett fåtal personer där. ”Tror ni en sådan manifestation gör skillnad?” frågade gruppledaren. En deltagare svarade lite uppgivet att ”det är för stora krafter de slåss mot”. Samtalet gled över på svensk vapenindustri. Någon sade att ”de skickar mycket vapen till Iran och Irak”. Gruppledaren frågade om det var onödigt att göra saker som världsmarschen? ”Hoppas inte. Det gör väl folk medvetna”, svarade en deltagare. Gruppledaren avrundade diskussionen med konstaterandet att man ju kan börja med sig själv, och arbeta för att barnen inte slåss i skolan. ”Man behöver ju inte ta tag i Afrika eller Asien.”

Några nytilkomna projektdeltagare skulle tillsammans med gruppledaren gå till ett intilliggande rum för att tillsammans gå igenom det kontrakt som upprättas mellan projektet och deltagarna. ”Får vi andra gå hem då?” frågade en deltagare i skämtsamt ton. Men gruppen ombads istället att under tiden fylla i en enkät bestående av fyra frågor. Enkäten förklarades av gruppledaren. Den bestod av fyra frågor om socialt nätverk, rutiner, självkänsla och framtidstro och hur deltagaren upplever att projektet påverkat dem utifrån dessa nyckelord. Deltagaren som nyss frågat om de fick gå hem fortsatte i samma skämtsamma ton: ”Detta verkar svårt! Hur lång tid har vi på oss? När vi har gjort den, får vi gå hem då? Imorgon, kör vi halvdag då?” En annan deltagare sa åt den skämtsamme att ”sluta krängla”.

Senare under dagen skulle vi också gå in på Arbetsförmedlingens hemsida och göra ett intressetest, berättade gruppledaren. I sammanhanget framkom att det var okej att använda datorn inne på hennes kontor.

Jag följde med gruppen av nytilkomna deltagare till det intilliggande rummet för att gå igenom kontraktet. Gruppledaren läste upp och förklarade kontraktstexten som bland annat innehöll ett antal regler som skulle följas:

- Lokalerna är alkohol- och drogfria.
- Du ska tillsammans med alla i projektet städa varje dag och hålla snyggt i lokalerna.
- Alla tar av sig ytterkläder.
- Du pratar svenska med alla i projektet.
- Du ska sätta in alla papper du får och gör i projektet i din pärm.
- I projektet ska alla deltagare respektera varandra oavsett ursprung och religion. Om en deltagare mobbar någon, riskerar han/hon att stängas av från projektet.
- Du kommer i tid.
- Är du sjuk ska du ringa kl. 7.45–09.00 tel. xxx xxx. Efter fem frånvarodagar krävs läkarintyg.
- Bara en förälder stannar hemma med sjukt barn.
- Besök hos läkare, tandläkare med mera görs eftermiddagstid, om möjligt. Kallelsen tas med till projektet.
- Du kan ta ledigt om vi tillsammans har pratat med din handläggare, som har godkänt ledigheten. Stannar du hemma utan att meddela gruppledaren, riskerar du att få avdrag på ditt ekonomiska bidrag. Frånvarotimmar räknas ihop till hel dag.

”Punkten om ytterkläder ska bort, den bryr jag mig inte om”, sade sedan gruppledaren med hänvisning till att lokalerna var kalla. Hon fortsatte att gå igenom kontraktet och poängterade att punkten ”alla pratar svenska med varandra” var viktig, ”så att inga känner sig utanför”.

”Om ni är sjuka får ni sms:a mig hela dygnet, vid klockan sju är jag vaken så efter det kan ni ringa”, fortsatte hon. ”Vid ledighet *måste* ni meddela er handläggare på ekonomiskt bistånd eller var det nu är.”

Plötsligt kom en av de andra deltagarna in i rummet och utbrast: ”Va fan, finns det inget kaffe? Vad är det för jävla ställe?” När vederbörande lämnat rummet frågade gruppledaren om det fanns några frågor eller om det var något som någon inte ville skriva under.

En deltagare hade en fråga, som han hade svårigheter att uttrycka på svenska. Så småningom framkom det att han hade önskemål om att komma ut och jobba. ”Först ska man vara på projektet ett tag, tills man är redo för praktik”, för-

klarade gruppleddaren. Hon pratade med deltagaren om dennes kunskaper i svenska och sa att han borde öva språket här i projektmiljön och att det viktiga var att *våga* prata.

En enkät som benämndes livsöversikt skulle också fyllas i vid projektstarten. Den ansågs vara bra att ha när man sedan skulle skriva sitt CV, men även för att mer allmänt få kontroll över sitt liv och sin bakgrund. En deltagare blev bekymrad och undrade om han måste fylla i enkäten, även om vissa perioder i livet varit hemliga? ”Den är till för din egen skull, du behöver inte fylla i sådant du inte vill”, svarade gruppleddaren.

Jag lämnade rummet – och hamnade i ett samtal om livet med en av deltagarna. Under någon timme berättade han en komprimerad version av sin ”livshistoria”.

Efter samtalet var det dags för återsamling. ”Vad skulle ni bli nu då?” frågade gruppleddaren apropå intressetestet på Arbetsförmedlingens hemsida. ”Statsöverhuvud, genom revolution!” utbrast en deltagare. Någon skulle enligt testet bli undersköterska, ”men det är flera års utbildning och jag har bara ett år kvar till pension”, sa hon. ”Vad vill du jobba med under detta år då?” frågade gruppleddaren. ”Med barn, på dagis”, blev svaret. Gruppleddaren fortsatte fråga deltagare vad de skulle arbeta med enligt intressetestet. Någon skulle arbeta med människor på glid och bli behandlingsassistent, någon annan reparatör. Ytterligare någon skulle enligt testet arbeta med bevakning, något hon inte var sugen på.

När det blev tid för rast sa en deltagare att han, som vanligt efter dagens verksamhet, skulle hem och kolla på ”Hem till gården”. Han frågade om jag också skulle se på det. ”Nej”, svarade jag. ”Då passar du inte in i gruppen!” Det visade sig att ”Hem till gården” hade blivit något av en ”snackis”; när verksamheten slutade klockan tolv brukade ett flertal deltagare (såvida de inte hade individuella samtal inplanerade på eftermiddagen) se denna familjeserie som ”lunch-tv”.

Efter rasten pratade gruppleddaren om projektets näringslivscoach och en lista med önskemål om praktikplatser som hon ville att alla deltagare skulle skapa. För att näringslivscoachen skulle ordna med praktikplats åt deltagarna krävdes utöver listan med önskade praktikplatser också ett färdigt CV. På praktiklistan ombads deltagarna skriva ner tre branscher, med tre företag i varje bransch där de ville ha sin praktik. Gruppleddaren visade på tavlan: Affär = ICA, City Gross och Willys, och så vidare. En deltagare påpekade att praktik var arbete för slavlön. Gruppleddaren kontrade med att praktik inte kunde ses som lönearbete. Deltagaren hävdade fortsatt bestämt att åtta timmars praktik om dagen var slaveri. ”Men så funkar det, praktik gör man ju för att få ett jobb”, sa gruppleddaren.

Någon hade svårt att komma på tre branscher och sade sig bara komma på ett yrke. Han fick tipset att vidga sina vyer. Någon frågade om det var okej att vilja bli polis. ”För det krävs polishögskola”, svarade gruppleddaren. ”Då kan jag ju bli golvbög”, skrattade deltagaren. Dagen avslutades med uppmaningen till deltagarna att verkligen försöka göra en praktiklista enligt näringslivscoachs krav, då

gruppledaren ännu inte fått in en enda. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091029)

## Dag 5: Samtal om etnicitet och praktikplatser

Dagen inleddes med lite småprat om Halloween, maskerader och hur Sverige blivit USA-influerat. En deltagare påpekade att det var lördag, eftersom det var dagen före Alla helgons dag. ”Det är inte tillräckligt mycket lördag för att vara ledig”, svarade gruppledaren. Småpratet fortsatte med diskussioner kring Systembolagets öppettider för dagen. ”Är det öppet som på en lördag?”

Efter en stund berättade jag på begäran om mitt arbete, och om att universitetet var en stor arbetsplats för många andra än studenter. Därefter fortsatte samtalet på temat Halloween och det diskuterades vilkas barn som skulle gå ”bus eller godis”.

Gruppledaren upplyste om att hon denna dag ville prata i tio minuter med var och en av deltagarna. ”Vad är det nu då!? Får man gå hem efteråt!?” utbrast en deltagare. ”Ni andra kan göra praktiklistan”, svarade gruppledaren med en uppmaning att de kunde hjälpa varandra. Deltagarna ombads också att efter färdigställda praktiklistor ta itu med sina CV:n. En deltagare opponerade sig och hävdade att han varken behövde CV eller praktiklista. När gruppledaren skulle påbörja de individuella samtalen sade samma deltagare i vädjande ton: ”Börja med mig, fröken!” En annan deltagare kommenterade: ”Jävlar vad det är fjäsk idag, när slutar vi? Vad ska vi göra nästa vecka?” Gruppledaren svarade att hon inte skulle vara på plats nästkommande onsdag, och att det då skulle komma en vikarie.

Senare under dagen satt jag en god stund och samtalade med ett antal deltagare. Språksvårigheterna var påtagliga men med lite tolkhjälp fungerade det bra. Att vara både gammal och invandrare är inte lätt när man ska söka jobb, berättade en deltagare. Han upplevde att invandrare hade det extra svårt att få anställning och att det därför var viktigt att ha kontakter. Ytterligare en deltagare berättade om sina upplevelser: Svenskar har praktik en gång, sedan får de jobb. Jag har praktik och praktik och praktik, men får inget jobb. Jag vill inte ha det så mera! Gruppen småpratade om etnicitet och liknande frågor. Någon hävdade plötsligt att alla är rasister, att alla har någon folkgrupp som de inte gillar. Jag frågade honom vilken folkgrupp han själv inte gillade? ”Irakier, de lever i en drömvärld, för de är förtryckta.” Samtalet avslutades med att en deltagare berättade en historia:

I ett hyreshus bor det bara iranier på första våningen, bara araber på andra våningen, bara svenskar på tredje våningen, bara jugoslaver på fjärde våningen och bara somalier på femte våningen. En tisdag klockan 10 uppstår en gasläcka och hela huset exploderar. Vilka är det som överlever? Svenskarna, för det är de enda som är på jobbet!

Senare följde jag med några som skulle ut och röka. Vi diskuterade praktikplatser. En av dem hade gått i olika åtgärder och praktik sedan 1990. ”ALU, AMU, praktik och nu det här, förut var det lite mer riktiga saker, inte som det här”, summerade han. En annan ville inte jobba åtta timmar om dagen på en praktikplats. Praktik är inte jobb, var här en allmänt omfattad åsikt. Stämningen upplevdes som lite hopplös. När jag frågade om möjligheten att starta arbetskooperativ, om de jobbat något med det, sken två deltagare märkbart upp. De visade bilder på en gård som de låg i förhandlingar med kommunen om att eventuellt få hyra. Där skulle de kunna driva kafé och en del andra verksamheter. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091030)

## Dag 6: Reflektion och veckoplanering

Gruppledaren var tillbaka efter att ha varit borta på kurs några dagar. Hon bad gruppen berätta lite om veckan. Det var stöjigt och skojigt i lokalen, så gruppledaren fick upprepa frågan. Någon berättade att de hade varit på studiebesök och tittat på gammal skolmiljö. En av deltagarna hade där träffat sin gamla elaka syslöjds-lärare. Än idag blev hon upprörd av att träffa denna person. Tre ”grabbar” i 40–45-årsåldern fortsatte med skrockandet och stöjandet; skämt och ironier levererades i tid och otid. Tonen kunde möjligen beskrivas som rå men hjärtlig. Olika deltagare diskuterade skolminnen och gamla lärare. Det konstaterades att en enskild lärare kunde göra väldigt stort intryck under lång tid framöver.

Gruppledaren uppmanade deltagarna att även berätta vad de varit på för studiebesök under gårdagen. En hugad deltagare förklarade att de varit och lyssnat på en skämtsam före detta apotekare som berättat om medicinska skrönor, örter och läkekonstens historia. Gruppledaren hävdade att apotekaren nog många gånger trodde mer på skrattet och glädjen än på medicin. Hon framförde också åsikten att man ska undvika medicin om man kan. Detta var något man i gruppen pratat om förut. Någon hänvisade till författaren och föreläsaren Kay Pollak och ”att man alltid kan tänka ljusa tankar för att lura hjärnan att må bättre”. Gruppledaren underströk: ”Att tänka positivt funkar.” En deltagare protesterade och påstod att hans hjärna endast kunde luras med piller! En annan deltagare var av uppfattningen att det kan vara smärtsamt att le när man känner sig dålig inuti. Gruppledaren kontrade med att mycket forskning visar att leende är positivt och att ”en depig kropp blir glad när man tränar”. En deltagare frågade om inte kroppen producerar egen narkotika när man tränar. Någon nämnde ett tips hon läst om i en bok av livsstilsförfattaren Mia Thörnqvist. Tipset gick ut på att skriva något bra om sig själv varje dag. Detta hade man i projektet tidigare ägnat sig åt. Då skrev man bra saker om sig själv i en bok som av några deltagare skämtsamt kallades för ”Annas lilla blå”.

Gruppledaren styrde sedan samtalet tillbaks till den kurs hon varit på. Övriga gruppleddare i projektet hade varit på samma kurs. De hade där beretts tillfälle att

reflektera över vad som gjordes i projektet, vart projektet var på väg och varför. Reflektionerna hade bland annat handlat om hur och om grupplederen ledde deltagarna åt något visst håll, om de ”var på väg”.

Plötsligt avbröt en deltagare och ville bjuda på kaffe och kaka. En annan deltagare hakade då på, och ville ge ett slags svar på vad de gjort och vart de var på väg: ”Vi har druckit kaffe och snackat skit.” Detta svar tillfredställde inte grupplederen som undrade vad mer som gjorts och gjordes. ”Skrivit CV och fyllt i veckopapper”, tillade en deltagare. (Veckopapper var ett papper som fylldes i en gång i veckan om vad som gjorts och vad som hänt.) ”Jag har inte gjort något roligt den här veckan! Begravning, tandläkare, räkningar och så måste jag komma *hit!*” sade en frustrerad deltagare apropå veckopapperen.

Diskussionen om veckopapper fortsatte. En deltagare påpekade att veckan började med lördag i dennes religion. ”Är du också satanist?” frågade då en annan deltagare, som själv kallade sig för satanist. Grupplederen framhöll att det var bra med lite planering och att veckopapperen skulle in i en pärm varje vecka så att man kunde gå tillbaks och titta i dem. Deltagarna fikade och fyllde i veckans papper.

Under rasten visade en deltagare ett stöttande sms han fått från grupplederen för mig. Han berättade hur glad han var över grupplederens personliga och genuina engagemang. Hon hade fungerat som en stöttepelare för honom i jobbiga perioder och det hade han verkligen uppskattat.

Bland deltagarna pågick en diskussion om a-kasseregler. Någon var upprörd över att hans a-kassedagar försvann när han deltog i projektet. ”Det är som en djungel med regler som ständigt förändras, så det gäller att hålla sig uppdaterad”, sade grupplederen.

Efter fikat gavs information om aktiviteter under nästkommande vecka. På tisdagen skulle gruppen till stadsbiblioteket och lyssna på en föreläsning med kommunens konsumentombudsman. Tiden för föreläsningen var klockan ett. ”Vi säger att det börjar klockan tio i ett så kommer alla i tid”, sade grupplederen.

På onsdagen fanns ett flertal aktiviteter att välja mellan: teater, psykiatriföreläsning, möte med det kommunala bostadsbolaget om stadsdelens framtid, författarsamtal samt information om vårdval i ABF:s lokaler. Onsdagen benämndes de stora valens dag.

Tisdag och torsdag skulle individuella samtal bokas in. Någon deltagare ville att fredagen skulle vara ledig, eftersom det var fredagen den trettonde. Grupplederen informerade avslutningsvis om en pågående konferens om arbetsliv som deltagarna helt frivilligt kunde gå till. Hon påpekade att det nog serverades lunch och middag där. ”Nu vaknade jag till! Kan du ta reda på matsedeln?” skrattade en deltagare. Parallellt med ovan beskrivna samtal tisslades och tasslades det med mobiltelefoner och sms i gruppen. ”Nu vill jag faktiskt veta vad ni gör!” sade grupplederen. En deltagare läste då högt upp ett sms, vilket kunde beskrivas som



ett obscent skämt av pornografisk karaktär. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091106)

## Dag 7: Föreläsning hos Arbetsförmedlingen I

Gruppen skulle gå på föreläsning i Arbetsförmedlingens lokaler. En representant från bemanningsföretaget Manpower skulle berätta om företagets verksamhet.

Innan föreläsningen drog igång hade jag ett samtal med en av projektdeltagarna. Denne uttryckte det som att projektet ibland kändes som ett vuxendagis. Han berättade om ett tillfälle när projektets näringslivscoach varit på besök. Då hade de spelat ett slags spel med en hög med kort. På korten stod olika mänskliga egenskaper som lat, snäll, glad, sur, ambitiös och så vidare. Kortleken gick runt bland deltagarna och alla fick dra kort. Om man kände att egenskapen stämde in på en själv fick man behålla det, annars skulle det ges till någon annan i gruppen som man tyckte hade den egenskapen. Tyckte man inte att någon hade en sådan egenskap placerades kortet mitt på bordet. Deltagaren påpekade att han fick ta emot ett flertal kort från näringslivscoachen, och kände sig undrande över hur hon kunde ha åsikter om hans egenskaper då de knappt hade träffats.

Deltagaren berättade också om ett annat tillfälle då han blivit lite upprörd. Denna gång hade deltagarna blivit ombudade att göra ett slags privatekonomisk budget med inkomster och utgifter. Budgeten var för personligt bruk. Detta upplevdes som kränkande då andra kunde se ens inkomst och även gruppledaren gick runt och tittade på folks papper. ”Hon har inte med det att göra!” tyckte deltagaren.

Under sin första tid i projektet hade han haft svårt att se kopplingen mellan att vara ute och spela boule eller andra liknande aktiviteter och ambitionen att projektet skulle ”leda till ett arbete” som hans handläggare på Arbetsförmedlingen hade formulerat det. Deltagaren poängterade att detta var under sommarmånaderna, då de haft en vikarierande gruppleddare.

När det blivit dags för föreläsningen kunde jag notera att en majoritet av åhörarna var deltagare från Alfa. En skärm med första PowerPoint-sidan från den kommande presentationen stod redo: *Världen förändras – What do you do?* Tiden gick och åhörarna väntade småpratande på Manpowers representant. En av Arbetsförmedlingens anställda kom in och bad om ursäkt för dröjsmålet. ”Kanske har hon som ska föreläsa blivit sjuk”, sade arbetsförmedlaren. ”Eller också har hon blivit arbetslös!” skrattade en deltagare som svar. Efter en stund ursäktade sig arbetsförmedlaren återigen. En deltagare föreslog att vi skulle gå och fika istället. ”Hon kanske kan komma om två eller tre veckor igen”, sade nu arbetsförmedlaren och tackade för att så många hade kommit. En deltagare beklagade sig på ett skämtsamt vis angående den dyrbara tid som nu gått förlorad! Arbetsförmedlaren upprepade ett flertal gånger att det var kul att så många kommit dit. ”Ni skulle ha fått reda på hur de jobbar med att hitta er som sökande, det hade varit en bra

föreläsning”, sade arbetsförmedlaren och avslutade med att upplysa om att det just nu var stort sug efter folk inom branscherna försäljning och kundtjänst.

Gruppledaren sade sig inte ha någon plan B. Gruppen uppmanades att kolla runt lite i Arbetsförmedlingens lokaler. Hon påpekade att det fanns en mängd broschyrer och datorer som kunde vara till nytta. En deltagare sade att Arbetsförmedlingen kanske var det enda stället som nyanställde nu under rådande finanskris och lågkonjunktur. Gruppledaren hävdade då att det var massor av företag som anställde. ”Det blir inte alltid som man tänkt sig”, sade gruppledaren och hade svårt att hitta på något kreativt. En deltagare kom då med det innovativa förslaget att ”Vi kan dansa och sjunga!”. Efter en stund skingrades gruppen och dagen slutade i förtid. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091117)

## Dag 8: Föreläsning hos Arbetsförmedlingen II

Dagen efter den inställda föreläsningen gjordes ett nytt försök. En representant från Poolia var på plats för att föreläsa. Hon tog alla åhörare i hand och presenterade sig för dem som kom in i lokalen. Åhörarna var 20–30 till antalet. *Behöver du hjälp? Ring Poolia!* stod det på en skärm. En person från Arbetsförmedlingen kom in och presenterade sig själv och föreläsaren. Under föreläsningen skickades en närvarolista runt där åhörarna skrev sina namn, personnummer och om de kom från något specifikt ställe, som exempelvis projektet Alfa.

Namnet på dagens föreläsning var *Jobbchansen*. Poolia-representanten tog över och sade att dagens föreläsning skulle handla om konsultrollen, om vad som rör sig i huvudet på en rekryterare, samt om CV och intervjuer. Hon berättade att Poolia jobbar med både rekrytering och uthyrning av konsulter. De är också en del av Arbetsförmedlingens jobbcoachprojekt. Poolia grundades 1989 och börsintroducerades 1999. Hon berättade vidare om att företaget har många anställda och att det finns i flera länder. Sedan presenterades företagets affärsidé och vision.

Poolias konsulter består till stor del av kvalificerade tjänstemän, men kvalificerad betyder inte nödvändigtvis att man måste ha lång utbildning. Erfarenhet förklarades vara det viktiga. Om man söker kvalificerade tjänster ska ens profil dock stämma bra överens med kravprofilen i annonsen, berättade Poolias representant.

Föreläsaren beskrev fördelarna med att låta företag hyra in konsulter istället för att anställa. Kanske vill man ha en viss kompetens under en begränsad period, kanske testa en ny tjänst eller kompetens. Om det är anställningsstopp kan man hyra in konsulter istället. Poolia vänder sig till alla branscher och alla storlekar på företag. Flexibilitet är ett nyckelord. Företag har ofta en fast kärna av anställda och resten är Poolia-konsulter, förklarade hon. Poolia erbjuder också något som kallas ”hyr-först-avtal” som fungerar ungefär som en provanställning där Poolia ansvarar för den provarbetande under första tiden.

”Igångsättningsbar” var ett uttryck som användes då och då om förmågan att snabbt lära sig och komma igång med arbetsuppgifterna självständigt och korrekt.

Att den arbetssökande är igångsättningsbar värderas högt av rekryterare. Föreläsaren vände sig till publiken och frågade hur de såg på konsultrollen kontra vanliga anställningar? När hon inte fick några svar fortsatte hon att berätta om hur konsultrollen som yrkeskarriär är utvecklande genom att man får testa olika arbetsplatser (branscher, storlek på företag och så vidare) och olika arbetsuppgifter. Vi fick veta att man kunde komma överens med Poolia om man ville att de skulle fungera som en språngbräda i ens karriär. ”Vissa väljer oss som karriärcoach”, sade hon. Om man exempelvis vill prova att vara chef ett tag och sedan gå vidare och bli konsult kan Poolia hjälpa till med det. Detta förklarades vara jättebra om någon vill bredda sitt CV, för att hitta drömjobbet, som hon uttryckte det. Föreläsaren berättade sedan en anekdot om en kvinna som jobbat åt dem. Hon var en hög chef, men ville mer! ”Hon ringde oss på Poolia och så fick hon ett ännu bättre jobb!” Poolia fungerade som en språngbräda i karriären.

Hon berättade vidare att branschen har ökat otroligt mycket de senaste åren. Förklaringen till detta ansågs inte bara vara att företagen gillar konceptet. Många ser fördelar med att bredda sig och vill snabba på sin karriär, förklarade föreläsaren. En åhörare frågade om bemanningsföretag verkligen var något att satsa på om man värderar anställningstrygghet högt? ”Det är inga bekymmer. 80 procent får fast anställning”, svarade föreläsaren. Ytterligare fördelar som framhölls var att man kunde jobba upp ett brett kontaktnät, samt att man kunde få hjälp att hitta drömjobbet och ha chans på tyngre tjänster.

Poolia erbjuder även sina anställda något som kallas motivationspaket. Detta innefattar marknadsmässig lön, individuell karriärcoachning, konsulträffar och konsultluncher. Konsulträffarna kan handla om att gå på bio, stand-up comedy eller något annat. Dessa träffar förklarades vara viktiga för att bredda sitt nätverk och kanske lära känna en av företagets rekryterare. Att visa upp sin personlighet, sina egenskaper och sin kompetens för en rekryterare på företaget beskrevs som en stor fördel för den personliga marknadsföringen. Talaren underströk att Poolia är ett känt varumärke och därmed en bra referens, vilket hon menade ingick i motivationspaketet.

Plötsligt öppnades dörren och en person som tänkt lyssna på föreläsningen var uppenbart försenad. En personal från Arbetsförmedlingen rusade upp och stoppade honom precis när han kommit in genom dörren. ”Jag får be dig att gå ut för att det passerat tiden!” sade hon. Han svarade med ett lågmält; Jaha. De båda gick ut en kort stund, sedan kom de in igen och killen satte sig på en stol och lyssnade på föreläsningen.

Föreläsningen fortlöpte och handlade nu om själva hyrprocessen. Denna inleds med att kunden, som ska hyra arbetskraft, och konsultchefen träffas och fastställer en kravspecifikation. Denna kan vara omfattande, ofta uppåt åtta sidor. Bland annat kan den handla om att den sökande ska passa in i organisation och kultur på kundens företag. Sedan söker rekryteraren i Poolias databas av tänkbara konsulter. För den sökande är det därför viktigt att noggrant fylla i uppgifter om sig

själv i Poolias databas. I sökandet kommer det upp listor med, ibland närmare 500, potentiella konsulter. En del väljs sedan ut och går vidare till telefonintervjuer och andra steg. Åhörarna uppmanas logga in på sin profilsida hos Poolia ofta. "Har man inte loggat in på länge syns man inte! Vi kan sortera efter att de som inte varit inloggade den senaste månaden inte kommer med i sökningen. Detta är *jätte-viktigt*, annars finns ni inte med i flödena", förtydligade kvinnan från Poolia. Efter några gallringar blir det intervju och test, sedan presenteras kandidaten för kunden. "Vår bransch präglas av att det ska gå *snabbt, snabbt, snabbt*", fortsatte föreläsaren. "Kommer ni ändra ert sätt att söka jobb nu? Vara mer aktiva?", frågade hon publiken.

Även de som sökt *många* jobb och kommit upp sig kan skriva *värdelösa* CV:s, fick åhörarna veta. "CV och personligt brev är viktigt, ni ska ge rekryterarna det de vill ha. Jag blir irriterad om ni inte gör rätt i era CV. Då måste jag ju ändra och jobba med det, och här ska det ju gå *snabbt, snabbt, snabbt*", påminde hon.

Alla passar inte som konsult, som Poolias ambassadörer. "Att vara ansiktet utåt innebär bland annat att vara representativ och snabbt igångsättningsbar. Det är också värdefullt att ha lite säljare i sig", framhöll föreläsaren.

Blir det konflikter ska man vara neutral, förstod lyssnarna. Talaren exemplifierade med en konsult som blev satt på att göra "skitgöra" på ett kontor. Det rörde sig om arbetsuppgifter som inte stämde överens med avtalad arbetsbeskrivning. "I sådana situationer är det viktigt att du själv kan ta tag i det. Att du kan kontakta rätt personer och reda ut situationen på ett smidigt vis. Det behöver inte ens bli en konflikt." Hon vände sig till publiken: "Hur många här kan tänka sig att jobba som konsult? Många! Bra!"

Under devisen "I huvudet på en rekryterare" gav föreläsaren tips och verktyg inför jobbsökandet. Vi fick lära oss att det var viktigt att finnas på alla relevanta databaser under rätt nyckel- och sökord. Monster, Arbetsförmedlingen, Stepstone, och Poolia nämndes som viktiga arenor. Att vara väl insatt i sitt område och ha koll på sina kompetenser är också väsentligt. Att prenumerera på jobb via så kallade matchmejl är önskvärt. Vara aktiv och ha ordning på CV, säljbrev och betyg är ytterligare betydelsefulla strategier för arbetssökande. Säljbrev förklarades vara den nya benämningen på det som förut kallats personligt brev. "Man säljer ju in sig till tjänsten." Personlighet och egenskaper är här viktigt att marknadsföra.

Angående referenter ska man vara reflexiv och fundera över vilka omdömen de kan tänkas ge. Som arbetssökande ska man även vara vaksam på att inte lämna ut samma referenter för ofta. "Om de blir uppringda för många gånger undrar de snart varför du aldrig får något jobb, vilket kan påverka deras omdöme om dig."

Att lära känna en rekryterare nämndes som ett bra tips till arbetssökande. Åhörarna uppmanades att även söka tillfälliga jobb hos bemannings- och rekryteringsföretag. "Var aktiv och väldigt snabb, om en vecka kan intervjuerna vara gjorda." Att noggrant studera platsannonsen genom att stryka under och analysera är fördelaktigt. "Skriv exakt de egenskaper som efterfrågas men använd synonym-

mer. Det märker aldrig rekryterarna, förutsatt att det stämmer förstås”, sade föreläsaren och fortsatte sin tipsgenomgång.

Hon berättade också om sitt eget jobbsökande. ”När jag sökte jobb i våras, sökte jag i hela Sverige efter HR-tjänster. Sedan analyserade jag annonserna och såg ett mönster av vilka egenskaper och kvalifikationer som var efterfrågade. På så sätt sålde jag in mig med rätt egenskaper.”

Vi fick veta att många är väldigt vassa på att söka jobb och att det är hård konkurrens. Många slås ut redan på pappersstadiet. Arbetsförmedlingens representant flikade in att man måste uppdatera sig hela tiden. Föreläsaren förklarade att hon är ”jäkligt bra på att bedöma personligheter” och uppmanade de arbetssökande att ta för sig, ”det kan kännas lite osvenskt, men lönar sig i längden”. Det är också viktigt att vara tydlig. Det räcker inte med att skriva att man jobbat som receptionist. En receptionist kan ju ha haft ekonomiansvar, haft ansvar under stora event eller drivit en kick-off, exemplifierade föreläsaren. ”Rekryterare sållar både på över- och underkvalificering.”

Vikten av att matcha sig själv mot platsannonsen påtalades. Att ta reda på om man gillar företaget och företagskulturen är viktigt. Samtidigt gavs tipset att man inte behöver söka tjänster där man inte uppfyller åtminstone 70 procent av kravspecifikationerna. Talaren förklarade hur CV och säljbrev förhåller sig till varandra. Vad som ska stå i det ena, vad som ska stå i det andra och vad som ska stå i båda och i så fall *hur* det ska stå i det ena och det andra. Jag fick intrycket att arbetssökanden behövde stor detaljkunskap inom detta område. Ämnet avrundades med en uppmaning om att alla ska ställa sig frågan: vad har jag i min erfarenhet, kompetens och personlighet som gör just mig lämplig för tjänsten?

Föreläsningens sista avsnitt benämndes ”Inför och under intervjun”. I intervjusammanhang är det viktigt att ha lärt sig något om företagets kultur, att vara förberedd och själv ha relevanta och bra frågor. Vilket budskap man förmedlar, inkluderat vad som förmedlas med kroppsspråk, är också viktigt. Föreläsaren påminde åhörarna om att hon tagit alla i hand när de kom in i lokalen och konstaterade att en fjärdedel inte hade ett bra handslag. Åhörarna uppmanades träna på detta, då det ibland är något som rekryterare väger in i bedömningen av den sökande.

Talaren berättade om hur de på Poolia ibland lurar kandidater som ska intervjuas. ”Då sätter jag dem i fikarummet först och säger att jag återkommer om fem minuter.” Har kandidaten då inte tagit kontakt och börjat prata med någon i fikarummet är det adjöss. ”Sådana vill inte Poolia ha.”

Hon berättade vidare om hur en av hennes chefer blir upprörd när kandidater under intervjun inte kan säga tre bra och tre dåliga saker om sig själva. ”De säger att de visste att den frågan skulle komma, men har ändå inte förberett något svar! Hur kan man gå på intervju och veta att en fråga ska komma och inte ha förberett ett svar?”

Lönekraven måste ligga rätt och fackens krav är ofta för höga, var ytterligare en åsikt. Om man inte får jobbet ska man ringa till företaget och fråga varför. Föreläsaren förklarade hur hon sorterar och bedömer och ibland kan erbjuda en förutsättningslös intervju, eller något annat. ”Stå på er och ta för er! Det är sådana vi vill ha! Då kan ni få en rekryteringslunch med mig.”

”Måste man ha kostym och slips för att vara konsult?” frågade någon från publiken. Föreläsaren svarade att klädseln ska spegla den arbetsplats man är på, att den ska passa arbetsplatsen. Hon tipsade om att det finns stereotyper att följa.

Avrundningsvis drog föreläsaren några slutsatser om att erfarenhet oftast är viktigare än utbildning. Ibland behövs inte så mycket erfarenhet heller, rätt attityd kan vara detsamma som rätt person. Rekryteraren ser potentialen hos den sökande, försäkrade hon. Ytterligare någon i publiken frågade om Poolia tar emot praktikanter. ”Nej vi tar inte emot trainees”, blev svaret. Slutligen uppmanades alla att gå hem och jobba med sina CV och att fortsätta söka.

Efteråt småpratade jag lite med några av Alfas deltagare. ”Man måste vara så framåt och positiv, jag är lite mer tillbakadragen. Det blir svårt. Det var så mycket nollåttaspråk”, var intrycket från dagens föreläsning för en av dem. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091118)

## Dag 9: Nya ansikten

Denna dag var lite speciell. Deltagare från stadsdelen där jag gjort observationer åkte till gruppen i en annan stadsdel. Två gruppledare, Anna och Adam, var även på plats. Detta något röriga förhållande bottnade i att gruppledaren i den ena stadsdelen hade slutat sin tjänst och ännu inte blivit ersatt. De båda gruppledarna såg ändå positivt på det hela. ”Det är meningen att vi ska rondera lite mellan stadsdelarna”, sade Adam. ”De håller på att jobba fram en rutin för det, att någon gång i veckan vara i andra stadsdelar än sina egna.”

Själva lokalen skiljde sig från den jag tidigare bekantat mig med, genom att den var möblerad med fyra eller fem runda små bord istället för ett stort. Detta medförde att många deltagare hamnade med ryggen åt gruppledaren. Lokalerna saknade även kontor för gruppledaren och datorer fanns inte att tillgå. Skillnaderna torde sammantaget resultera i relativt olika förutsättningar för att bedriva verksamhet.

Efter lite fika och småprat höll gruppledaren Adam i en föreläsning. Temat var självförtroendets betydelse, till en början i jobbsökarsammanhang. ”Det handlar om en vara vi ska sälja, när vi söker jobb. Därför är det viktigt att tro på den varan, alltså på sig själv och sin förmåga och duglighet. För vem vill köpa en vara som inte ens säljaren tror på?”

Adam vände sig mot ett bord med gruppdeltagare och sa att vi i Sverige tänker kollektivt och att jantelagen är utbredd i Norden. Han frågade om de visste

vad jantelagen var? Han förtydligade: ”Den handlar om att vara lagom och att inte sticka ut. Tack och lov håller detta på att förändras.”

Arbetsgivare gillar CV:s som sticker ut, menade han. Självförtroende och självkänsla framhölls som viktiga komponenter när vi söker jobb. ”Det gör ont att ratas av arbetsgivare, men med bra självkänsla reser vi oss igen och sticker ut hakan.”

Ytterligare ett tema som berördes var uppväxten. ”Vi får ofta höra att vi är på ett visst sätt redan från barnsben, kanske att vi är duktiga, söta, elaka eller besvärliga. Detta blir sedan en del av vår identitet och påverkar hur vi är som människor. Den viktiga frågan är: Hur är vi *egentligen*, bortom allt det påklistrade?”

Var man befinner sig i syskonskaran sades ha stor betydelse för personligheten även i vuxenlivet. Gruppledaren Adam exemplifierade med den duktige förstfödde, den rebelliske andre och den tyste tredje. Hela föreläsningen präglades av en avslappnad och skojfrisk berättarstil, fylld med personliga exempel från gruppledarens eget liv: familjeförhållanden, lumpartiden, barnen, kompisarna. (Minnesanteckningar från deltagande observation 091207)

## Humor och väntan – reflektioner kring projektverksamheten

Nedan ska jag sammanfatta och reflektera över de mest centrala iakttagelserna och observationerna av projektets praktik. I avsnittet redogörs också för resultaten från den enkät som delades ut vid det sista projektbesöket.

Något jag under vistelsen i Alfa upplevde tydligt var en gemenskap, laddad med ömsom humor och ömsom leda. Det var ofta högt i tak och skämthistorier, gliringar och glåpord levererades titt som tätt. På eget bevåg kunde någon resa sig och koka kaffe och te åt hela gruppen och någon annan ta det som en signal till att ställa fram koppar, fat och fikabröd. Stämningen upplevdes inte som hierarkisk eller strikt.

Då och då erfors en tydlig känsla av väntan. Väntan kanske bestod av en längtan att gå hem, eller väntan på att få ett arbete, eller väntan på något helt annat. Detta blev särskilt tydligt när gruppledaren satt i enskilda samtal med deltagare och de andra väntade på sin tur att prata med henne.

Relationen till gruppledaren, som den kommenterats av deltagare och som jag själv upplevt den var också allt annat än hierarkisk och strikt. Många deltagare delgav mig positiva historier om hur gruppledaren ställt upp, varit engagerad och stöttande. Jag uppfattade henne som en närvarande och betydelsefull figur i många deltagares vardag. Gruppledaren bidrog också på ett respektfullt vis till den öppenhet som jag anser präglade projektverksamhetens vardag. Exempel på detta kan vara att deltagare med självklarhet tilläts använda gruppledarens kontor och dator. Denna familjära känsla av tillit – en betydande del av mina projektupplevelser – kan ytterligare illustreras med att telefoner, väskor och andra värdesaker

av både gruppledaren och deltagare lämnades obehagade på ett sätt som är långt ifrån självklart i alla sammanhang.

Ibland har jag haft svårt att se hur vissa av aktiviteterna ska underlätta för deltagarna att få ett arbete, åtminstone på ett direkt vis. Som projektet är organiserat är det kanske inte heller möjligt att fylla varje dag med verksamheter som tydligt kan kopplas till ökade möjligheter att få arbete. När projektets praktik relateras till storslagna formuleringar om ökat arbetskraftsutbud, integration, egenmakt, och ökad tillväxt blir avståndet mellan idé och praktik slående.

Flera deltagare talade dock om projektet som en plats att träffa nya människor på och en möjlighet att komma iväg från hemmet. Som jag tolkade många deltagares åsikter, vilka jag också delar, låg projektets styrka just i detta. Som en form av social arena för möten, stöd, råd, hjälp och umgänge tror jag att Alfa har haft stor betydelse för många människors trivsel och välmående. Detta är dock inte en verksamhet som passar alla individer, då vissa upplever det som ett ”vuxendagis”.

Vid det sista observationstillfället delade jag ut en medhavd enkät, bestående av tre frågor, till samtliga deltagare. Frågorna löd som följer:

- Vad hade du för förväntningar inför projektet innan, eller precis i början av, din tid i projektet?
- Hur tror du att din tid i projektet har påverkat eller kommer att påverka dina möjligheter att få arbete?
- Vilka lärdomar tror du att du kommer ta med dig härifrån när du slutat i projektet?

Vid utdelandet påpekades att det var frivilligt att svara på frågorna samt att svaren skulle vara anonyma. Vid tillfället var cirka trettio personer närvarande och åtta av dessa valde att svara på frågorna. Fem av dessa åtta nämnde på någon av frågorna sociala fördelar med att gå i projektet. Detta uttrycktes exempelvis som följer:

Jag tänker i första hand att jag ska gå lite ut från hemmet och träffa folk. (Enkät svar)

Ett sätt att komma tillbaka till samhället. På grund av min depression så hade jag blivit en enstöring. Projektet erbjöd välbehövliga sociala kontakter. (Enkät svar)

Ett par svarande uttryckte förhoppningar om att få ordning på sitt CV eller lära sig hur man formulerar CV och liknande jobbansökningshandlingar. Någon beskrev en insikt om hur vissa människor utan anställning antagligen har det kämpigare på grund av språksvårigheter. Några hade även besvarat enkäten fåordigt och med något som kunde uppfattas som en viss bitterhet:



Jag hade inga förväntningar. Jag ville inte gå här men var tvingad att gå hit för annars hade jag mist min ersättning. (Enkät svar)

Samma svarande trodde inte heller att den egna tiden i projektet påverkade möjligheterna att få ett arbete, då vederbörande sa sig vara alldeles för gammal för det. På frågan om vilka lärdomar personen trodde sig kunna ta med sig från projektet var svaret kort och gott: "Inga."

En person hade haft förväntningar om att projektet skulle ge kraft och inspiration att "gå vidare". Dessa förväntningar hade inte uppfyllts. Dock ansågs projektet ha gett tid till att tänka och tillfälle att "lära känna nya trevliga människor". Endast en av de svarande var alltigenom positiv och trodde att projektet var bra för de framtida möjligheterna till arbete:

Det går bra för mina möjligheter att få arbete. Om det inte blir heltid så går det bra med några timmar. Det är också bra. Ledaren visar vilka jobb som passar och hjälper till att hitta dem. (Enkät svar)

Flertalet av dem som valde att besvara enkäten såg inte några stora vinster med projektet i termer av bättre chanser till arbete. Istället verkade de utökade sociala kontakterna vara centrala för de positiva upplevelserna.

Syftet med kapitlet har varit att, genom en detaljerad beskrivning, ge läsaren en bild av den verksamhet som pågår i Alfa, av dess deltagare, personal och arbetssätt. Tanken var också att stimulera till reflektion kring hur uppgiften med att öka arbetskraftsutbudet praktiskt kan utformas och gå till.

En del av de aktiviteter som utfördes i projektet kan vara svårt att se hur de skulle få fler människor i arbete, eller göra dem redo att ta ett arbete. Därmed inte sagt att projektet inte är meningsfullt. Tvärtom visade det sig att en hel del betraktade projektet som en givande social arena. De arbetssätt som var mer direkt kopplade till arbete bestod bland annat av att öva sig i att formulera adekvata ansökningshandlingar i form av CV. Några upplevde detta som meningslöst då de gjort det vid ett flertal liknande projekt tidigare, medan andra tyckte det var betydelsefullt att få hjälp med detta. Arbetsplatspraktik är också en metod tydligt kopplad till arbete. Härom fanns det skilda uppfattningar från gruppledarens och en del deltagares sida. Några deltagare gav uttryck för en tydlig skepsis mot att bli utnyttjade som gratis eller billig arbetskraft. Anna gav uttryck för att praktik bör betraktas som något "naturligt" att utföra, innan man får tillträde till ett reguljärt arbete. Projektets studiebesök på Arbetsförmedlingens föreläsning kan också betraktas som tydligt kopplat till att förbättra chanserna att få ett arbete. Flera deltagare visade sig dock vara skeptiska till vad som sades där.

I kommande kapitel fördjupas och breddas bilden av Alfas arbetsmetoder genom att belysa frågan utifrån textmaterial och intervjuer med gruppledaren Anna och de två deltagarna Anders och Astrid.

## 4 Alfars arbetsmetoder

Detta kapitel är strukturerat på följande vis; först diskuteras Alfars arbetssätt utifrån projektets ansökan och skyltfönster. Därefter ges en inblick i grupplederen Annas reflektioner kring projektets arbetssätt. Slutligen redogörs för deltagarna Anders och Astrids upplevelser av och åsikter om hur projektet arbetar. Stor vikt har i kapitlet lagts på det för projektet framträdande egenmaktsperspektivet.

### Högt och lågt, vitt och brett

#### – Idéer om att bryta utanförskap och skapa egenförsörjning

##### *Arbetsmetoder i ansökan*

Nedan diskuteras de mest centrala metoder, funktioner och arbetssätt så som de beskrivits i projektets ansökan.

Först beskrivs projektets fysiska rum i form av verkstäder. Vilka funktioner dessa verkstäder har och vilka verksamheter som där är tänkta att bedrivas är här aktuella teman. Därefter beskrivs metoder i form av samverkan på olika nivåer och mellan olika aktörer. Sedan riktas fokus mot de metoder som på ett mer direkt vis berör individen i projektet. Till sist diskuteras två förhållningssätt som sägs genomsyra hela projektet, nämligen underifrånperspektiv och egenmakt.

##### *Verkstäder*

En av de mest grundläggande utgångspunkterna i projektet är de så kallade verkstäderna i vilka de dagliga aktiviteterna oftast äger rum.

I den stadsdel där jag spenderat de flesta deltagande observationerna inryms lokalerna i ett stadsdelsbibliotek. Biblioteket är stängt på förmiddagen och projektet har aktivitet fram till lunch varför detta är en praktisk lösning. Att det är en bibliotekslokal har även andra fördelar. Där finns ett antal datorer att använda, grupplederen har tillgång till ett kontor, det finns ett par separata rum för individuella samtal och för arbete enskilt eller i mindre grupper. En relativt rik flora av tillgänglig litteratur kan även tänkas vara till hjälp i en del av projektets aktiviteter. Flera av dessa förmåner (dator, litteratur, gruppledares kontor) saknas i åtminstone en av de andra stadsdelar där projektet bedriver verksamhet.

I ansökan beskrivs olika verksamheter som är tänkta att äga rum i verkstäderna. Bland annat ska verkstaden vara en plats att bjuda in företagare till, något som anses ha många fördelar:

Företagare ska bjudas in till verkstaden så att mötet sker i, för den arbetssökande, känd miljö. Förhoppningen är att dessa möten kan leda till praktik i företagens lokaler, vilket i sin tur kan leda till jobb. Även några få timmar i veckan på en arbetsplats kan ge mycket mervärde

för individen. Verkstaden blir på det sättet en mellanväg och möjlighet för de människor som inte är redo att göra praktik på arbetsplatsen direkt. Vi vill med verkstäderna aktivt öka varje deltagares chans att fort komma i kontakt med arbetslivet. Det [är] viktigt att snabbt få lära sig svenska normer och oskrivna lagar på arbetsplatser. (Projektansökan)

Den besökande företagaren betraktas här inte enbart som potentiell arbets- och/eller praktikplatsgivare, utan även som en förmedlare av ”svenska normer” och ”oskrivna lagar på arbetsplatser”. En uppfattning om att praktik utgör ett slags obligatorisk inkörsport till reguljärt arbete kommer här till uttryck. På en annan plats i ansökan noteras särskilt att målgruppen för praktikplatserna är personer som än så länge har otillräcklig arbetslivserfarenhet för att kunna anställas. I projektet finns en anställd näringslivscoach som ansvarar för kontakter med näringslivet. Denne har den viktiga funktionen att kartlägga arbetskraftsbehovet och matcha detta mot projektdeltagarnas kompetenser. Verkstäderna är således de rum som ska fyllas med allehanda aktiviteter för att nå projektmålet. Nedan diskuteras ett antal nyckelmetoder som enligt projektansökan ska prägla aktiviteten i verkstäderna.

### *Varför och vad?*

*Varför* något ska göras kan tyckas vara en självklarhet: arbetslöshet med påföljande bidragstagande har tillsammans med boendesegregation (med etniska och socioekonomiska förtecken) identifierats som ett problem.

Men *vad* ska göras för att man ska komma till rätta med dessa problem? Citatet nedan beskriver det breda och mångsidiga angreppssätt som är tänkt att tillämpas.

Projektet ska prioritera att skapa förutsättningar för tillgänglighet i samhällets alla delar för att underlätta anställbarhet av människor med olika etniska bakgrunder, nationella minoriteter, ungdomar och personer med funktionsnedsättning. Detta ska uppnås genom nya innovativa metoder av arbete, personella resurser, individuellt stöd och rehabiliteringsinitiativ. [...] Verkstad ska testas som metod för att stadsdelsfokuserat arbeta med målgruppen [...] Arbetet i [projektet] ska underlätta för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden [...] genom innovativa socioekonomiska insatser, entreprenörskap samt samverkan mellan myndigheter och det civila samhället. (Projektansökan)

På grund av denna bredd och mångsidighet har jag valt att dela upp min belysning av projektets metodarbete i två delar. Först diskuteras metodidéer inriktade mot en övergripande nivå, där främst olika strukturella och organisatoriska aktörer berörs. Hit hör samverkan mellan olika samhällsaktörer, stadsdelsutveckling och liknande verksamheter. Därefter belyses de individcentrerade metoder som på ett mer di-

rekt vis involverar projektdeltagaren. Hit hör moment som exempelvis coachning, föreläsningar och studiebesök. Måhända kan vissa poänger med projektet bli mindre framträdande i samband med att metoderna separeras på detta vis. Ändå finner jag tillvägagångssättet nödvändigt för att mångfalden av metoder och arbetssätt ska kunna beskrivas på ett överblickbart sätt. En kortfattad reflektion över hur dessa nivåer kan förstås i relation till varandra framförs i slutet av detta avsnitt.

Den strukturella/organisatoriska nivån inriktas bland annat, som synes i citatet ovan, på att skapa förutsättningar för tillgänglighet i samhällets alla delar i syfte att öka anställningsbarheten hos människor med utländsk bakgrund och funktionshinder. Det närliggande näringslivet betraktas i detta hänseende som en av flera viktiga aktörer som måste involveras. Bland annat arbetar man med att förändra attityder hos (främst närliggande) arbetsgivare och få dem att "ta sitt ansvar". Genom samverkan med Arbetsförmedlingen och den sociala ekonomin vill man uppnå en "okommersiell dialog" med näringslivet. Samverkan beskrivs som ett viktigt inslag i projektets alla olika områden. Vidare sägs samverkan i Alfa handla om mycket mer än "traditionell samverkan". Även primärvården ska involveras i samverkan med Alfa. Dessa är värdefulla samverkansparter då de anses ha god kännedom om lokalbefolkningens upplevelser av hälsa och ohälsa. Ytterligare en aspekt av samverkansarbetet är skapandet av ett boenderåd som ska engagera och sammanföra aktiva personer i de olika stadsdelarna. Genom denna delaktighet ska en ansvarskänsla för personernas omgivning skapas. Vidare kan samverkan leda till ett effektivare utnyttjande av lokaler samt undvika att personer hamnar i ett "moment 22" i sina myndighetskontakter. Sammanfattningsvis kan man säga att samverkansparterna är många och ambitionen är att skapa en dialog där stora delar av samhället är involverat för att uppfylla projektets målsättningar.

Den lite mer jordnära aspekten av metodarbetet – som på ett mer direkt sätt berör deltagare i projektet – omfattar enligt ansökan huvudsakligen kartläggning, validering och certifiering, stödarbete, matchning och coachning, företagande och entreprenörskap samt träning och information. Nedan går dessa kortfattat igenom i tur och ordning.

*Kartläggning* handlar främst om att skapa en bild av individens kompetenser och målsättningar. Inledningsvis bedöms individens förutsättningar att få ett arbete och kartläggningen sker därefter löpande under deltagarens tid i projektet.

*Validering och certifiering* handlar om ett bedömande, värderande och erkännande av deltagarnas formella och informella kunskaper och färdigheter. Metoden riktas i projektet huvudsakligen mot individer födda utomlands:

Validering och certifiering är en viktig del i projektet för att säkerställa att en person som flyttar till Sverige så tidigt som möjligt ska få sin utbildning och yrkeserfarenhet bedömd, värderad och erkänd. Detta är speciellt viktigt för att få rätt ingång till fortsatta studier eller arbetslivet. (Projektansökan)

Tanken är att processer för validering som är under utveckling på nationell nivå ska implementeras lokalt, och att arbetslivsrelaterad validering och bedömning ska kopplas till stadsdelarna, kommunerna och regionen.

Med *stödarbete* avses främst ett slags samhällsguidande verksamhet. Analyser och undersökningar som gjorts i samband med projektets förprojektering pekar på ett behov av att tydliggöra och öka tillgängligheten till samhällets resurser gällande individuellt stöd, familjestöd, gruppstöd och arbetsinriktad (socialmedicinsk) rehabilitering. Individuellt anpassat stöd är tänkt att:

[...] motivera och bistå personer i utanförskap mot en positiv integration i det svenska samhället. (Projektansökan)

De många metoder, stödfunktioner och arbetssätt som står till projektdeltagarens förfogande beskrivs som individanpassade verktyg för inträde i arbetslivet. Kombinationen av dessa ses som styrkan i projektet.

Ett personligt stöd ska ha grunderna med perspektiv i egenmakt i centrum, genom individuellt stöd i form av samtal, drama, coachning, dialog samt ta tillvara på kompetensen inneboende i varje individ. Den individuellt utarbetade och fokuserade aktivitetsplanen och målformuleringen ligger till grund för behovet av individuellt stöd. En annan viktig del i aktiviteten är affärstöd, marknadsanpassning och marknadsföringsutbildning. Styrkan i projektet är att kombinera dessa metoder till att anpassas till personer utanförställda arbetsmarknaden som ett verktyg in i arbetslivet. (Projektansökan)

*Matchning och coachning* förväntas utgöra en form av alternativ till traditionell arbetsförmedling. Matchning handlar om att matcha utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden och coachning innebär i projektet ett individuellt anpassat stöd. Ett individuellt fokus, kombinerat med samverkan eftersträvas. Arbetsgivares efterfrågan och arbetstagares behov ska genom matchning fås att harmoniera med varandra. En särskild form av kunskap om hur man individuellt bemöter vissa kategorier av arbetslösa människor anses dock vara svårfunnen:

Individuell matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare efter behov och efterfrågan är identifierat som viktigt inslag att genomföras i projektet. Ofta saknas dock en kunskap om individuellt bemötande för grupper utanförställda arbetslivet (nyanlända svenskar, personer med funktionsnedsättning och etniska minoriteter). Denna kunskap finns inneboende i den sociala ekonomins aktörer [...] (Projektansökan)

Den sociala ekonomins aktörer ses alltså som en bra samverkanspart med inneboende kunskaper inom fältet. Samma grupp är även en central part gällande *företagande och entreprenörskap* som metod.

Inom ramen för arbetet med företagande och entreprenörskap ingår även den ovan nämnda, okommersiella dialogen mellan näringslivet och ett flertal andra aktörer. Att arbeta med *träning och information för arbetstagare och arbetsgivare* kan bland annat innebära följande:

Träning på att vara på en svensk arbetsplats med medföljande ”regler” (arbetsplats, passa svenska tider, fungera i grupp osv.) efter individuellt behov ska genomföras i projektet. Egenmaktsperspektivet där varje individ får identifiera frågorna, bli delaktiga och ta ansvar är ett viktigt fundament. Ett annat led i arbetet är studiebesök på arbetsplatser. (Projektansökan)

Det är inte bara projektdeltagarna som ska tränas. Trots många företags ambitioner och målsättningar om lika behandling och icke-diskriminering ser man hur arbetslösheten ökar i de berörda stadsdelarna. Att verka för en attitydförändring hos dem som anställer anses därför också vara viktigt.

Med anledning av uppdelningen mellan strukturell och individuell metod vill jag framföra en kort reflektion över hur individens plats i dessa strukturer kan tolkas.

I önskan om en fungerande samverkan mellan olika samhällsinstitutioner (arbetsförmedling, försäkringskassa, näringsliv, social ekonomi etc.) är individen inte frånvarande. Ofta uttrycks vinsterna med en tätare samverkan genom att institutionerna ska knytas närmare varandra, med individen i centrum, som självklar mittpunkt. Exempelvis anses ofta myndigheter behöva bli bättre på samverkan för att ”fånga upp” individer som ”fallit mellan stolarna”. Samverkan på institutionell nivå kan alltså sägas kretsa *kring* individen. Detta kan förstås som en ambition om ett slags helhetsperspektiv där så många som möjligt av de sammanhang där individen befinner sig kan och bör involveras i arbetet med att motverka, förhindra och bryta utanförskap.

Samverkan ska även breddas till att inkludera den sociala ekonomin, skolor och universitet samt det lokala näringslivet. Det är av väsentlig vikt att stärka föreningslivets roll, där individerna lever och verkar, för att uppnå projektets mål. (Projektansökan)

Man önskar enligt ansökan *involvera hela det dagliga livet och det som påverkar individerna* i arbetet med att bryta individens utanförskap och medvetandegöra henne eller honom om dennes egenmakt.

### *Underifrånperspektiv och egenmakt*

Fenomenet egenmakt är inte helt nytt. Empowerment växte fram i USA under 1960-talet, som en strategi med näst intill universell dragningskraft. Fattiga stadsbor, feminister, medborgarrättsrörelser och miljökampanjer fann alla egenmakten till-

talande. Sociala rörelser och radikala aktivister förenades genom deras strategier för empowerment. Sedermera inkorporerades termen i mer traditionell politik och sociala program (Cruikshank 1999: 67). Egenmakt är idag en väl använd term när det kommer till att hantera förfördelade eller marginaliserade grupper i samhället (Se till exempel Svenska ESF-rådet 2009, Regeringens skrivelse 2008/29:24).

Termerna *underifrånperspektiv* och *egenmakt* återkommer i flera sammanhang i Alfas projektansökan. Företeelserna ses som två tätt förbundna förhållningssätt som också sägs genomsyra hela verksamheten. Nedan följer en rad exempel från ansökan som tydligt visar vikten som fästs vid en ständig närvaro av egenmakt och underifrånperspektiv:

Hela projektet utgår från individerna med ett klart egenmaktsperspektiv, underifrånperspektiv och delaktighet

Verkstäderna säkrar även att projektet utgår från underifrån och egenmaktsperspektiv

Egenmaktsperspektivet där varje individ får identifiera frågorna bli delaktiga och ta ansvar är ett viktigt fundament

Egenmaktsperspektivet ska ständigt vara närvarande

Utgångspunkten är att kvinnor och män själva måste vara med och bestämma över sin egen utveckling (egenmakt) med stöd från samhället

Social medling utgår ifrån egenmakt och delaktighet

[Projektet] poängterar vikten att belysa egenmaktsperspektivet vilket innebär att målgruppen deltar fullt ut

Arbetet i projektet ska bidra till att skapa förutsättningar för individer i stadsdelarna [...] att erhålla ett stort inflytande över sin egen livssituation (egenmakt) och möjlighet att försörja sig själva.

Användandet av termen underifrånperspektiv för oundvikligen tankarna till hierarkiska strukturer där det rimligtvis också finns ett ovanifrånperspektiv. Om projektdeltagarna antas representera underifrånperspektivet är frågan vem som anses representera ovanifrånperspektivet relevant att fundera över. Om ett ovanifrånperspektiv är något man vill undvika i projektet eller om dessa två perspektiv på något fruktbart vis kan integreras i verksamheten är inte något som diskuteras i ansökan. Någon tydlig definition av hur arbetet med ett underifrånperspektiv ska konkretiseras ges heller inte. Detsamma gäller för egenmakten.

Det förklaras dock att bådaddera handlar om delaktighet och initiativ från individer (deltagare). Termerna kopplas till frågor om (individuellt) ansvar, självbestämmande, deltagande, försörjning och inflytande över den egna livssituationen. Ofta påtalas i ansökan att egenmakt och underifrånperspektiv är centralt, däremot

är det mer sparsamt med beskrivningar av *hur* dessa båda metoder eller perspektiv är tänkt att uppnås.

Enligt Dag Leonardsen (2007) kan det uppkomma ett dilemma när fokus inte riktas mot kontextuella problem eller strukturella orsaker relaterade till livssituationen för dem som ska stärkas med egenmakt. Mer eller mindre moraliserande undertoner är svåra att undvika när egenmakten främst handlar om att förmå individen att bättre hantera och anpassa sig till de strukturer som kanske begränsar individens handlingsutrymme. Därav är det viktigt att också rikta fokus på att synliggöra de strukturer som beskär människors möjligheter att påverka sin livssituation. På så vis kan man undvika att "skylla på offret", med andra ord att göra individen ansvarig för de normer och strukturer (exempelvis kön, klass, etnicitet, sexuell läggning eller ålder) som påverkar livsvillkoren.

### *Arbetsmetoder i skyltfönstren*

På hemsidan och i projektets tryckta broschyr är beskrivningarna av metoder mycket mer komprimerade än i ansökan.

På hemsidan framhålls att olika modeller och metoder för arbete i grupp och individuellt ska utvecklas, prövas och utvärderas. Det poängteras även att projektet erbjuder personlig coachning. Under rubriken "Deltagare" i den tryckta broschyren förklaras inledningsvis att en personlig plan ska upprättas i samråd med personal. Här poängteras att det är deltagaren (du) som "äger" planen och att personal (vi) stöttar, uppmuntrar och utmanar.

Praktik på arbetsplatser framhålls också som ett inslag i projektverksamheten. Praktiken kan sägas vara flexibel i bemärkelsen att deltagaren ges möjlighet till både kortare "prova-på-praktik" och praktik under längre tidsperioder. Praktik ses här som yrkesförberedande verksamhet.

På Alfas hemsida kan man läsa om *social medling* som utgör ytterligare ett arbetssätt i projektet. Social medling går ut på att, genom dialog, lösa konflikter i ett tidigt skede. Via kontakter med ett projekt i Frankrike, som tidigare arbetat framgångsrikt med social medling, är det tänkt att bygga upp konceptet i utvalda stadsdelar i regionen. Den sociala medlaren ska betraktas som en länk mellan olika parter i en konflikt, och beskrivs som en social förlängning av en ombudsman. Den sociala medlaren ska således vara opartisk och oberoende i den rådande konflikten.

Egenmakt och underifrånperspektiv nämns inte explicit i texten, som är direkt riktad till deltagare, vare sig i broschyren eller på hemsidan. Däremot beskrivs verksamheten enligt följande:

Tillsammans med de andra deltagarna i projektet får du möjlighet att vara med och planera veckans schema. Aktiviteterna utgår från ert gemensamma behov, framtida utmaningar och omvärldens krav. Det kan vara studier i olika ämnen eller praktiska övningar inom hälsa och



friskvård. Det kan vara föreläsningar eller diskussioner där vi pratar om samhälle och kultur. (Projektets tryckta broschyr)

Här poängteras att deltagarna förväntas ha en framträdande och aktiv roll i planerandet och utförandet av projektverksamheterna, inom (vagt) specificerade ramar. Detta skulle kunna tolkas som ett uttryck för egenmakt och underifrånperspektiv som detta beskrivs i ansökan där ord som delaktighet, medbestämmande och inflytande har en framträdande roll.

På hemsidan uttrycks egenmakten explicit under rubriken ”Mål för [projektet]”. Där formuleras ambitionen att ”tänka innovativt med syfte att stärka människor så att de blir medvetna om och använder sin egenmakt”. Här betraktas egenmakten inte som något som deltagaren ska skapa eller ”ta för sig”, utan som något man redan har och kan använda – förutsatt att man är medvetandegjord och stark.

Hur det är att arbeta med att medvetandegöra människor om sin egenmakt, och vad ett sådant arbete kan tänkas innebära ska nu gruppledaren Anna få berätta mer om.

## Att veta vad man vill

### *Gruppledare om arbetssätt*

Under metoddiskussioner med gruppledaren har frågeställningarna främst kretsat kring arbetet med egenmakt och underifrånperspektiv. Mitt intresse som intervjuare var att få en bild av hur dessa perspektiv praktiseras i projektverksamhetens vardag och vad de har för innebörd för gruppledaren. När jag frågar Anna hur hon tänker kring, och arbetar med egenmakt är det tydligt att det är något hon har reflekterat över och sätter högt värde på.

Jag tror ju inte att det går att få en människa att göra någonting, i alla fall inte så att det blir *bra*, om inte personen själv vill det, vilket gör att jag *tycker* att egenmakten är *jätte*väsentlig för att få resultat i slutändan. Tvingar jag in någon i praktik som den inte är sugen på att vara i, så kommer det bli en dålig praktik och det kommer inte leda *någonstans*. [...] Det är mycket svårare än jag trodde. För många av dem som kommer hit, eller säkert människor överlag, är inte så vana att bli tillfrågade: vad *vill* du göra? Utan man är van att bli tillsagd. I alla fall på sådana här projekt eller på arbetsmarknaden, man är så van att bara följa, att inte behöva komma med så mycket själv och det gör att det *är* svårt att få fram vad folk vill och så. (Intervju, gruppledare Anna)

Arbetet med egenmakt kretsar mycket kring att *vilja*, och att *veta vad man vill*. När målet och syftet i projektet är att människor ska komma i arbete (eller studera, eller starta företag) kan det uttryckas som att individen själv ska *veta att hon vill* göra sig mer anställningsbar (eller börja studera eller starta ett företag). Det prak-

tiska arbetet med att medvetandegöra egenmakten består alltså bland annat av att locka fram eller skapa denna vilja att inte bara följa andra och vänta på att bli tillsagd vad som ska göras, hos deltagaren. Konkret görs detta främst genom att få projektdeltagare att komma med egna initiativ till olika sysslor i projektet:

Jag *försöker* ju få deltagarna att komma med egna initiativ och då gäller det ju också att jag tar tag i dem, att det blir av om det är möjligt, för att annars så slutar de ju. För kommer de med en massa idéer och jag inte använder mig av dem, så finns ju till sist ingen poäng att de fortsätter. (Intervju, gruppleddare Anna)

Deltagarnas initiativ och idéer står här i fokus för egenmakten. Dessa idéer och initiativ kan sedan användas och realiseras med hjälp av gruppleddaren som också har en slags godkännande funktion och bedömer om initiativen är "möjliga". Ett sätt att stärka egenmaktsperspektivet kan vara att låta också själva bedömandet och utförandet av initiativ och idéer bli en del av deltagarnas verksamhet.

Också arbetsmetoden rörande praktikplatsanskaffning kopplas till egenmaktsperspektivet. Att deltagarna skriver ner tre branscher, och tre företag i varje bransch, leder förhoppningsvis till att de sedan upplever den valda praktikinriktningen som frivillig och självvald. Att känna att man har ett val, att känna att man är delaktig i de beslut som fattas rörande en själv och att ingen bestämmer över dig är ytterligare utmärkande drag som beskrivs som kännetecknande för egenmaktsperspektivet.

Hur ett underifrånperspektiv används i den dagliga projektverksamheten har stora likheter med egenmaktsarbetet. Det viktigaste i underifrånperspektivet är att deltagarna tillåts komma med idéer och förslag till göromål i projektet. Här nämns exempelvis planerna på att starta ett arbetskooperativ. Detta var en enskild deltagares förslag, både vad gäller lokal och tänkbar verksamhet i lokalen. Detta skapade en stor entusiasm som troligen inte skulle ha varit möjlig om idén drivits och initierats av exempelvis gruppleddaren.

Gruppleddaren sätter alltså stort värde vid att arbeta med dessa perspektiv. Ändå måste konstateras att de högt satta målsättningarna kring dessa nyckelord tenderar att blekna under projektets praktik. Vad vi hittills sett av egenmakt och underifrånperspektiv är att begreppen varit som mest explicit framskrivna i projektansökan. I broschyren och på hemsidan nämns företeelserna på något enstaka ställe och deras innebörd förklaras inte närmare. Vad säger då deltagarna om projekt och dess fokus på egenmakt?

## Tvång, frivillighet och språkliga dilemman

### *Deltagare och deltagande*

Följande avsnitt utgår från två intervjuer på cirka en timme vardera. De intervjuade, Anders och Astrid är båda deltagare i projektet. Intervjun fokuserade på de intervjuades egna upplevelser av att delta i projektet och på deras berättelser om andra deltagare.

Frågan om hur de börjat i projektet får två mycket olika svar. Det ena handlar om tvång, det andra om erbjudande. Deras handläggare på Arbetsförmedlingen spelar en huvudroll för både Astrid och Anders, som den som erbjuder respektive tvingar. Den tvingande anvisningen låter som följer:

*Viktor:* Hur fick du reda på det här [projektet]?

*Deltagare Astrid:* Det var min handläggare på Arbetsförmedlingen.

*Viktor:* Som tipsade dig om det här eller?

*Deltagare Astrid:* Som sade att jag skulle börja här.

*Viktor:* Som sade att du skulle börja här?

*Deltagare Astrid:* Ja, annars så mister jag min a-kasseersättning.

*Viktor:* Okej, det var på det sättet. Så det var inte att de erbjöd något?

*Deltagare Astrid:* Det var tvång! Jag sade, jag ska inte börja.

*Viktor:* Du hade inte andra alternativ?

*Deltagare Astrid:* Nej, inte vad jag vet. Han nämnde ingenting annat än det här [projektet]. Det är tråkigt alltså. (Intervju, projektdeltagare Astrid)

Av rädsla för att mista sin försörjning upplevde alltså Astrid ingen möjlighet att neka till deltagande i projektet. I relation till gruppledaren Annas reflektion kring att egenmakt är svår att praktisera om det inte sker med deltagarnas fria vilja som grund blir Astrids upplevelser problematiska – kan man nå egenmakt mot sin vilja?

Den andra deltagaren, Anders, har en helt annan erfarenhet av handläggarens förhållningssätt och sin början i projektet:

*Viktor:* Projektet då, hur hittade du det, hur fick du reda på det?

*Deltagare Anders:* Det var min handläggare på Arbetsförmedlingen som ringde och frågade om jag ville prova på det här. Gå dit *en* dag och se hur det var.

*Viktor:* Ja, och du tänkte?

*Deltagare Anders:* Ja, jag går med på allt. Nej men, han sade att det hade fått så bra rykte, det hade precis börjat, de hade inte funnits så länge.

*Viktor:* Du hade inte hört talas om det innan, eller sett det?

*Deltagare Anders:* Nej, absolut inte! Det var han som ringde och frågade det. Och då sade jag, javisst. Och sedan var det ju så nära där jag bor. (Intervju, projektdeltagare Anders)

Anders uppfattning om på vilka premisser han börjat i projektet skiljer sig uppenbarligen en hel del från Astrids. Om man upplever sig ha blivit *tillfrågad* eller *tillsagd* – och hur möjligheterna att avböja upplevs – är viktiga komponenter. Om skillnaden har med mer och mindre lyckliga formuleringar från handläggarnas sida att göra, med tolkandet av handläggarnas budskap eller med deltagarnas olika utgångslägen i relation till regelverket är ingenting att här spekulera i. Deltagarnas olika upplevelser av processen talar för sig själva och ger en tydlig bild av hur de kan variera.

Gällande det särskilda fokus på deltagare med utländsk bakgrund, som är framträdande i de flesta av rapportens empiriska ingångar, utgör deltagarintervjuerna inget undantag. Här verkar språket i allmänhet och kunskaperna i svenska i synnerhet vara en viktig faktor. De båda intervjuade deltagarna delade ett missnöje med att det talades andra språk än svenska i projektet:

*Deltagare Anders:* Många utav dem vill ju inte ens försöka prata svenska. De kan lite, men de *vill* inte. Sedan kommer det här kacklet, de sitter och ska översätta och då sitter ju *vi* där som fån. Vi andra som pratar svenska. Sedan får man ju ont i huvudet av att höra deras kackel. (Intervju, projektdeltagare Anders)

Astrid beskrev under intervjun en känsla av att det blev problem med för många deltagare med utländsk bakgrund.

*Deltagare Astrid:* [...] de pratar mycket på sitt språk. Ja första dagen, jag trodde jag skulle gå åt alltså. Och [gruppledaren] sade hela tiden: Nu pratar vi svenska. Och sedan vart det tyst, men de lyssnade ju inte på henne. Det var inte att vara tyst och det var inte att prata på svenska. (Intervju, projektdeltagare Astrid)

Det bör nämnas att de intervjuade deltagarnas utsagor om deltagare med utländsk bakgrund inte enbart innehållit negativa erfarenheter av språkbruk, och att de negativa synpunkterna ovan inte heller är representativa för min upplevelse av projektet som helhet. Den upplevda språkproblematiken kompletteras med berättelser om möten, om tjänster och gentjänster, om roliga och intressanta kontakter. Vid

ett informellt samtal utanför intervjun berättar exempelvis Anders om hur han varit behjälplig med sina snickarkunskaper hemma hos en annan deltagare. Som tack för detta bjöds han på en mycket uppskattad måltid inspirerad av dennes syrianska matlagningstradition.

### *Deltagare om metoder och egen makt*

Hur kan det upplevas att vara den som ska medvetandegöras om sin egenmakt och få sin röst hört underifrån? Hur känns det att vara föremål för aktiviteter som syftar till egenmakt och underifrånperspektiv? Vilka innebörder kan dessa arbetssätt ha för deltagarna?

Svaren på mina frågor visade att ingen av informanterna vid intervjutillfället var bekant med termen egenmakt. Vid båda intervjutillfällena ställdes frågan hur informanten upplevde att det jobbades med egenmakt i projektet och båda gångerna blev svaret ett förvånat "egen makt"?! Så här lät det när Anders fick frågan:

*Viktor:* En grej som är viktigt i Alfa, det är att ni jobbar med *egenmakt*.

*Deltagare Anders:* Med?

*Viktor:* Egenmakt.

*Deltagare Anders:* Egen makt?!

*Viktor:* Ja.

*Deltagare Anders:* Vad menas med det då?

*Viktor:* Det är ju det du ska berätta för mig.

*Deltagare Anders:* Jag fattar inte den frågan. (Intervju, deltagare Anders)

Detta är en intressant indikation på att gruppledaren inte diskuterar termen egenmakt och dess innebörd tillsammans med de som ska stärka sin egenmakt. Detta kan i sig anses vara svårt att förena med egenmaktens grundtankar om delaktighet och inflytande. Om en professionell ledare av något slag ska "lära" andra, som positionerats i underläge, att först göras kapabla (stärkas) till att använda sin egenmakt och därefter läras att vilja och välja att använda den – hur reellt blir då underifrånperspektivet och hur påtaglig blir deltagarens "egen makt"? Paradoxen blir till synes ofrånkomlig.

Efter en stunds diskussion om vad som kan menas med begreppet uttrycker Astrid sina tankar kring hur det skulle kunna vara att ha egenmakt, i bemärkelsen stort inflytande över den egna livssituationen:

Ja då skulle jag ju kunna bestämma lite själv, om jag vill gå här. Det är en egen makt tycker jag. Om jag har rätt att säga ifrån! Och det har

jag ju *inte!* Och då har jag ingen egen makt. Jag har ingen rätt att säga ifrån. (Intervju, deltagare Astrid)

På frågan om hur de arbetat med egenmakt i projektet associerar Anders till bland annat friskvård, kost och sociala relationer.

*Viktor:* Makt att förändra, påverka sin egen livssituation, hur jobbar man med det tror du?

*Deltagare Anders:* Är det inte det vi varit inne på i projektet då, att typ förändra hur du ska må bra också. Lite när vi var inne på *motion*, matvanor och hur du har det hemma, att du ska träffa vänner. Det är ju en viktig bit. (Intervju, deltagare Anders)

Han exemplifierar sedan med att de lagat hälsosam mat i form av nässelsoppa och ätit någon form av gräs. Detta kan sägas vara en innovativ koppling till egenmaktsperspektivets innebörd, som inte gjorts vare sig i projektansökan eller av gruppledaren.

Den relation som uppstår mellan den som ger egenmakt och den som får eller skapar sig egenmakt kan i sig aldrig ske i ett maktvakuum. Att egenmakten alltid existerar inom, ibland ganska snäva, ramar i form av regelverk, institutioner, normer och allt det som bygger upp den sociala verkligheten är ett problem som är värt att beakta. Detta blev tydligt när Astrid skulle vilja utöva sin egenmakt genom att inte delta i projektet, men upplevde sig vara tvingad att gå dit under hot om indragen försörjning. Att egenmakten tenderar att beskrivas som något man antingen har eller inte har blir även det ett dilemma, då makten att påverka sin egen livssituation aldrig torde vara total eller fullständig. Å andra sidan kan den troligtvis heller aldrig vara lika med noll. Någon del av sin egen livssituation har de flesta, för att inte säga alla, möjlighet att påverka vid något tillfälle.

Om operationaliseringen av egenmaktsperspektivet görs genom att deltagare får påverka vad som ska göras i projektet har det enligt deltagaren Astrid lyckats väl:

*Viktor:* Hur ser du på deltagarnas möjlighet att påverka vad som görs här liksom?

*Deltagare Astrid:* Ja det kan man ju göra.

*Viktor:* Görs det då?

*Deltagare Astrid:* Ja, det görs ju alltså. Man kan ju påverka lite grann.

*Viktor:* Vad som ska vara på schemat och sådant?

*Deltagare Astrid:* Ja, det kan man ju göra. (Intervju, deltagare Astrid)

Samtidigt är detta något av den springande punkten med egenmaktens paradox, att någon har ”makten” att ge andra möjligheter till inflytande och påverkan. Möjligheten att ge egenmakt åtföljs ofta av rätten att definiera vad som ska ges och vem som anses vara den behövande.

## 5 Sammanfattning, diskussion och avslutande reflektion

I detta avslutande kapitel ges först en kort sammanfattning där de viktigaste empiriska iakttagelserna och resultaten lyfts fram. Därefter diskuteras och problematiseras två av de frågor som belysts ovan.

Först förs en diskussion för att problematisera diskrepansen mellan egenmakt i teorin och i projektets praktik. Några kritiska frågor ställs i syfte att vidareutveckla diskussionen om det så centrala arbetet med egenmakt. Detta syftar till att lyfta fram viktiga frågeställningar för vidare reflektion kring temat.

Därefter diskuteras projektets arbete med ”särskilt fokus på deltagare med utländsk bakgrund”, tolkat som en form av integrationsarbete. Här relateras resultat från det empiriska materialet, dels till teoretiska perspektiv på integration och etnicitet, dels till mer övergripande idéer, riktlinjer och ramverk från regeringen, EU och ESF. Målsättningen är att problematisera relationerna mellan teori, politiska idéer och projektets verksamhet, i syfte att inbjuda till reflektion kring integration.

### Resultat från studien

De huvudsakliga resultaten från studien kan sammanfattas i fem punkter. Dessa presenteras nedan.

De observationer som utförts i projektet gav intrycket av en familjär gemenskap där deltagare ofta verkade ha en nära relation både till varandra och till gruppleadaren. Där var också mycket skoj och skratt, varvat med något jag tolkade som en leda, eller en väntan. Mitt intryck är att projektet upplevdes som en meningsfull syssla av många deltagare, främst i egenskap av en social arena. Vissa deltagare beskrev dock projektet som en ”dagisliknande verksamhet”. Dessa uppfattningar kan svårligen negligeras eller förringas, om man har höga ambitioner med underifrånperspektiv och egenmakt som centrala teman.

De aktiviteter som direkt syftade till att öka deltagarnas anställningsbarhet och möjligheter att få arbete var huvudsakligen arbetsplatspraktik, och författande av personliga handlingar som anses nödvändiga när man söker arbete. Detta rörde sig i första hand om CV.

Som vi tidigare sett har föreställningar om deltagares sociala och etniska olikheter varit framträdande i projektets verksamhet. Hur målgrupper och deltagare upplevs och beskrivs skiljer sig åt. I projektets ansökan och andra dokument beskrivs målgrupperna inte sällan i termer av problem kring utanförskap, marginalisering eller problem med knutna till etnisk/kulturell bakgrund. I projektets skylt-



fönster, dess utåtriktade material, är dessa beskrivningar dock frånvarande och tonen är mer familjär. Sett ur gruppledarens perspektiv upplevdes gruppens sammansättning i termer av skillnader i behov, förutsättningar och bakgrunder både som något problematiskt och något positivt. Gruppledaren ger uttryck för en uppfattning om att deltagarnas vitt skilda förutsättningar och bakgrunder gör det svårt att skapa meningsfulla aktiviteter för alla, men mångfalden bidrar samtidigt till projektets dynamik.

Frågan om språk har visat sig vara central. Flera deltagare i projektet hade inte tillräckliga kunskaper i svenska för att utan svårigheter tillägna sig verksamheten på ett meningsfullt vis. Exempelvis var tolkning deltagare emellan nödvändig för att somliga skulle ha möjlighet att tillgodogöra sig verksamhetens innehåll. I relation till detta blir projektets ”regel” om att alla ska prata svenska problematisk, särskilt i förhållande till motiveringen att ingen ska känna sig utanför. Om de som inte förstår tillräckligt mycket svenska för att tillägna sig innehållet inte tillåts tolkhjälp av sina kamrater är risken att dessa känner sig utanför överhängande.

Ytterligare ett resultat handlar om vilken roll upplevelser av tvång och frivillighet kan spela för deltagande i projektet. En aspekt handlar om hur deltagare upplevde sig ha börjat i projektet. Om man upplever sig ha blivit *tillfrågad* eller *tillsagd* att börja i projektet har stor betydelse för förutsättningarna för deltagaren att känna egenmakt, i bemärkelsen inflytande över sitt eget liv. Hur detta kan tänkas påverka deltagares vilja och engagemang att delta i projekt är en fråga som är viktig att vidare belysa.

## Egenmakt och den sociala vinsten

Projektets ambitioner gällande egenmakt och underifrånperspektiv är högt ställda. I Alfa är egenmaktsperspektivet synligt inom åtminstone två olika områden. För det första berör det hur projektet i sig praktiseras, där man genom att göra deltagarna delaktiga i projektverksamhetens utformning pekar ut egenmakten som en viktig beståndsdel. Detta sker företrädesvis genom att man uppmanar deltagarna att komma med olika förslag på göromål. Arbetssättet kan betraktas som en lokalt förankrad egenmakt knuten till själva projektets genomförande.

För det andra har egenmakt i ansökan en framträdande position som arbetsmetod för att öka arbetskraftsutbudet. I material riktat till potentiella deltagare har egenmakt som perspektiv en betydligt mer nedtonad position. Deltagarna tycks heller inte själva vara delaktiga i diskussioner kring egenmakt och dess innebörd. Frågan är om det då blir lättare eller svårare för deltagarna att leva upp till de högt ställda ambitionerna? Detta kan tyckas vara något paradoxalt med tanke på den starka betoningen av delaktighet, inflytande och underifrånperspektiv som termen representerar.

Att stärka deltagares egenmakt är ett viktigt mål för ESF:s projekt. Ambitionen är att ”med medborgarnas behov av egenmakt i centrum” minska utanförska-

pet på arbetsmarknaden (Svenska ESF-rådet 2009: 14). Fenomenet egenmakt har även diskuterats flitigt inom forskningen. Bland annat skriver Cruikshank (1999: 123) att egenmakt kan ses som ett sätt att söka lösningar på politiska problem genom att försöka stärka individen i dennes vardagsliv. De medborgare med minst makt är de som är i störst behov av egenmakt. På detta vis blir individens situation både en effekt av politiska (miss)förhållanden, och själva lösningen på dessa politiska problem. Vilka olika sätt finns då att tolka egenmaktens innebörder?

Askheim & Starrin (2007: 19–28) presenterar tre olika sätt att se på egenmakt. En första tolkning lägger tyngdpunkten på relationerna mellan den enskildes livssituation och de omgivande strukturella förhållanden som hon eller han lever i. Man vill här skapa en medvetenhet hos förfördelade grupper om orsakerna till deras relativa maktlöshet och förtryckta position i samhället. Vetskapen om att man är många som befinner sig i samma situation anses här skapa förutsättningar för kollektiv handling som motarbetar en förtryckande maktordning. I en ESF-kontext skulle denna tolkning vara framträdande om ett projekt riktar intresset mot mönster av diskriminering på arbetsmarknaden – exempelvis i form av en högre andel arbetslösa bland människor som inte är födda i Sverige. Detta förhållningssätt öppnar upp för reflektion kring en icke optimalt fungerande arbetsmarknad, istället för en icke optimalt fungerande individ. Förhoppningsvis undviker man på så sätt att ”skylla på offret” – att se arbetslöshet som ett resultat av individuella brister. Denna första tolkning kan inte sägas ha haft en särskilt framträdande roll i projektet Alfa.

Den andra tolkningen av egenmakt är marknadsinriktad. Utgångspunkten är den självständiga, fria och autonoma individen som här ses som oberoende, kompetent, rationell och fullt kapabel att fatta sina egna beslut och träffa val efter eget intresse. I ett sådant marknadsperspektiv betraktas staten följaktligen som en tvingande institution vilken begränsar individens grundläggande valfrihet. Vad kan vi säga om denna tolknings roll i Alfas projektarbete? Betoning på individen och dennes kompetens och valfrihet vittnar utan tvekan om denna tolknings närvaro.

Slutligen, i den tredje varianten, handlar egenmakten om en individuell process för att stärka personen i fråga. När egenmakt på detta sätt reduceras till individuellt självförverkligande, riskerar det enligt Askheim & Starrin att skymma sambandet mellan individens position och förutsättningar, samt de sociala relationer som strukturerar dessa. Detta synsätt förknippas med att det är professionella experter som definierar vad som avses med egenmakt och vad som bör göras för att stärka individen. De empiriska resultaten tyder på att detta synsätt har haft ett betydande inflytande i Alfas verksamhet. I detta hänseende vill jag framhålla att något som beskrivits som positivt med projektet är den sociala vinsten som flera deltagare vittnat om. Det handlar om hur en social samvaro som ökar individens självförtroende också stärker hennes egenmakt. Många deltagare berättade om hur Alfa har fått dem att lära känna nya människor och gett möjligheter att komma ut

från hemmet och överhuvudtaget träffa andra människor. Det sociala umgänget har stor betydelse för människans välmående, men erbjuds sällan någon positiv utveckling i det klient/handläggarmöte som uppstår i de flesta kontakter med myndigheter. När man däremot, som i projektet, får träffa andra människor i samma situation och ”bara vara som man är”, skapas kontakter och självförtroendet växer. Att utföra sysslor som man behärskar, utan stora prestationskrav, kan skänka en tro på att man klarar av även andra saker (jfr Övrelid i Askheim & Starrin, red. 2007: 58ff). Om egenmakt betraktas på detta vis blir det tydligt hur denna kan ha en, för deltagaren, viktig innebörd. Genom att skapa nya relationer och sociala nätverk bidrar således Alfa till att öka deltagarnas sociala kapital (jfr Sandberg i Berglund & Fejes 2009: 172). I förlängningen kan detta också få positiva konsekvenser för deltagarnas anställningsbarhet och känsla av egenmakt. I praktiken förekommer dessa tre tolkningar av egenmakt ofta parallellt, med olika tyngdpunkter, vilket också bekräftas i projektet Alfa.

Att arbeta med egenmakt som metod är, som vi sett, alltså inte oproblematiskt. Om ambitionsnivån är högre än att utnyttja termens allmänt positiva laddning är det viktigt att problematisera dess olika innebörder och vilka konsekvenser dessa tolkningar får ur både ett samhälls- och individperspektiv.

Studien av Alfa visar också på maktförhållandenas betydelse i relationen mellan dem som ger (lär ut) egenmakten och dem som tar emot (lär sig) densamma. Projektarbetare befinner sig i en form av överordnad maktposition gentemot deltagare. På så sätt blir arbetet med egenmakt komplext och det är viktigt att projektpersonal reflekterar över deras egen maktposition gentemot deltagare. Att bli tvingad till deltagande i projekt för att öka sin egenmakt gör det också svårt att realisera de goda intentionerna.

## Integration i Alfa, i politiken och i teorin

Som ESF-projekt har Alfa ett centralt mål att öka integrationen på arbetsmarknaden. Alltför stora sociala skillnader och olikheter kan då uppfattas som en barriär för denna integration. Skillnader och olikheter, inte sällan med etniska förtecken har för projektets verksamhet, visat sig vara betydelsefulla kategorier.

När kultur eller etnicitet används för att kategorisera grupper är det vanligt förekommande att likhet *inom* grupper och olikhet *mellan* grupper framhävs (Hertzberg 2006: 122). Hervik (2004) argumenterar för att skapandet av dikotomier mellan ”vi” och ”dem”, där ”dem” ofta underordnas ”oss” och kategoriseras som bland annat mindre utvecklade eller traditionella, är vanligt förekommande i västeuropeiska länder. Att kategorisera grupper i ett ”vi” och ett ”dem” är, enligt Hervik, en del av allt identitetsskapande, men det är samtidigt en av förutsättningarna för att rasistiska praktiker ska kunna uppstå.

Att kategorisera människor med utländsk bakgrund som en i någon mening homogen och inte sällan problematisk grupp kan vara ett sätt att indirekt beskriva

det normala, det svenska. Detta kategoriserande kan på så sätt legitimera uppgiften att korrigera vissa deltagargrupper mot det som anses eftersträvarsvärt och normalt (Lundstedt 2005: 32f). Ovanstående resonemang syftar till att peka på viktiga aspekter att ha i åtanke för projekt som lägger stort vikt vid etniska skillnader. Av dessa anledningar blir seriös reflektion kring hur målgrupper beskrivs och kategoriseras av yttersta vikt.

Som vi har sett är det en viktig uppgift för Alfa att lära ut "svenskheter". Detta blir synligt i ambitionerna att lära deltagare passa "svenska tider", att förstå "hur det funkar på svenska arbetsplatser" eller att visa upp och bjuda in till det svenska samhället. Frågan är om dessa aktiviteter är meningsfulla även för människor som är födda, eller har bott lång tid i Sverige? Det vittnar också om en tvetydighet inom projektet. Å ena sidan har deltagarnas *olikhet*, i form av sociala skillnader och etniska bakgrunder haft en framskjuten position i Alfa. Å andra sidan strävas det samtidigt efter att lära ut vad som uppfattas som svenska normer och betenden, alltså skapa *likhet*. En fråga blir då hur detta förhåller sig till EU:s grundprincip om att integration är en ömsesidig och dubbelriktad process (Kom 2005).

Att ägna sig åt åtgärder riktade specifikt mot människor med annan etnisk bakgrund än svensk kan också problematiseras utifrån olika politiska direktiv och riktlinjer. Frågan om huruvida riktade åtgärder baserade på etnisk bakgrund alls är önskvärd har inte något glasklart svar. Enligt regeringen (Skr. 2008/09:24: 6) och ESF-rådet (2009: 15) ska säråtgärder i princip inte riktas mot invandrare efter den första tiden i Sverige. När dessa ståndpunkter kontrasteras mot den av ESF formulerade målgruppen "personer med utländsk bakgrund" som projekt kan välja att rikta särskilt fokus på blir läget förvirrande. Det nämns nämligen ingenting om att detta ska vara begränsat till människors första tid i Sverige. Ej heller i EU:s handbok för integration problematiseras säråtgärder, där anses istället att "riktad verksamhet som fokuserar på invandrare är en viktig källa till kunskap" (Niessen & Schibel 2007: 29). Riktlinjerna går helt enkelt isär.

Att den integrationsprocess som kan tolkas utifrån projektets ansökan i viss mån kan betraktas som enkelriktad, förhindrar inte det faktum att människor med olika etniska identiteter och bakgrunder möts i projektvardagen där samtal och umgänge till stor del pågår informellt, otvunget och förhoppningsvis dynamiskt och dubbelriktat. Många av dessa möten skulle med stor sannolikhet inte ha uppstått utanför projektet. På detta sätt kan projektet ses som en levande arena för integration.

## Lärdomar och rekommendationer

*På basis av studiens resultat och lärdomar ges följande förslag:*

1. Enligt EU:s första grundprincip om integration ska detta ses som en *ömsesidig* och *dubbelriktad* process. Den projektverksamhet som ämnar rikta särskilt fokus mot målgrupper med utländsk bakgrund bör således ha detta i åtanke, för att undvika att integrationsaspekter får en enkelriktad karaktär. En annan närbesläktad lärdom handlar om huruvida arbetssätt med särskilt fokus riktat mot deltagare med utländsk bakgrund kan vara meningsfulla för de deltagare som inte har utländsk bakgrund.
2. Att på ett genomgripande och ambitiöst menat vis använda sig av egenmakt som metod eller perspektiv är problematiskt och kräver att projektpersonal noggrant reflekterar över dess innebörder och hur man kan använda det. Att framgångsrikt driva ett projekt grundat på idéer om egenmakt försvåras av att deltagare blir tvingade in i projektet.
3. Som fortsättning på föregående punkt kan *brukarorienterad utvärdering* vara en metod att få vetskap om deltagares erfarenheter av projektet. Utvärderingsmetoden låter deltagarna själva granska innehållet i projektet utifrån egna uppställda teman och kriterier. Detta skulle vara ett sätt att öka deltagares delaktighet i bestämmandet och bedömandet av projektens innehåll, vilket i sin tur kan ses som ett ökande av egenmakt i projekt. I en tidigare TIA-rapport (Engstrand, Andersson & Vesterberg 2010) uppmärksammades en önskan från projektpersonal i flera olika projekt om att utvidga metoderna för att mäta framgång i projekt. Även i detta hänseende kan brukarorienterad utvärdering vara av intresse.

## Referenser

- Alvesson M. (2006) *Tomhetens triumf: Om grandiositet, illusionsnummer & nollsummespel*. Stockholm: Atlas.
- Alvesson M. & Deetz S. (2000) *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Askheim O.P. & Starrin B. (red.) (2007) *Empowerment i teori och praktik*, Malmö: Gleerups.
- Berglund G. & Fejes A. (2009) *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Burgess R. (1990) *In the field. An introduction to Field Research*. London: Routledge.
- Cruikshank B. (1999) *The will to empower: Democratic citizens and other subjects*. Ithaca N.Y: Cornell University Press.
- Ehn B. & Löfgren O. (1996) *Vardagslivets etnologi: Reflektioner kring en kulturvetskap*. Stockholm: Natur och kultur.
- Engstrand Å-K., Andersson J. & Vesterberg V. (2010) *Bortom Lissabonstrategin. Om projektarbetares erfarenheter av inkluderingsarbete*. Linköping: TIA 2010:1. REMESO, Linköpings universitet
- Europeiska Socialfondens svenska hemsida: [www.esf.se](http://www.esf.se).
- Gemenskapsinitiativprogrammet *Equal 2000–2006*. (2000) Europeiska Gemenskapernas Kommission. [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu).
- Hertzberg F. (2006) Aleksandra Ålund och den anti-kulturella vändningen i Svensk IMER-forskning. I Mulinari D. & Räthzel N. (red.) *Bortom etnicitet: Festskrift till Aleksandra Ålund*. Umeå: Boréa.
- Hervik P. (2004) Anthropological perspectives on the new racism in Europe. *Ethnos*, (69)2.
- KOM (2005) En gemensam agenda för integration – En ram för integration av tredjelandsmedborgare inom Europeiska unionen, Kommissionen.
- Leonardsen D. (2007) Empowerment in social work: an individual vs. a relational perspective. *International journal of social welfare*, 16: 3–11.
- Lundstedt A. (2005) *Vit governmentalitet. "Invandrarkvinnor" och textilhantverk – En diskursanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Niessen J. & Schibel Y. (2007) *Handbok om integration för politiska beslutsfattare och praktiskt verksamma på området*. Europeiska gemenskaperna.
- NTG Asyl och integrations hemsida: [www.temaasyl.se](http://www.temaasyl.se).
- Nordzell A. (2007) Kategoriseringsarbete i skolledarmöte: en samtalsanalys. I: Börjesson M. & Palmblad E. (red.) *Diskursanalys i praktiken*. Malmö: Liber.
- Regeringskansliet, Näringsdepartementet (2007) *En nationell strategi för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning 2007–2013*.
- Skr. 2008/09:24 (2008) *Egenmakt mot utanförskap – regeringens strategi för integration*, Regeringens skrivelse 2008/09:24.
- Svenska ESF-rådet (2009) *Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2007–2013*. [www.esf.se](http://www.esf.se).
- Svensson G. (2008) *Makt att förändra. En samling inspirerande projekt om hur man kan bryta utestängande normer och strukturer*. Stockholm: Svenska ESF-rådet. [www.esf.se](http://www.esf.se).
- Thomsson H. (2005) Feministiskt integrationsarbete – eller vem ska definiera vems behov? I: de los Reyes P., Molina I. & Mulinari D. (red.) *Maktens (o)lika förklädnader: Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.
- Wright Nielsen T. (2009) *Viljen til at frigøre: en undersøgelse af empowerment i praksis*. Socialhögskolan. Lund: Lunds universitet.

*(O)likheter och egen makt. Om ett socialfondsprojekt för ökat arbetskraftsutbud* handlar om ett arbetsmarknadsprojekt inom Europeiska Socialfondens (ESF) Programområde 2. Detta programområde, och således projektet i fråga, har som övergripande målsättning att utöka arbetskraftsutbudet. Rapporten belyser hur idé och praktik inom projektet skiljer sig åt gällande målgrupper och arbetssätt. Särskilt framträdande gällande målgrupper är hur deltagarnas etnicitet ges betydelse i sammanhanget. I analysen av projektets arbetssätt har stor uppmärksamhet riktats mot perspektivet egenmakt.

Metodologiskt och empiriskt bygger rapporten på textanalys, deltagande observation och kvalitativa intervjuer. Textanalysen representerar projektets idéer, deltagande observationerna ger en bild av projektets praktik och genom intervjuerna nyanseras förståelsen genom att ge en röst åt olika uppfattningar om projektet som idé och praktik.

Slutsatser som kan dras av rapporten är att annan etnisk bakgrund än svensk i projektet ofta anses vara problematisk för individens framgång på arbetsmarknaden. Potentiellt integrationsfrämjande aspekter av projektet kan, åtminstone på ett idéplan, i det närmaste betraktas som enkelriktade, då detta till stor del handlar om att lära ut svenska normer och visa upp ett svenskt samhälle. I praktiken sker möten mellan människor med olika bakgrunder, som sannolikt inte skulle ha mötts om de inte deltog i projektet. Detta kan i sig ses som en form av integrationsfrämjande verksamhet. Det för projektet centrala egenmaktsperspektivet karaktäriseras av relativt stor diskrepans mellan idéerna om dess välgörande funktioner, hur det operationaliseras i praktiken, samt hur detta uppfattas av de intervjuade projektdeltagarna.

Avslutningsvis förs två diskussioner. För det första förs en problematiserande diskussion gällande egenmaktsperspektivet. För det andra relateras resultat från rapportens empiri till teorier om integration och ställer detta i dialog med riktlinjer från regeringen, EU och ESF.

Författaren, Viktor Vesterberg, har en fil. mag. i Samhälls- och kulturanalys från Linköpings universitet och är doktorand på REMESO, verksam i Temagruppen för Integration i Arbetslivet (TIA). TIA är en av Europeiska socialfondens fem temagrupper under programperioden 2007–2013.



arbete och nya möjligheter  
*för alla*

**TIA**  
TEMAGRUPPEN  
INTEGRATION I  
ARBETSLIVET