

Lunds universitet

Sociologiska institutionen

MED FRITIDEN SOM INSATS

-en undersökning av tolv kontaktpersoner i Lund

Författare: Andreas Bakken, Staffan Lindqvist

Uppsats Soc 344, 41-60 poäng

Höstterminen 2002

Handledare: Anita Dahlgren

ABSTRACT

Författare: Andreas Bakken, Staffan Lindqvist

Titel: Med fritiden som insats – en undersökning av tolv kontaktpersoner i Lund

Uppsats Soc 344, 41-60 poäng

Handledare: Anita Dahlgren

Sociologiska institutionen, höstterminen 2002

Problem/bakgrund:

För människor med problem som uppmärksammats av socialförvaltningen men där problemen inte anses tillräckligt stora för att motivera en professionell insats, kan socialförvaltningen erbjuda stöd i form av kontaktperson. Detta är en snabbt växande insats, vid Lunds socialförvaltning den vanligaste. Samtidigt är den inte utforskad i någon större utsträckning. För att i någon mån råda bot på detta, ägnas detta arbete åt att undersöka **vilka** som blir kontaktpersoner för ungdomar mellan 14 – 21 år och **varför** de blir det.

Syfte:

- Att ta reda på vilka det är som ägnar sin fritid åt att som kontaktperson hjälpa andra och varför de gör det.
- Att ta reda på hur kontaktpersonerna tycker att socialförvaltningen kan förbättra denna verksamhet.

Vi har i första hand intresserat oss för att studera hur kontaktpersonernas kön och sociala bakgrund påverkat deras val och bevekelsegrunder för engagemanget.

För att kunna ge ett svar på dessa frågor har vi genomfört tematiserade intervjuer med sex manliga och sex kvinnliga kontaktpersoner i Lund samt med två kontaktpersonsansvariga socialsekreterare vid Lunds socialförvaltning.

Slutsatser/Resultat:

Vi fann bl a att den sociala bakgrunden spelar stor roll för att engagera sig som kontaktperson för ungdomar. Vi fann också vissa skillnader mellan könen vad gäller bevekelsegrunder för engagemanget och hur man genomför det.

Sökord:

Kontaktperson, respektabilitet, ”god vän”-verksamhet, socialt arbete, idéellt arbete, riskzon.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SIDA

FÖRORD		1
1	INLEDNING	2
1.1	Vad är en kontaktperson?	2
2	AVGRÄNSNINGAR OCH SYFTE	3
3	BAKGRUND	3
3.1	Historik	3
3.2	Vad som ledde fram till kontaktpersonsverksamheten så som den skisserades i socialtjänstlagen.	5
3.3	Vem kan bli kontaktperson?	6
3.3.1	Rekrytering	7
3.3.2	Arvodering	8
3.4	Vem ska ha kontaktperson?	9
4	TIDIGARE STUDIER SAMT TEORETISKA PERSPEKTIV	10
4.1	Tidigare studier	10
4.2	Teoretiska perspektiv	12
4.2.1	Respektabilitet	12
4.2.2	Habitus	14
4.2.3	Roller	14
4.2.4	Utanförskap	16
5	METOD	17
5.1	Bakgrund till metodval	17
5.2	Kvantitativ metod/Kvalitativ metod	17
5.3	Urval av intervjupersonerna	18
5.4	Tematiserade intervjuer	18
5.5	Intervjuguide	18
5.6	Forskarrollen	19
5.7	Intervjusituationen	19
5.8	Redovisning av intervjuerna	20
6	RESULTATREDOVISNING OCH ANALYS	20
6.1	Intervjupersonernas personliga bakgrund	20
6.1.1	Kön och ålder	20
6.1.2	Utbildningsbakgrund	21
6.1.3	Civilstånd och familjebakgrund	21

6.2	De två typerna av kontakt personer	21
6.2.1	”Klassresenären”	22
6.2.2	”Fritidsledaren”	22
6.3	Redovisning och diskussion av intervjuerna	22
6.3.1	Om varför man blir kontaktperson	22
6.3.2	Klientrelationen	24
6.3.3	Kontakten med socialförvaltningen	27
6.3.4	Initial kontakt	27
6.3.5	Introduktionsutbildning	28
6.3.6	Förväntningar på socialförvaltningen	28
6.3.7	Arvodering	29
6.3.8	Problem mellan kontaktperson och socialförvaltning	29
6.3.9	Krock mellan världarna	30
7	AVSLUTANDE DISKUSSION	31

Litteraturförteckning

Bilaga 1	Anvisning kontaktfamilj/person
Bilaga 2	Intervjuguide
Bilaga 3	Intervju med representanter från socialförvaltningen

Ämnet för denna uppsats är kontaktpersonsverksamheten vid socialförvaltningen i Lunds kommun. Det finns flera anledningar till att vi valt just detta ämne. Våren 2002 råkade vi stöta ihop med Stina Johansson, socialsekreterare vid socialförvaltningen i Lund, med uppdrag att utveckla och utvärdera kontaktpersons/-familjeverksamheten. Hon var just i färd med att ordna en träff för alla kontaktpersoner i Lund och hade en del idéer om hur man skulle kunna utveckla denna verksamhet, exempelvis genom att skapa mötesplatser av olika slag där ensamma människor kunde träffas istället för att var och en ska ha en egen kontaktperson.

Vi blev genast intresserade av hennes tankegångar. En anledning var att vi i våra studier på programmet för fritidsarbete och fritidskultur särskilt intresserat oss för just hinder och möjligheter kring skapandet av mötesplatser där människor av olika kön, ålder, social och etnisk bakgrund kan träffas på lika villkor. En annan var att vi i vår yrkesbakgrund har erfarenhet av just mötesplatser i form av fritidsgårdar och idéella föreningar.

Så när vi ett halvår senare skulle skriva vår C-uppsats i sociologi tog vi kontakt med henne för att höra om vi kanske skulle kunna göra en undersökning kring kontaktpersonsverksamheten i Lund. Hon var mycket intresserad av detta och ställde gärna upp som ”gatekeeper”. Frågan var då hur vi skulle avgränsa vårt arbete och vad vi skulle fokusera på.

Mötesplatsidéerna inom kontaktpersonsverksamheten hade stannat på diskussionsplanet så vi valde att fokusera kring vad som driver människor att ägna sin fritid åt att nästan helt idéellt hjälpa andra människor till ett bättre liv.

Vi hoppas att läsningen av det här arbetet ska vara intressant och vi vill också passa på att tacka de personer som hjälpt oss i det här arbetet.

Först och främst Stina Johansson och Marie Fernström på socialförvaltningen i Lund som dels har lärt oss en massa om kontaktpersonsverksamheten men också förmedlat kontakten med våra intervjupersoner. Tack också till alla kontaktpersoner som välvilligt och öppenhjärtligt ställt upp och berättat om sitt engagemang och sina funderingar kring detta. Sist men inte minst vill vi tacka vår handledare, Anita Dahlgren, som med stort tålamod och entusiasm handlett oss i vårt arbete.

Denna uppsats handlar om kontaktpersonsverksamheten vid socialförvaltningen i Lund. Vad är det som driver människor att ägna sin fritid åt att nästan helt idéellt hjälpa andra människor till ett bättre liv? Är det bara människokärlek eller finns det måhända även andra bevekelsegrunder? Är engagemanget måhända på något sätt kopplat till klassbakgrund och kön? I vår utbildning har vi studerat hur fritiden i det senmoderna samhället alltmer blivit en arena för att skapa sig såväl en yrkesprofil som en personlig identitet. Kan kanske kontaktmannskapet spela en roll i denna strävan? Dessa frågor bildar utgångspunkt i det här arbetet.

1.1 Vad är en kontaktperson?

En kontaktperson är en person som åtagit sig att på sin fritid fungera som stöd åt människor som på något sätt befinner sig i ett utsatt läge. Socialstyrelsen (1985) uttrycker det som att...

”Kontaktpersonen ska finnas där som trygghet, som stöd, som ”vanlig” människa utan någon särskild yrkeskompetens men med kvalifikationen att ha engagemang över för andra människor.” (s 7).

Engagemanget innebär normalt att man träffar sin klient en kväll/vecka då man samtalar, antingen över en kopp kaffe eller i samband med någon aktivitet som man kommit överens om. Mellan träffarna är det vanligt med telefonkontakt. Det ”kontrakt” man skriver med socialförvaltningen vid engagemangets början varar i allmänhet i sex månader. När kontraktstiden är över träffas handläggaren, kontaktpersonen och klienten för att diskutera en eventuell förlängning.

Kontaktpersonen får ett arvode, (se s 8), för sin insats samt ett omkostnadsbidrag. Dessa betalas ut månatligen.

Kontaktpersonsinsatsen är Lunds socialförvaltnings vanligaste form av bistånd. F n har man ca 250 pågående kontaktmannauppdrag varav 100 gäller ungdomar mellan 14 och 21 år . Åtgärden är helt frivillig för klienten. Är man under 15 år måste dock föräldrarna skriva under kontraktet.

Kontaktmannaverksamheten är alltså en omfattande och bred verksamhet och det finns en mängd perspektiv väl värda att fundera kring och undersöka. Några större undersökningar eller utvärderingar har ej gjorts av verksamheten i Lunds kommun vilket inte gjorde det mindre inspirerande att ge sig i kast med utforskandet.

Efter diskussioner med vår handledare på sociologen och med varandra, bestämde vi oss för att undersöka vad det är för personer som ägnar en stor del av sin fritid åt att hjälpa och stödja ungdomar mellan 14 och 21 år på deras fritid och varför de gör detta. Hur inverkar t ex kontaktpersonens köns- och klasstillhörighet på engagemanget? Är bevekelsegrunderna för engagemanget enbart oegennyttiga eller vill man kanske samla meriter eller kanske tjäna pengar? Samtidigt ville vi ta reda på hur kontaktpersonerna ser på sin roll gentemot socialförvaltning och klienter och hur de tror att man kan förbättra verksamheten.

Syftet med vårt arbete kan då uttryckas på följande sätt:

- *Att ta reda på vilka som ägnar sin fritid åt att som kontaktperson hjälpa andra och vilka bevekelsegrunder de har för detta.*
- *Att ta reda på hur kontaktpersonerna tycker att socialförvaltningen kan förbättra kontaktpersonsverksamheten.*

Några definitiva svar på dessa frågor kommer vi naturligtvis inte att finna i vår relativt begränsade undersökning, men förhoppningsvis kommer vi att kunna urskilja vissa tendenser.

3

BAKGRUND

3.1

Historik

När socialtjänstlagen trädde i kraft 1982 kom den att ersätta barnavårdslagen, nykterhetsvårdslagen, socialhjälpslagen samt barnomsorgslagen. Den stora skillnaden mot tidigare var att frivillighet så långt det var möjligt skulle präglade socialtjänsten. I den nya lagens första paragraf, den så kallade ”portalparagrafen”, slås tonen an och det slås fast vad det är för grundsyn och mål som ska styra socialtjänstens arbete. Den förtjänar att återges i sin helhet:

”Samhällets socialtjänst skall på demokratins och solidaritetens grund främja människornas

- ekonomiska och sociala trygghet,*
- jämlikhet i levnadsvillkor,*
- aktiva deltagande i samhällslivet.*

Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupperns egna resurser.

Verksamheten skall bygga på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet.” (SFS 2001:453).

Det var också i socialtjänstlagen som kontaktpersonsverksamheten blev en lagligt reglerad insats. I 3:e kapitlet 6 § står det:

”...Nämnden kan utse en särskild person (kontaktperson) eller en familj med uppgift att hjälpa den enskilde och hans eller hennes närmaste i personliga angelägenheter, om den enskilde begär eller samtycker till det. För barn som inte har fyllt 15 år får kontaktperson utses endast om barnets vårdnadshavare begär eller samtycker till det. Har barnet fyllt 15 år får kontaktperson utses endast om barnet självt begär eller samtycker till det.”

Härav följer alltså att kontaktpersonsverksamheten är en frivillig insats som inte kan sättas in mot någons vilja. Detta skiljer sig från hur det var tidigare då man utifrån såväl barnavårdslagen som nykterhetsvårdslagen kunde tillsätta ”övervakare”. Detta kunde göras mot klientens vilja och präglades i hög grad av kontroll. Övervakaren hade också rapporteringsskyldighet till nämnden. Kontaktpersonsverksamheten skulle inte alls fylla denna kontrollfunktion utan vara en frivillig förebyggande hjälp i enlighet med den anda av frivillighet, ömsesidighet och tilltro som numera skulle vara grunden i kontaktarbetet inom socialtjänsten.

3.2 Vad som ledde fram till kontaktpersonsverksamheten så som den skisserades i socialtjänstlagen. 5

I själva förarbetet till socialtjänstlagen låg en anda och en intention att övergå från tvång och övervakning till frivillighet och förebyggande arbete. Den tidigare motsvarigheten till kontaktpersoner hade, som tidigare nämnts, varit övervakare där kontroll och tvång varit vägledande. Flera projekt hade genomförts under –70-talet med bl a stödfamiljer där insatsen karaktäriserats som ”god vän”-verksamhet. Vanliga familjer gick in och stöttade såväl barnfamiljer med problem som ensamstående vuxna med kontaktproblem. Bl a i Lund genomfördes sådan försöksverksamhet. Enligt Andersson och Bangura Arvidsson (2001) var det t ex Sven-Axel Månssons utvärdering av denna verksamhet (1977) som sedan låg till grund för hur den slutgiltiga lagtexten i SoL kom att se ut. I sin utvärdering beskriver han stödfamiljerna som:

”...ett sätt att för kommunerna att öka sina resurser i det förebyggande arbetet, framför allt med barn i ”riskzonen”. Huvudtanken bakom verksamheten är att ge barnet och familjen stöd i form av ett komplement till hemmiljön.” (s 9).

I propositionen som föregick socialtjänstlagen (Socialstyrelsen, 1985) sägs bl a att:

”Kontaktpersonens väsentligaste uppgift skall vara att fungera som ett personligt stöd och hjälpa till på olika sätt. ... I vissa fall kanske en kontaktperson även kan hjälpa den enskilde att bryta sig loss ur en i sammanhanget olämplig miljö... Han skall också söka hjälpa den enskilde till en meningsfull fritidssysselsättning. Det är samtidigt viktigt att kontaktpersonen inte ”tar över” vad den enskilde kan göra själv utan istället söker aktivera honom”

Socialstyrelsen (1985) utvecklar tankarna bakom kontaktpersonsverksamheten och menar att ingen kontroll- eller rapporteringsskyldighet finns med i uppdraget och att insatsen är frivillig. ”Här ligger kärnan i kontaktarbetet inom socialtjänsten – det ömsesidiga accepterandet och att misstro förvandlats till ”tilltro” (s 9). Man betonar också att kontaktpersonsinsatsen inte får ersätta professionell hjälp men att man kan tänka sig att den i vissa fall kan komplettera professionellt socialt arbete. Ej heller får kontaktpersonen ses som socialsekreterarens förlängda arm i fall där socialnämnden har behov av att kontrollera vad som händer hos en klient. Det är inte heller lämpligt med kontaktinsats i svåra ärenden, där det finns risk för

omhändertagande inom snar framtid. I sammanhanget citeras Rosenlund-Wrånes

”Støttekontaktarbeid med barn og unge” (universitetsforlaget, Oslo, 1983) ’:

”Vi har inte beskrivit stödkontaktverksamheten som en åtgärd för prostituerade barn och unga, hårda missbrukare eller kriminella. Dessa barn och unga har oftast massiva, djupt liggande och omfattande psykiska problem. Stödkontakten får inte sättas in som en lättvindig lösning på komplicerade psykiska problem och/eller medmänskliga förhållanden. Vi får heller inte hamna i det läget att vi döljer allvarliga behandlingskrävande tillstånd hos barn och unga. Med de högljudda och dramatiska rop på hjälp man idag hör kan man lätt hamna i den situationen att man engagerar en stödkontakt för att döva ropen och sitt eget dåliga samvete. – Så har man då gjort något! –Undersökningar visar att många av de barn och unga det här rör sig om har upplevt många separationer och besvikelser i sina kontakter, t ex vid skilsmässor, flyttningar och institutions- och fosterhemsplaceringar. Stödkontakten kan bli en ny besvikelse vad gäller mänsklig kontakt, en ny separation som bekräftar deras upplevelse av att vara hopplösa, övergivna, värdelösa.” (s 35).

Vidare betonas att kontaktpersonsinsatsen ska vara en medveten och tidsbegränsad handling och att den hela tiden måste följas upp.

3.3 Vem kan bli kontaktperson?

I socialtjänstlagen står det inte något om hur en lämplig kontaktperson skall vara, men Ehrmann (2002) skriver att ”syftet med insatsen är, både för vuxna och barn, att de skall få en helt vanlig medmänsklig kontakt, en god förebild från vardagslivet och för att bryta social isolering” (s 29). Detta antyder att en kontaktperson bör vara en ”vanlig” människa som är laglydig, utåtriktad och socialt kompetent.

Socialstyrelsen (1985) menar att i princip vem som helst, oavsett ålder, kön och yrke kan bli kontaktperson men att man rent allmänt kan ha följande riktlinjer kring hur en kontaktperson bör vara:

- ”- tycka om att vara med andra människor
- vara intresserad av hur andra människor har det

- ha ett överskott av egna känslor att dela med sig av, dvs inte ha behov av att "ta" av klientens känsloliv för att själv fungera
- inte ha problemfyllda relationer med omvärlden
- inte ha för stora problem i den egna livssituationen (behöver förstås för den delen inte alls vara "hellyllemänniska" – det kanske försvårar)
- leva så stabilt att man kan överblicka ett par år framåt i det egna livet
- följa de lagar som samhället ställt upp
- inte hysa extrema åsikter i t ex religiösa sammanhang" (s 17).

Eftersom kontaktpersoner kan variera så mycket vad gäller personlighetstyp, social tillhörighet, ålder osv blir det matchningen mellan kontaktperson och klient som blir viktig. Där menar man att det är viktigt att socialsekreteraren visar prov på:

"...fantasi och öppenhet och mod att våga satsa på okonventionella lösningar, att välja kontaktperson inte utifrån sina egna behov och föreställningar utan från klientens" (s 17).

I vår intervju med två kontaktpersonsansvariga socialsekreterare vid Lunds socialförvaltning, bil 3, sade de att om man med "vanlig" människa menar en person som levtt ett väldigt skyddat, om än stabilt, liv, är det inte självklart att de är de mest lämpade kontaktpersonerna. Det är viktigt med inlevelseförmåga och att kunna föreställa sig hur klienten upplever sin situation. Viktigt är det också, menar de, att kontaktpersonen har ordentligt med tid över liksom att de har stabilitet i sina liv.

3.3.1 Rekrytering

I många kommuner, däribland Lund, har man en eller två socialsekreterare med särskild uppgift att sköta själva hanteringen av kontaktpersonsverksamheten. Därmed har de också hand om rekryteringen av dylika. Rekryteringen kan gå till på olika sätt. Andersson och Bangura Arvidsson (2001) refererar Svenska kommunförbundet som i "Kontaktperson/familj/vänner 2000 – en insats enligt SoL" (2000, Svenska kommunförbundet) presenterar tre olika rekryteringsmodeller:

"1) klientrelaterad rekrytering, som innebär att man söker kontaktperson/familj till en speciell hjälpsökande. Ofta söker man efter någon i klientens nätverk;

- 2) *målgruppsinriktad rekrytering, som innebär att man försöker påverka särskilda personer att åtaga sig uppdraget;*
- 3) *allmän rekrytering, som innebär att man annonserar efter kontaktpersoner/familjer i dagspress och via kampanjer” (s15).*

Socialstyrelsen (1985) avråder från klientrelaterad rekrytering i form av annonser typ ”Nisse, 15 år, begåvad kille men ensam och i behov av manlig förebild. Har Du tid och intresse, kontakta...”. Man menar att denna typ av annons i och för sig kan ge många svar, men att det snarare beror på ”ögonblickets inspiration” än på allvarligt övervägande. Istället förordar man mer allmänt hållna broschyrer och/eller annonser med t ex inbjudan till informationsmöten. I Lund upplever man inte någon brist på hugade kontaktpersoner. Där ringer, berättar den kontaktpersonansvarige, ständigt nya aspiranter. Ofta sker rekryteringen här genom ”mun till mun”-metoden. Man känner en kontaktperson och blir intresserad. Tämigen många kontaktpersoner är studenter, vilket dels kan bero på att t ex elever på socialhögskolan är intresserade av att träna sig, men också för att det är ett sätt att tjäna lite extra fickpengar. En annan överrepresenterad grupp är personer som arbetar inom någon form av människovårdande yrke, exempelvis socialarbetare, fritidsledare och lärare. När någon då vill bli kontaktperson blir de kallade till intervju hos en av de kontaktpersonansvariga på socialförvaltningen. Där görs en bedömning av lämpligheten och man begär också utdrag ur brottsregistret. Man blir inte självklart diskvalificerad för att man finns med där, men en bedömning görs huruvida personen har en tydlig distans till sina eventuella lagbrott. Självklart har det också betydelse vad det är för slags brott man gjort sig skyldig till. Det finns inte några bestämmelser kring vad som är acceptabelt och inte men policyn i Lund är, enligt socialsekreterare Stina Johansson (bil 3, s 3), att det a priori inte är acceptabelt att man inte från början är ärlig med om man överhuvudtaget förekommer i brottsregistret. Pro secundo accepteras inte personer som gjort sig skyldiga till någon form av våldsbrott.

3.4.2 Arvodering

Socialstyrelsen (1985) konstaterar att svenska kommunförbundet inte har lämnat några definitiva förslag till hur kommunen ska betala ersättningar till kontaktpersoner. Emellertid har man lämnat en rekommendation om att arvodet ska röra sig mellan 300 och 2000 kr/mån.

Som vi har förstått saken är frågan om arvode inte någon enkel sak. Kring arvoderingen finns det nämligen en dubbelhet. Å ena sidan sker kontaktmannaskapet i en anda av idealitet men å andra sidan tror man kanske inte att man får tillräckligt med kontaktpersoner om inte något arvode överhuvudtaget betalas ut.

I Lund har det varit fritt fram för de enskilda socialsekreterarna att vid arvodering röra sig inom den av kommunförbundet rekommenderade ramen men det har lett till stora skillnader mellan olika kontaktpersoner som gjort likartade insatser. Det är lätt att inse att detta upplevs som orättvist av de som har den lägre ersättningen.

Till arvodet läggs en schablonmässig ersättning för kontaktpersonens och klientens utlägg i samband med deras träffar. Det kan t ex gälla biobesök, träningskort eller cafébesök. Dessa pengar redovisas inte utan behålls av kontaktpersonen i den mån det inte utnyttjas. Detta sätt att hantera arvoderingen har upplevts som ett problem av den kontaktpersonsansvariga socialsekreteraren varför det nu (dec 2002) är åtgärdat på så sätt att nya kontaktpersoner erhåller 450 kr/mån i arvode (bil 3, s 6). Vill de ha mer får de skriftligt motivera varför.

3.5 Vem ska ha kontaktperson?

Biståndet kontaktperson/familj är Lunds socialförvaltnings vanligaste insats. 250 ärenden är för närvarande i gång varav 100 för ungdomar mellan 14 och 21 år, vilken som tidigare sagts är vår målgrupp.

Hur en person får en kontaktperson går rent praktiskt till på följande vis:

Efter samtal med den unge klienten bedömer socialsekreteraren lämplighet av åtgärd. Om denne finner kontaktpersonsinsats lämplig erbjuds klienten detta och har då att ta ställning till om det är intressant. Om klienten är under 15 år måste dessutom målsman godkänna insatsen. Om alla är överens så långt, skriver socialsekreteraren en remiss där det bl a anges vilka behov klienten har och vilka önskemål som finns på kontaktperson. Remissen skickas till en särskild socialsekreterare som har till uppgift att matcha remissönskemålen mot lämplig kontaktperson. Därefter skrivs det en anvisning (se bil 1) som skickas tillbaka till klientens socialsekreterare. Denne stämmer träff med klienten och kontaktpersonen. Därefter träffar socialsekreteraren båda två enskilt. Om alla sedan är överens skriver man ett kontrakt, vanligen på 6 månader då man åter träffas och utvärderar det hela. Men vilka är det då som kommer i fråga för att få kontaktperson?

”Majoriteten av alla som får insatsen är barn till ensamstående mammor. Genom insatsen får dessa hjälp och avlastning med barnen och tid för egna behov. Barnen i sin tur får stöd och stimulans i sin utveckling i en annan miljö.”
(s 28).

Socialstyrelsen (1985) betonar att:

”om en klients problem är av den karaktären att insatserna från samhällets sida kräver professionellt socialt kunnande är det inte lämpligt att tillsätta en kontaktperson.” (s 11)

Slutsatsen man kan dra av detta är att det företrädesvis är ungdomar i ”riskzonen” som kommer i åtnjutande av kontaktpersonsinsatsen och att de i hög utsträckning saknar en närvarande pappa.

Antalet ungdomar som kom i åtnjutande av insatsen nationellt någon gång under år 2000 var för 13-17-åringar 6215 stycket varav 3646 var pojkar och 2569 var flickor. När det gäller 18-20-åringar var det 2189 stycken varav 1216 var pojkar och 973 var flickor (Andersson, Bangura Arvidsson, 2001, s 17).

4 TIDIGARE STUDIER SAMT TEORETISKA PERSPEKTIV

4.1 Tidigare studier

I vårt sökande efter tidigare studier kring kontaktpersonsinsatsen kom vi snabbt över en kunskapsöversikt skriven av Andersson/Bangura Arvidsson (2001). Framför allt var det tre avsnitt i denna kunskapsöversikt som vi har haft nytta av. Först och främst en beskrivning av verksamhetens historiska framväxt och dess intentioner. Här får vi oss till livs hur kontaktpersonsinsatsen blev en del av socialtjänstlagen, dess bakgrund och intentioner. Sedan följer ett avsnitt kallat ”kartläggning, utvärdering och forskning”. Här presenteras forsknings- och utvärderingsrapporter som gjorts i ämnet men också rapporter av mer kartläggande karaktär. Författarna konstaterar att publicerade rapporter om insatsen kontaktperson/-familj är tämligen fåtaliga.

I ett tredje avsnitt presenteras C- och D-uppsatser på ett uttömmande och klagörande sätt. 18 stycken uppsatser presenteras och även om författarna inte är övertygade om att detta är allt som gjorts, torde de ändå ha fått med lejonparten. I detta senare avsnitt hittade vi de två uppsatser som mest tangerar de frågeställningar vi själva utgått ifrån. Men mer om dessa längre fram.

En slutsats som författarna drar utifrån uppsatserna vad gäller förhållandet kontaktperson – klient är:

”För pojkarnas del behöver de en ung man som kan göra saker tillsammans med dem, aktivera dem och ge dem en meningsfull fritid som gör att de kommer in på lämpligare vägar. För flickornas del behöver det inte vara en yngre kvinna, men en kvinna som de kan prata med och genom samtalet få ordning på sitt liv.”
(s 68).

Vidare stärker uppsatserna uppfattningen att insatsen innebär betydligt mer stöd än kontroll. Och detta är ju för övrigt helt i linje med socialtjänstlagens intentioner.

Vad det gäller kontakten mellan kontaktperson och socialförvaltning menar socialsekreterarna, som kommer till tals i uppsatserna tämligen samstämmigt att de har väldigt lite kontakt med kontaktpersonerna utöver de nödvändiga mötena vid kontraktsskrivning och eventuella omprövningar. Samtliga inblandade är dock ”överens om att det är en bra och omtyckt insats” (s 68).

I sina avslutande ”egna reflektioner” framhåller Andersson/Bangura Arvidsson vikten av att ”reflektera över och beakta ett genusperspektiv i såväl forskning om som praktisk användning av insatsen kontaktperson/familj”(s 106). Anledningen till det är att de sett hur det

”...i tonåren börjar skymta fram föreställningar om olika behov hos pojkar och flickor. Det finns troligen schablonuppfattningar om pojkar och flickor som skymmer blicken för den enskilde individens behov och intressen.” (s 106).

I en C-uppsats vill Jennie Andersson och Isabell Bengtsson (1996) ge en bild av kontaktmannskapet, dels utifrån ungdomarnas perspektiv och dels utifrån kontaktpersonens syn på uppdraget. Uppsatsen bygger på intervjuer med åtta ungdomar och deras kontaktpersoner. Av ungdomarna är sju pojkar och en

flicka. Pojkarna har män som kontaktpersoner och flickan har en kvinna. Gemensamt för dem alla är att de har arbetat professionellt med barn och ungdomar i någon form. När det gäller deras roll som kontaktperson säger de att de vill vara ett stöd för ungdomarna och fem av dem berättar att de vill vara en slags förebild för den unge.

I sin analysdel menar författarna att kontaktpersonerna har engagemang som dominerande handlingsmotiv. När det gäller vad kontaktpersonen och klienten gör tillsammans uttrycks det såhär:

”För sju av ungdomarna är det av speciell vikt att göra roliga aktiviteter tillsammans med kontaktpersonen, men de flesta värdesätter även att bara sitta och prata med denne. En av ungdomarna värdesätter främst att kontaktpersonen är någon denne kan prata med.” (s 46).

Sigun Lilja (2000) undersöker i sin D-uppsats tonåringens upplevelse av att ha kontaktperson samt vad kontaktpersonen har för erfarenheter och synpunkter på insatsen. Uppsatsen bygger på intervjuer med tre ungdomar och tre kontaktpersoner. Även här uttrycks det att de kvinnliga kontaktpersonerna lägger vikten på samtalet medan de manliga mer förespråkar aktiviteter. Och även här hade alla kontaktpersonerna arbetat med barn och ungdom på olika sätt utöver kontaktmannskapet.

Socialstyrelsen (1985) beskriver hur man dittills använt sig av kontaktpersonsinsatsen i olika kommuner. Därmed fungerar den också som en tipskatalog för de som jobbar med den här verksamheten inom socialförvaltningarna. Den tar bl a upp lagens intentioner, vilka som lämpligen ska komma ifråga för insatsen, hur en kontaktperson ska vara, hur man rekryterar samt hur såväl kontaktperson som handläggaren på socialförvaltningen ska jobba med insatsen.

4.2 Teoretiska perspektiv

4.2.1 Respektabilitet

Beverley Skeggs (1997) redovisar och diskuterar en longitudinell studie av engelska arbetarklasskvinnor och deras strävan att ”*hitta framkomliga vägar i klass, kön,*

hetero/sexualitet, feminitet, omvårdnad och feminism” (s 10). Studien är gjord på kvinnor som skrev in sig på en ”omvårdnadskurs” vid ett engelskt college och följer deras liv i 12 år. Som analysbegrepp använder sig Skeggs av ”*respektabilitet*” som hon menar har en grundläggande betydelse för arbetarklasskvinnornas strävan.

Vad är då respektabilitet?

Jo, för att kunna kontrollera befolkningen är det viktigt att kategorisera den. Olika kategorier tillskrivs vissa egenskaper och en del av dessa betecknas som normativa. Normativa egenskaper och moral, enligt samhällets synsätt, är just respektabilitet., och man hittar den företrädesvis hos den vita, heterosexuella medelklassen. Respektabilitet handlar om klädsel, hur barnomsorg ordnas, språk, kultur, dryckesvanor, sexualitet, val av arbete, förmåga att kontrollera familjen mm.

Som teoretisk utgångspunkt hänvisar Skeggs till Bourdieu och hans klassteori som grundar sig på ”*kapitalrörelser*” i det sociala rummet. Strukturen i detta sociala rum bestäms av hur olika ”*kapitalformer*” är fördelade. Enligt Bourdieu kan man urskilja fyra typer av kapital; **ekonomiskt**, ex.vis inkomster och förmögenhet; **kulturellt**, ex.vis utbildning; **socialt**, ex.vis sociala kontakter och grupptillhörigheter; **symboliskt**, vilket avser hur övrigt kapital legitimeras i en särskild kontext. Utifrån denna teori kan vi se hur vi föds in i köns-, klass- och rasrelationer och därmed inträder i de positioner som följer på detta, ex.vis ”*kvinnna*”, ”*färgad*”, ”*arbetare*”, ”*intellektuell*” osv.

Vad gäller kvinnorna i Skeggs undersökning hade de

”vid 16 års ålder endast ett begränsat kapital – deras feminina kulturella kapital – och detta kunde omsättas endast på en krympande arbetsmarknad eller som obetald arbetskraft i frivillig omvårdnad eller inom familjen” (s 22).

Emellertid var de införstådda med vad som krävdes av dem för att bli ”*respektabla*”. De skulle skaffa sig omvårdnadsutbildning och jobb, därefter gifta sig, bilda familj och sköta denna på bästa sätt.

Kopplingen mellan Skeggs resonemang kring ”*respektabilitet*” och kontaktpersonsverksamheten handlar om hur man som kvinna med arbetarklassbakgrund kan använda sig av kontaktpersonsengagemanget (omvårdnad) för att uppnå ett visst mått av respektabilitet.

Bourdieu har i ett flertal av sina texter och arbeten skrivit om grupptillhörighet och klassamhällets reproduktion. Den sociala klasstillhörigheten beror enligt Bourdieu inte bara på det ekonomiska kapital en individ innehar utan han definierar alltså ytterligare kapitalbegrepp (symboliskt, socialt och kulturellt kapital) för att bättre kunna analysera samhällets klassreproduktion (Jan Carle 1998). Ett av Bourdieus nyckelbegrepp är ”habitus” som är ett förkroppsligat kapital (Bourdieu 1991).

”Habitus – det system av scheman som genererar praktiker och det systematiska uttrycket för dels nödvändigheter och friheter knutna till klassens egna existensbetingelser, dels den skillnad gentemot andras betingelser som är konstitutiv för positionen – bestämmer hur skillnader mellan olika klassers betingelser uppfattas: dessa skillnader uppfattas i form av skillnader mellan praktiker, praktiker som är producerade av habitus och därför både klassificerade och klassificerande” (s 300).

Habitus och kapital har ett intimt samband. Habitus är om man förenklar det, kapitalen förkroppsligat. Man kan likna habitus vid en ryggsäck som individen alltid bär med sig, en ryggsäck som man inte kan ta ur något ifrån men man kan tillägna sig nya habitus som läggs till de gamla. En person som genomgått en klassresa kommer alltid i viss mån också att vara en del av sin ursprungliga samhällsklass. Här ser vi en parallell till många av de som vi intervjuat, framförallt bland de som själva tidigare haft eller själva levt nära personer som haft kontaktperson. Dessa individer har tagit sig vidare i livet men är på många sätt kvar och har nära till sina tidigare livsmönster. Vi skulle vilja säga att dessa individer har avancerat i sin egen livsvärld.

4.2.3 **Roller**

För att förstå och kunna reflektera över den roll kontaktpersonerna har gentemot sina klienter samt den speciella situationen som kontaktmannaskapet innebär så har vi använt oss av teorier kring dramaturgiskt handlande och symbolisk interaktionism (Goffman 1974). Vi har antagit att en kontaktperson för att skydda sin privata sfär inte släpper in en klient alltför nära in i det privata utan iscensätter en särskild arena, där man tar fram utvalda delar av sig själv, dels för att skydda sin privata del av livet och för att kunna vara den förebild som klienten söker.

Goffman skriver om hur människan konstruerar sina roller och hur en enskild individ tar sig olika roller i olika situationer. I vårt agerande markerar vi vår sociala tillhörighet, var vi finns i samhället, val av livsstil och var vi står i det hierarkiska systemet. Det är viktigt för oss hur vi uppfattas Goffman skriver bl.a. om att människor bygger en "fasad".

”När individen befinner sig tillsammans med andra fyller han på ett karakteristiskt sätt sin aktivitet med tecken som dramaturgiskt belyser och framhäver de bekräftande fakta som i annat fall skulle vara fördolda eller otydliga. För om individens aktivitet skall bli meningsfull för andra måste han mobilisera sin aktivitet så att den under interaktionen uttrycker det han vill förmedla” (s 35).

För att bygga ett förtroende emellan människor som till exempel mellan kontaktperson och klient där det från början finns en underordning på så sätt att den ena personen i relationen är i en mer utsatt situation blir det viktigt hur man framställer sig själv och vad man säger. Goffman skriver också i sjätte kapitlet om konsten att göra intryck och om vikten av att vara försiktig när man träffar nya bekantskaper eftersom det kan känsligt för just denna individ med vissa samtalsämnen, skämt eller uttryck och att misstag i början av en relation kan vara förödande. För att illustrera detta citerar Goffman ett stycke ur en handbok i etikett (Carey, Lee och Blancard, ”The law of etiquette”, Philadelphia, 1836):

”Om det är någon i sällskapet som ni inte känner skall ni iaktta försiktighet när ni formulerar edra uddigheter och skämtsamma små sarkasmer. Ni kan råka uttala er mycket spirituellt om snaror inför en man vars far har blivit hängd. För att en konversation skall avlöpa på ett vällyckat sätt krävs det först och främst att ni känner ert sällskap väl” (s 183).

Detta citat kan vid första intrycket verka lite förlegat men vid närmare eftertanke kring den situation som klienten kan befinna sig i är det av största vikt att kontaktpersonen går varsamt fram. Detta gäller framförallt i början av relationen.

Goffman (1972) skriver om utanförskap och hur den kan te sig för den enskilde individen och för samhället. Goffman skriver här om hur vi redan när vi träffar en människa för första gången så försöker vi att katalogisera denna utifrån våra och samhällets normer. Med en stigmatiserad individ menar Goffman en person som på ett icke önskvärt sätt avviker från våra normer:

”Han besitter ett stigma, han avviker på ett icke önskvärt sätt från våra förväntningar. Vi samt de som inte på ett negativt sätt avviker från de speciella förväntningar det här gäller kallar jag normala.” (s14).

Det finns olika tecken som man kan urskilja om en individ är stigmatiserad. Dessa tecken kan vara fysiska, språkliga eller av mer social karaktär så som utmärkande klädsel och dylikt. Dessa tecken ger oss information som hjälper oss att katalogisera de människor vi möter. Ofta når informationen om en avvikande individ oss före det att vi de facto mött personen ifråga och eftersom det inte alltid är uppenbart att en person är avvikare som vi möter bildar vi ofta vår uppfattning om en individ på den information som kommit oss tillgodo på andra vägar än att träffa individen ifråga.

Goffman skriver vidare om grupptillhörighet och identitet och använder sig av begreppet ”jag-identitet”. Med detta begrepp menar Goffman den självuppfattning en individ har utifrån sin jag upplevelse och sin sociala kontext.

”...den subjektiva känsla av sin egen situation och egen kontinuitet som en människa bibringas till följd av sina olika sociala erfarenheter” (s 112).

Denna jag-identitet kan få den stigmatiserade att söka sig till grupper där hon/han är mindre avvikande eller ”normal” relativt sätt. Det kan till exempel vara en trygghet för en person med ett visst fysiskt handikapp att vara tillsammans med personer som direkt och på ett personligt sätt kan identifiera sig med de problem och det utanförskap som man själv upplever. Detta kan överföras på de flesta stigmatiserade grupper. Men det kan även vara så att den stigmatiserade tar sig en roll när denne är i en miljö med så kallat normala människor och då ”blir” mer avvikande och bygger sin identitet på utanförskapet och den bild omgivningen förväntar sig av den avvikande.

5.1 Bakgrund till metodval

När vi började vårt arbete med uppsatsen och började leta relevant litteratur och annan tidigare forskning inom området som berör kontaktpersoner märkte vi tydligt att det inte har forskats särskilt mycket på området eller gjorts några andra former av större utvärderingar av kontaktmannskapet inom socialförvaltningarna. Detta förvånade oss något med tanke på den relativt långa tidsperiod som denna form av verksamhet har använts som metod i Sverige. I vår kontakt med socialförvaltningen och efter att ha studerat den litteratur som vi funnit upplevde vi att de flesta som arbetat direkt med verksamheten eller studerat den utifrån i någon form var tämligen positiva till verksamheten. För att hitta en lämplig strategi för vårt arbete resonerade vi kring olika forskningsmetoder som kunde lämpa sig för vårt arbete och på vilket sätt vi skulle kunna uppnå bäst resultat. Vi konstaterade ganska snabbt att det vi behövde var någon typ av undersökning av kontaktpersonerna i Lund. Vi ansåg då att vi kunde välja på två olika huvudmetoder, som båda var och en för sig kan anses vara effektiva.

5.2 Kvantitativ metod / Kvalitativ metod

Att genomföra en större kvantitativ undersökning på till exempel samtliga kontaktpersoner i Lunds kommun skulle onekligen ge en bra och informativ översiktsbild av vilka som är kontaktpersoner och vi skulle kunna se övergripande mönster på hur dessa arbetar samt deras motiv för sitt engagemang. *"Kvantitativa metoder har sin styrka främst i att de kan förklara olika företeelser. Genom statistiska tekniker kan vi också göra generaliseringar."* (Holme och Krohn Solvang 1996 s 87). Att genomföra en kvalitativ undersökning på ett mindre antal kontaktpersoner skulle ge en djupare insyn i vad som driver en kontaktperson att arbeta och vad som lett dessa individer till att söka sig till kontaktmannskapet. *"Kvalitativa data och metoder har sin styrka i att de visar på totalsituationen. En sådan helhetsbild möjliggör en ökad förståelse för sociala processer och sammanhang (systemperspektiv)"* (a.a. s 79) Båda dessa metoder har sina fördelar och brister men vi ansåg att genom att arbeta med en kvalitativ metod i form av tematiserade intervjuer skulle vi få en djupare bild. Vi ville också intervjua representanter för socialförvaltningen för att på detta sätt få in deras bredare kunskap och perspektiv på helheten skulle vi få det för vår frågeställning bästa resultatet.

De kontaktpersoner vi har intervjuat har tagits fram av socialförvaltningen som fungerat som gatekeeper och hjälpt oss att få kontakt med de individer vi har intervjuat. På socialförvaltningen har man på måfå valt ut namn från deras listor över kontaktpersoner. Detta har gjorts i två separata uttagningar en för män och en för kvinnor för att den slutgiltiga listan över personer skulle bestå av lika stort antal kvinnor som män. Om någon av de namn som slumpats fram efter att ha blivit kontaktad av socialförvaltningen inte velat ställa upp har man låtit ta fram ett nytt namn.

5.4 Tematiserade intervjuer

Vid intervjuerna har vi använt oss av en intervjuguide med tre huvudteman för frågorna. Vi har tittat på personernas bakgrund såsom familj, utbildning, ålder, mm. Här har vi även frågat efter om man i familjen har en tradition av socialt engagemang. Vi har tittat på själva kontaktmannaskapet såsom hur länge man varit kontaktperson, varför man blivit det, vilken typ av uppdrag personerna har och har haft och vilka svårigheter som personerna har stött på. Här har vi även frågat om vad kontaktpersonerna tror att de skulle ha haft för alternativ sysselsättning om de inte varit kontaktpersoner på den tid som de nu lägger ner på kontaktmannaskapet och om de har förslag på förändringar eller förbättringar av systemet. Till sist har vi tittat närmare på relationen mellan socialförvaltningen och kontaktpersonerna. Vi har tittat på hur den första kontakten togs, vilken typ av introduktion/utbildning man fått, eventuella problem i kontakten och hur uppföljningen ser ut. Här har vi också frågat om hur man ser på arvoderingen och hur stor den är och vilka förväntningar man känner att socialförvaltningen har på kontaktpersonerna och vilka förväntningar kontaktpersonerna har på socialförvaltningen samt om personerna har haft egna förslag på förändringar/förbättringar.

5.5 Intervjuguide

När vi arbetade fram intervjuguiden utgick vi ifrån de frågeställningar vi ville ha svar på utifrån huvudsyftet med denna uppsats. För att ta fram den slutgiltiga guiden använde vi oss av en provmall och med den så genomförde vi tre provintervjuer med kontaktpersoner som var utvalda av socialförvaltningen. Eftersom förändringarna i intervjuguiden efter

provintervjuerna var tämligen små och i de fall som ändringar genomförts så användes de nya eller omformulerade frågorna redan vid provintervjuerna beslutade vi att använda även provintervjuerna som underlag för uppsatsen.

5.6 Forskarrollen

I samtalen med intervjupersonerna har vi varit noggranna med att försöka vara neutrala och inte ställa så kallade ledande frågor eller på annat sätt påverka svaren. ”*En ledande fråga gör det lättare för ip att välja ett svar framför ett annat, inte enbart därför att somliga är mer socialt acceptabla än andra, utan på grund av frågeformuleringen*” (Roos,2000, s 13). Det har varit viktigt för oss att följa intervjupersonens svar och låta deras svar och tankar leda samtalen vidare. För att garantera intervjupersonernas anonymitet har vi valt att inte redovisa varje intervju separat, eftersom antalet intervjuer i kombination med den fördelningen av ålder och kön som finns gör det ganska enkelt att identifiera personerna vid ett sådant förfarande.

5.7 Intervjusituationen

Själva intervjuerna har genomförts i avskilda lokaler där vi ostört har kunnat genomföra samtalen. I de första intervjuerna som vi genomförde var vi med båda två för att därigenom lättare kunna utvärdera vår intervjumetod och se om frågorna fungerade och om våra formuleringar var tillräckligt lättförståliga för att vi skulle kunna få relevanta svar för att kunna genomföra vårt arbete. Därefter har vi genomfört intervjuer var för sig. Vi har med intervjupersonernas godkännande spelat in samtalen för att på det sättet lättare bearbeta resultaten och för att kunna koncentrera oss på intervjun utan att behöva föra anteckningar under samtalens gång.

För att garantera våra intervjupersoners anonymitet har vi valt att inte redovisa intervjuerna var för sig. Detta har vi beslutat om eftersom vi gjort ett mindre antal (12 stycken) intervjuer där hälften är kvinnor och hälften män. Läger man därtill åldern på personerna så är det inte svårt att identifiera dem. När det gäller intervjun med våra båda kontakter på socialförvaltningen har vi valt att redovisa den i en bilaga. Vi har i den intervjun inte behövt ta hänsyn till att skydda identiteten eftersom de har valt att ställa upp med sina egna namn.

6 RESULTATREDOVISNING OCH ANALYS

6.1 Intervjupersonernas personliga bakgrund

I redovisningen av intervjuerna har vi till stor del haft en uppdelning mellan könen. Detta har vi valt därför att vi anser det viktigt att belysa genuskillnader. Men även därför att vi redan när vi närmade oss de sista av intervjuerna började skönja ett mönster, där könsskillnader var tydliga.

6.1.1 Kön och ålder

I vår undersökning kan vi se att det är en högre medelålder bland männen. Av männen var den äldsta 48 år och den yngsta 22 år. Dom flesta männen var mellan 30 och 40 år. Bland kvinnorna var den yngsta 21 år och den äldsta 32 år och det var endast en som var över 30 år gammal. Vi kan inte ur vårt begränsande urval dra några slutsatser om detta gäller inom hela kontaktmannasystemet i Lund, men det kan ha spelat viss roll för den skillnad mellan könen som vi upptäckt. Framför allt när det gäller hur man ser på sin egen roll kan åldern ha haft en viss betydelse.

Ett mönster som tydligt framgick var skillnaden i utbildningsnivå mellan män och kvinnor i vår undersökning. Bland kvinnorna var det endast en som inte har genomgått eller håller på att genomgå någon form av högskoleutbildning. Bland dem var det vanligt att ha gjort någon form av klassresa. Detta är även något som vi fick bekräftat från socialförvaltningen där man använde sig av uttrycket ”*en liten klassresa*” (bil 3, s 2). Då syftade man på att de flesta gått till yrken med vårdande, utbildande eller folkbildande verksamhet. Bland männen däremot hade ingen högskoleutbildning och alla hade enligt vår mening arbetarklassbakgrund. Bland männen var det flera som kom från lite ”struligare” förhållanden och flera hade själva haft kontaktperson eller haft personer i sin omedelbara närhet som haft kontaktpersoner. Männen i vår undersökning tillhör inte den klassiska ”hegemoniska” maskuliniteten (Connell 1995) utan har en vårdande personlighet och de arbetar ofta med ungdomar inom till exempel fritids eller skolektorn. Vi skulle vilja definiera deras livssituation mer som att de har avancerat i sin egen livsvärld dvs från att själva ha varit klient till att själv bli kontaktperson och arbeta med ungdomar som på ett eller annat befinner sig i en utsatt situation.

6.1.3 **Civilstånd och familjebakgrund**

Vad gäller civilstånd och hemförhållande var det ingen skillnad mellan könen. Hälften av de som vi intervjuat var singlar och av singlarna var hälften män. Här handlade det mest om ålder det vill säga det var fler singlar bland de yngre än de äldre. När vi tittade efter om det fanns ett samband mellan socialt engagemang och ett eventuellt engagemang från andra familjemedlemmar såsom föräldrar så trodde vi att vi skulle hitta ett samband. Men vi har konstaterat att det inte tycks vara så.

6.2 **De två typerna av kontaktpersoner**

Vi kan urskilja två huvudtyper bland våra intervjupersoner. Dessa typer är naturligtvis konstruerade och man kan inte säga att alla de personer vi intervjuat passar in till hundra procent i denna typologisering men den visar ett tydligt mönster hos kontaktpersonerna.

Den ena typen som vi valt att kalla ”Klassresenären” kan man beskriva som en kvinna som gjort en ”liten klassresa” för att låna ett uttryck från intervjun med representanterna från socialförvaltningen. Med detta menar vi att hon har en högskole- eller universitetsexamen men inte ett höglöneyrke utan hon arbetar inom skola, omsorg eller kultursektorn. Intrycket vi fått efter att ha träffat dessa är att det är personer med höga personliga ambitioner och krav på sig själva framförallt vad gäller relationer och att vara vad vi skulle vilja kalla ”duktiga medborgare” med stort socialt ansvarstagande.

6.2.2 ”Fritidsledaren”

Den andra typen som vi valt att kalla ”Fritidsledaren” och kan beskrivas som den sociala avbetalaren. Detta är en man som saknar eftergymnasial utbildning på högskole- eller universitetsnivå. Han är ofta av utländsk härkomst och har antingen själv eller har haft personer i sin närhet som haft en ”strulig” bakgrund och inte så sällan haft kontaktperson själv. Han tillhör inte den klassiskt hegemoniska maskuliniteten (Connell 1995) utan har en vårdande personlighet och arbetar ofta med ungdomar inom till exempel fritids- eller skelsektorn. Men man kan på inget sätt heller kalla honom för en ”mjukisman” i någon negativ bemärkelse.

6.3 Redovisning och diskussion av intervjuerna

6.3.1 Om varför man blir kontaktperson

Marie Fernström, en av de intervjuade socialsekreterarna, säger på tal om att en del av kontaktpersonerna själva haft problem i sin ungdom, att

”...de unga männen har ofta levt ett ”halvfarligt” liv och vill betala tillbaka på detta sättet. De unga kvinnor som är kontaktperson av samma anledning har ofta upplevt utanförskap och haft en känsla av att vara udda och annorlunda. De vill dela med sig av sina erfarenheter om hur man tar sig ur det” (bil 3, s 2).

Här talar Marie egentligen också om varför en del personer blir kontaktpersoner överhuvudtaget. Att man själv vill hjälpa på samma sätt som man en gång blivit hjälpt. I vår

undersökning var det framför allt männen som stämmer in på detta. Hos Pierre Bourdieu hittar vi en sociologisk förklaring till varför det är så, nämligen att man aldrig riktigt lämnar det sociala "fält" man en gång tillhört men att man exempelvis kan avancera inom det. I det här fallet från att ha haft en kontaktperson till att ha blivit en själv. I vår teoridel (s 14) kan man läsa mer om detta.

De kvinnliga kontaktpersonerna i vår undersökning har inte något förflutet som klienter till kontaktpersoner. Däremot har de klassbakgrunden gemensam med sina manliga kolleger. Dessutom hade nästan alla kvinnorna gjort, eller var på väg att göra, karriär genom akademiska studier. Anledningen till att man ändå ägnar sig åt att vara kontaktperson kan man möjligen finna hos den engelska sociologen Beverley Skeggs (1997). I vår teoridel kan man läsa om hennes studie som handlar om engelska arbetarklasskvinnor och deras strävan efter respektabilitet. I korthet går kopplingen till våra kvinnliga kontaktpersoner ut på att det för en kvinna från arbetarklassen är väldigt viktigt att bli respektabel. Det är viktigt därför att normativa egenskaper och moral enligt samhällets synsätt är just respektabilitet. En stark markör för respektabilitet är omvårdnad av andra. Om man då inte valt ett vårdande yrke och inte satsar på familjen, utan istället satsar på en yrkeskarriär, kan engagemanget som kontaktperson kanske vara en kompensation för detta och göra "resenären" mera respektabel. Men det kan finnas fler skäl till att man engagerar sig som kontaktperson. Flera av resenärerna uttryckte att engagemanget innebär en merit i det kommande arbetslivet. En av dem, som följde studerar juridik, menade att det passade hennes utbildning och att det var "bra att få in en fot". Hon menade också att engagemanget är en merit när hon en dag skall söka jobb, dels genom erfarenheten och dels genom den "ok-stämpel" man får efter att ha blivit godkänd som kontaktperson. I det senmoderna samhället är det vanligt och ibland kanske nödvändigt att unga människor betraktar olika fritidsengagemang och -aktiviteter som meriter som man plockar ihop till en illuster blombukett för att skapa sig en såväl personlig som professionell identitet. Kihlström och Roos (2000) uttrycker det så här:

"...ett senmodernt intersubjektivt och samhälleligt individualiseringsperspektiv...blottlägger vilka nya villkor en social integration måste beakta, t ex en förändrad relation mellan individ och samhälle, krav på att få bli deltagare i samhällslivet, ökat utrymme för mångfalden erfarenheter och direkta och omedelbara krav på en kommunikativ koordinering av de enskilda anspråken. Om vi överför resonemanget till fritidsarenan så framkommer att den "fria" tiden, i den mån den kan särskiljas i denna nya komplexa situation, inte

självklart blir liktydigt med avkoppling, rekreation och frihet. Den kan, enligt vår analys, lika gärna bli en tid för "ovanliga" läroprocesser och nya former för social kvalificering i vuxenblivandet." (s 253).

Troligen är det så att de som förstår att utnyttja detta förhållande får ett försprång framför andra.

Så gott som samtliga intervjupersoner hävdar att en anledning till att de blivit kontaktpersoner är att de vill göra en insats för någon annan och att det känns tillfredsställande att kunna göra nytta. Med Erving Goffmans terminologi skulle man kanske kunna tänka sig att det handlar om att framstå som en "good citizen" i livets stora teater.

Oavsett anledning till att man engagerar sig som kontaktperson har de alla vad vi bedömer som en uppriktig önskan att hjälpa en annan människa framåt i livet. Såvitt vi kan se är det också precis vad de gör. Och ibland är ju en cigarr bara en cigarr som den gamle psykoanalytikern Sigmund Freud en gång lär ha sagt.

6.3.2 Klientrelationen

I samtalen med kontaktpersonerna angående deras klienter kunde vi urskilja att pojkarna i högre utsträckning var struliga på så sätt att de upplevdes som stökiga av sin omgivning medan flickorna i högre utsträckning hade problem som tog sig uttryck i form av ensamhet och att de helt enkelt inte mårde bra psykiskt. Utifrån det kan man tänka sig att flickorna har en besvärligare problematik än pojkarna. Pojkar som behöver stöd agerar utåt och det är lätt att på ett tidigt stadium se att något inte står rätt till. Flickorna däremot blir tysta och självdestruktiva och inte förrän problemen hunnit växa sig stora blir det dags för en åtgärd. Första åtgärden blir då att få en kontaktperson även om de kanske egentligen hade behövt professionell hjälp. Mycket riktigt saknade de kvinnliga kontaktpersonerna i mycket högre grad än de manliga ett ordentligt stöd och handledning från socialförvaltningen. En av de kvinnliga kontaktpersonerna uttrycker det så här: *"En svårighet är att hon (klienten) öppnar sig mer för mig än för sin psykiater och det kan vara svårt att hantera allt man får höra."* Detta är naturligtvis ett vittnesmål om att klientens problem är för stora för kontaktpersonen. Andra kommentarer vi fick höra var *"socialens bristande kontakt med verkligheten"*, *"socialens dåliga inställning"* och *"ointresserade socialsekreterare"*. Säkert beror detta på att

de kvinnliga klienterna har större problem än vad som kommit fram hos handläggaren och att kontaktpersonerna känner att de skulle behöva mer hjälp av handläggaren än vad denna har möjlighet att ge. Några av kontaktpersonerna formulerar ganska tydligt det som en av socialsekreterarna i vår intervju uttrycker så här:

”Vi är ganska otydliga när det gäller att tala om för kontaktpersonerna vad som förväntas av dem. Gränsen mellan att å ena sidan bidra med normalitet och stabilitet och å andra sidan bedriva ett socialt arbete kan vara väldigt svår att dra.”(bil 3, s 4)

En av kontaktpersonerna, till yrket fritidsledare, säger så här:

”I början är det svårt att inse att man inte kan göra allt och förstå att man bara är en pusselbit i klientens liv. Ibland är uppdraget ett 1000-bitarspussel där 900 bitar saknas och man själv ska bidra med 10. Det är svårt att nöja sig med det. Kontaktmanuuppgiften kan emellertid inte vara mera än så. Det är viktigt att komma ihåg att man inte är professionell.”

Denna kontaktpersonen hade ”bränt ut sig” på sina första uppdrag som han upplevt som ”svåra” och där han försökt göra ”för mycket”. De erfarenheterna har uppenbarligen givit honom en insikt om att man måste begränsa kontaktmannskapet till vad det egentligen är meningen att vara, nämligen en ”vuxen kompis”. Denna insikt har han uppenbarligen fått genom sina erfarenheter men man kan ju tänka sig att andra kontaktpersoner med samma erfarenheter har givit upp. Säkert vore det viktigt att någon kunde stödja och tala om för kontaktpersonen att man inte kan göra ”allt” för klienten. Anledningen till problemet är säkert att socialförvaltningen inte tydligt definierar kontaktpersonens uppgifter. Socialstyrelsen (1985) uttrycker det så här:

”Motgångar i kontaktpersonsarbetet härrör sig inte sällan ur det faktum att det inte finns någon konkret målsättning formulerad. Den är alltför diffus och kan egentligen inrymma allt.” (s 7).

Nära nog samtliga kontaktpersonerna menar att rollen de spelar gentemot klienten är den som vuxenkompis. Männan säger också att de fungerar som en manlig förebild, vilket naturligtvis är rimligt med tanke på att pojkarna saknar en närvarande pappa. Ingen av kvinnorna talar om att de fungerar som en kvinnlig förebild. I den allmänna debatten talas det mycket om behovet

av manliga förebilder för pojkar men mera sällan om kvinnliga förebilder för tjejer. Anledningen är väl troligen att det i splittrade hem är mycket vanligare att barnet lever med sin mamma än med sin pappa. Men det är ju också på det viset att det bland tjejer är vanligt med t ex ätstörningar, vilket ofta kan härledas till ungdoms- och modemagasin, som förespråkar trådsmalhet. Här skulle man kunna tänka sig att det vore viktigt att kvinnliga kontaktpersoner ser sig som kvinnliga förebilder som inte anammat ”veckorevy”-bilden av hur en ung kvinna bör se ut eller vara.

När det gäller hur kontaktpersonerna umgås med sina klienter är det lätt att se skillnad mellan våra två olika typer av kontaktpersoner. I många sammanhang hävdas det att män generellt är mer inriktade på att bygga sina relationer genom aktiviteter och att kvinnor oftare bygger sina relationer genom samtal. Den här undersökningen stödjer det resonemanget. Vi har tidigare konstaterat att våra manliga kontaktpersoner har omvårdande yrken och följaktligen valt ett traditionellt kvinnligt yrke medan våra kvinnliga kontaktpersoner i hög utsträckning valt att göra akademisk karriär, vilket betraktas som mer ”manligt” i vårt samhälle. Ändå är det i vår undersökning tydligt att männen i relationsarbetet med sina klienter gör det på ett traditionellt ”manligt” sätt och att kvinnorna gör det på ett traditionellt ”kvinnligt” sätt. Männen umgås med sina klienter genom att fiska, idrotta och bevista sportevenemang medan kvinnorna företrädesvis fikar tillsammans med sina.

I vår intervju med de kontaktpersonsansvariga socialsekreterarna talar de om vikten av att sitta och samtala och att man kan göra det likaväl hemma som någon annanstans. Om man utifrån det resonemanget vill strypa bidraget för kontaktpersonernas ekonomiska utlägg, som ju också framkommer i intervjun med socialsekreterarna (bil 3, s 6), riskerar det att drabba de manliga klienterna, då deras relationsbygge förefaller att bygga på aktiviteter som troligen kostar en slant. Om klientens familj inte har möjlighet/råd att bekosta dessa aktiviteter riskerar man därmed att försvåra de manliga kontaktpersonernas arbete.

Vi talade också med kontaktpersonerna om hur klienterna upplevde det att ha en kontaktperson. Vi trodde att man kanske skulle skämmas för detta, känna sig stigmatiserad såsom varande en odugling och helst vilja hålla det hemligt. Men det visade sig att klienterna inte alls skäms för att ha en kontaktperson. Tvärt om uppfattar de det som ”cool” och man visar gärna upp sin kontaktperson för sina kamrater. Att klienterna tycker att det är lite ”fräckt” att ha en kontaktperson är vid närmare eftertanke kanske inte så svårt att förstå. Det handlar ju ofta om ungdomar som är lite tilltufsade av livet, inte hävdar sig särskilt väl i

skolan och som inte har det så lätt hemma. Självkänslan är med andra ord inte särskilt stark samtidigt som de befinner sig mitt i sitt identitetsskapande. Att då visa sig vara värd att satsas på med en kontaktpersonsinsats är ju inte så dumt. Inför kompisar kan det kanske bekräfta att man är någon som varit med om saker i livet och visa att man är någon att räkna med. På minussidan kan det ju innebära att man identifierar sig för mycket som en person som står lite utanför samhället. Det kan naturligtvis vara dåligt i den meningen att man ser sig själv som en presumtiv brottsling eller drogmissbrukare. Den amerikanska sociologen Erving Goffman (1972) skriver:

”Vare sig nu den stigmatiserade individen är nära lierad med sina likar eller ej, så kan han komma att visa viss identitetsambivalens när han får närmare inblick i hur dessa uppför sig på ett visst stereotypt sätt och ostensivt eller självömkande understryker de negativa sidor som tillvitas dem.”(s 137).

6.3.3 Kontakten med socialförvaltningen

I redovisningen av hur kontaktpersonerna har uppfattat kontakten med socialförvaltningen har vi valt att inte diskutera köns. Detta gjordes eftersom vi inte såg några skillnader mellan könen och att det därför bara skulle bli onödigt att göra denna uppdelning i diskussionen.

6.3.4 Initial kontakt

Gemensamt för våra intervjupersoner var att de själva sökt sig till kontaktmannaverksamheten. Information om verksamheten och att man kan söka sig till denna hade de fått på lite olika vägar. Dels har de fått den genom vänner som själva är eller har varit kontaktpersoner men även genom annonser eller offentliga anslag till exempel vid universitetet. Av de personer som inte kunde erinra sig hur de först fick kontakt med socialförvaltningen och kontaktmannaverksamheten var det ett flertal som sedan länge kände till verksamheten. Några hade som sagt själva haft kontaktperson som yngre. Även bland de som genom annons eller kontaktat socialförvaltningen fanns individer som tidigare själv haft kontaktperson.

Kontaktpersonernas introduktion och utbildning skilde sig åt något men av de tolv som vi intervjuat så uppgav åtta av dessa att de inte fått någon utbildning utöver en kortare genomgång i samband med intervjun när de sökte att bli kontaktpersoner. En av personerna som har deltagit i en grupp med kontaktpersoner var med i ett projekt som Lunds kommun genomförde för ett par år sedan. Kontakten med socialförvaltningen beskrevs av de flesta av de kontaktpersoner vi talat med som liten. Med detta menade de flesta att den största delen av kontakttiden med förvaltningen var den som ingick i introduktionen när de ansökte om att bli kontaktpersoner.

Den formella kontakten mellan kontaktpersonerna och förvaltningen kan delas in i följande faser.

- Fas ett är när kontaktpersonen ansöker om att bli kontaktperson
- Fas två är första mötet med klienten och handläggaren
- Fas tre är det första uppföljningsmötet efter sex månader som sedan följs av ytterligare möten var sjätte månad.

Åsikterna om huruvida kontakten är tillräcklig går något isär men de flesta anser att det inte nödvändigtvis behövs mer kontakt för att sköta sitt uppdrag så länge båda parter är nöjda med relationen mellan kontaktpersonen och klienten. Det förelåg en stor enighet bland de kontaktpersoner vi talat med att om det skulle uppstå problem i relationen så finns socialförvaltningen tillhands och skulle under dessa förutsättningar rycka in och hjälpa till att reda ut den uppkomna situationen.

6.3.6 Förväntningar på socialförvaltningen

Kontaktpersonernas förväntningar på socialförvaltningen var till vår förvåning väldigt låga. Gemensamt för i stort sett samtliga var att man förväntade sig en adekvat introduktion och att det ska ges fler möjligheter till fortbildning och utveckling inom uppdragets ramar.

Några hade inte upplevt några större problem som gjort att de behövt extra stöd och kunde se en fördel med ett system där någon från socialförvaltningen hör av sig då och då bara för att kolla så att allt fungerar bra. Man såg även att det skulle kunna uppstå problem i relationen

mellan kontaktperson och klient som inte upptäcks förrän när det är dags för återträff efter sex månader. Detta är en fara framförallt om det är kontaktpersonen som inte av någon anledning uppfyller sitt uppdrag på ett korrekt sätt. Om detta skulle ske skulle det dröja tills nästa möte med socialsekreteraren innan socialförvaltningen har en chans att upptäcka detta. Problemet med att det endast är en regelmässig kontakt mellan socialförvaltningen och kontaktmannaverksamheten är störst om det skulle vara kontaktpersonen som brister enligt intervjuerna. Detta är så på grund av att man kan kräva av kontaktpersonen att ta tag i en problemsituation som uppstår och att denna då tar kontakt med handläggaren på förvaltningen för att det ska kunna redas ut. Om det däremot är kontaktpersonen som är problemet kan man inte på samma sätt kräva av klienten att denne skall ta ansvar för situationen och kontakta förvaltningen i alla lägen. Klienten kan ha en utsatt situation och behöva stöd och då upplever de kontaktpersonerna vi talat med det fel att kräva att denna skall reda ut en eventuell problemsituation.

6.3.7 Arvodering

Majoriteten av de kontaktpersoner vi talat med var nöjda med storleken på arvodet. Deras huvudargument var att man inte gjorde det för pengarna och att om man höjde arvodet så skulle man riskera att människor som främst var ute efter att få en extra inkomst skulle söka sig till kontaktmannaskapet. Den låga nivån ansågs av intervjupersonerna sortera bort oseriösa individer från verksamheten. Detta nämndes även av de som tyckte att det var något för låg ersättning men samtidigt trodde de att man kanske kunde få personer med högre kompetens att söka sig till verksamheten om man höjde ersättningen.

6.3.8 Problem mellan kontaktperson och socialförvaltning

De problem som vi stött på i våra intervjuer mellan kontaktpersoner och socialförvaltningen handlar främst om den långa tid som löper mellan kontakterna, att det är stor omsättning bland socialförvaltningens personal samt bristande utbildning för kontaktpersonerna. En förklaring som vi kan se till de problem som kontaktpersonerna upplever är de olika världar som arbetet sker i. Att Socialförvaltningen och kontaktpersonerna arbetar i olika världar är i sig ganska naturligt eftersom tanken med kontaktmannaskapet är att kontaktpersonen skall vara en länk mellan institutionerna och det civila samhället och att man vill ha vanliga

människor som resurs och komplement till myndighetsutövandet som socialförvaltningen sysslar med. Detta gör dock att kontaktpersonerna kan uppleva att de hamnar mellan två system, å ena sidan socialförvaltningens krav och regelverk och å andra sidan klientens vardagsliv och de behov som denna har. Dessa två världar drar ibland åt olika håll och i dessa fall så hamnar kontaktpersonen i kläm.

6.3.9 Krock mellan världarna

Delar av de problem som vi stött på bland kontaktpersonerna kan beskrivas som en krock mellan de olika världar som kontaktpersonerna och socialförvaltningen verkar inom. För kontaktpersonerna handlar det till största delen om att skapa en direkt relation med en individ. Innebörden av denna relation beskrivs av flera av våra intervjupersoner att vara både en vuxen förebild, en äldre kompis och ett kamratstöd men även tidvis ett stöd gentemot socialförvaltningen. För att bygga denna relation utan att ge för mycket av sin privata sfär bygger kontaktpersonerna upp ett system kring kontaktmannskapet som ett tämligen flexibelt system som är väldigt individanpassat. Socialförvaltningen är en mer systembunden organisation där det är viktigt att man agerar konsekvent och följer de uppsatta systemreglerna. Detta gör de för att verksamheten ska vara enhetlig och inte vara individberoende, utan den ska fungera pålitligt oberoende av personalbyten och dylikt. Socialförvaltningen kan på ett sätt beskrivas som en socialmaskin.

”Organisationer som utformas och drivs som maskiner brukar vi idag kalla för byråkratiska organisationer. De flesta organisationer är i viss mån byråkratiserade, eftersom det mekaniska tänkandet har format våra grundläggande föreställningar om vad en organisation egentligen är för något.”
(Morgan ,1999, s 22)

Det är ur ett rättssäkerhetsperspektiv viktigt att socialförvaltningen inte agerar godtyckligt. För kontaktpersonerna däremot är den personliga relationen det som står i centrum och det blir lättare och även tidvis nödvändigt för kontaktpersonen att vara flexibel och inte vara så regelstyrd för att det ska kunna växa fram en fruktbar relation. Dessa båda perspektiv på klienten kan ofta leda till en frustration hos kontaktpersonen som kan uppfatta socialförvaltningen som stelbent och onödigt byråkratisk.

Syftet med vårt arbete var i första hand att ta reda på dels vilka det är som ägnar sin fritid åt att som kontaktperson hjälpa andra och varför de gör det, och dels ta reda på hur kontaktpersonerna tycker att socialförvaltningen kan förbättra den här verksamheten. För att börja med frågorna om **vilka** och **varför** kan vi först konstatera att det hos samtliga kontaktpersoner vi intervjuat finns ett djupt och, som vi uppfattat det, äkta engagemang för att göra en insats och hjälpa unga människor med deras svårigheter. Men i vår analys har vi också sökt efter fler gemensamma bevekelsegrunder för engagemanget. I vår undersökning fann vi att i stort sett samtliga kontaktpersoner är uppväxta i lägre medelklass/arbetarklasshem. Sedan kunde vi konstatera att det finns en tydlig skiljelinje mellan de manliga och kvinnliga kontaktpersonerna. När det gäller de intervjuade männen ser vi att en majoritet av dessa själva har varit i en situation som liknar den deras klienter befinner sig i. Flera uttrycker att de genom att vara kontaktpersoner vill ”betala tillbaka” den hjälp de själva fick då. En klar majoritet av männen har dessutom yrken som på något sätt är omvårdande samtidigt som ingen av dem har ägnat sig åt akademiska studier. En generell bild vi då får av vår typiskt manliga kontaktperson är en man från lägre socialgrupp som under en period i sin ungdom levtt ett, som en av socialsekreterarna uttrycker det i intervjun, ”halvfarligt” liv. Han har inte utbildat sig för att avancera till en annan samhällsklass och han har genom sitt yrkesval visat på ett omvårdande intresse. Däremot kan man säga att han avancerat socialt på ett annat sätt än klassmässigt. I vår teoretiska bakgrund redogör vi bl a för Bourdieus habitusbegrepp. Utifrån detta skulle man kunna säga att våra manliga kontaktpersoner avancerat inom sitt eget sociala ”fält”. Från att ha varit en person som blivit hjälpt till en person som hjälper. Vi kan också se att han genom sitt yrkesval placerat sig någonstans i gränstrakterna av vad Robert Connell (1995) betecknar som en ”underordnad maskulinitet” i förhållande till den ”hegemoniska maskuliniteten”. Connell definierar den ”hegemoniska maskuliniteten” som

”...den konfiguration av genuspraktik som innehåller det för tillfället accepterade svaret på frågan om patriarkatets legitimitet. På så sätt garanteras (eller förmodas göra det) mäns dominant position och kvinnornas underordnande.”

(s 101).

Att vara omvårdande ingår definitivt inte i definitionen av den hegemoniska maskuliniteten. Emellertid ändrar sig naturligtvis nämnda konfiguration från tid till annan, och Connell menar att en förändring av synen på maskulinitet mycket väl kan leda till en urholkning av patriarkatet till förmån för kvinnor och en mera omvårdande mansroll. Att de manliga kontaktpersonerna vi mött har en omvårdande läggning samtidigt som de inte på något vis är ”mesiga” innebär att de fungerar som trovärdiga och nyttiga förebilder för sina klienter.

När det gäller ”våra” kvinnliga kontaktpersoner ser det lite annorlunda ut. Även de härstammar från ”små” förhållanden men har valt att genom akademiska studier göra en, för att återigen citera socialsekreterarna, ”*liten klassresa*”. Enligt den Beverley Skeggs kan detta dock innebära ett dilemma för en kvinna ur arbetarklassen. I vår teoridel redogör vi för hennes analysbegrepp ”*respektabilitet*” som enligt henne är en stark drivkraft för just dessa kvinnor. Ett traditionellt sätt att uppnå respektabilitet är att ägna sig åt någon form av omvårdnad. Om man då, som våra kvinnliga kontaktpersoner, valt att göra akademisk karriär är det möjligt att kontaktmannskapet erbjuder en möjlighet att, åtminstone i egna ögon, kompensera detta och uppnå en viss grad av ”*respektabilitet*”.

Fler av de kvinnliga kontaktpersonerna uppgav dessutom att de trodde att deras engagemang skulle ses som en merit när de sökte jobb. Inte minst genom den ok-stämpel man fått genom att ha blivit godkänd som kontaktperson. Detta visar på hur man genom engagemang på fritiden, medvetet kan samla på sig meriter att använda i arbetslivet.

När det gäller frågan om hur man kan förbättra kontaktpersonsverksamheten verkar såväl de intervjuade kontaktpersonerna som socialsekreterarna överens om att bättre uppföljning och möjlighet till erfarenhetsutbyte vore önskvärt. Här är vi övertygade om att en viktig förutsättning för detta är att ha särskilda socialsekreterare som ansvarar för kontaktpersonerna. Det har man ju redan, men vad som behövs är en betydligt större satsning på dem så att de kan sköta uppföljning och få till stånd erfarenhetsutbyte mellan kontaktpersoner. Detta skulle definitivt höja kvaliteten på en, så vitt vi kan se, oerhört betydelsefull insats, som ligger mellan vanlig medmänsklighet och en halvprofessionell insats.

Det här arbetet har också väckt nya frågor. När vi i det här arbetet studerat kontaktpersonernas bakgrund har vi fokuserat på deras klasstillhörighet och kön. Men av de sex manliga

kontaktpersonerna vi intervjuat hade fyra stycken invandrabakgrund. Det vore intressant att ta reda på om denna andel är signifikativ, i så fall varför och vad det innebär för klienterna. En annan fråga som det här arbetet ger upphov till är naturligtvis hur de unga klienterna upplever kontaktpersonsverksamheten och sin egen roll i förhållande till kontaktpersonerna och socialförvaltningen. Men svaret på de frågorna får ges i ett annat arbete.



Bilaga 1
LUNDS KOMMUN
Socialförvaltningen
Barn och Familj
Familjehemsgruppen

ANVISNING KONTAKTFAMILJ / PERSON

Namn Personnr.

Namn Personnr.

Adress

Postnr Postadress

Tel hem

Tel arb

Mobil

Förslaget utlämnat

Avdelning

Handläggare

Beskrivning av uppdrag

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bilaga 2

INTERVJUGUIDE

Personlig bakgrund

- kön, ålder
- utbildning, jobb
- familj
- familjebakgrund
- fritidsvanor

Kontaktpersonsengagemanget

- hur länge
- varför
- typ av uppdrag
- vad det innebär
- mål
- svårigheter
- vad det ger dig
- alternativ sysselsättning
- förslag till förändringar/förbättringar

Kontakten med socialförvaltningen

- initial kontakt
- introduktion/utbildning
- förväntningar på soc
- förväntningar från soc
- uppföljning
- arvodering
- problem i kontakten med soc
- stöd av soc
- förbättringar/förändringar

Intervju med kontaktpersonsansvariga vid Lunds socialförvaltning

Följande intervju ägde rum på socialförvaltningen i Lund i december 2002. De två intervjuade är Marie Fernström (MF) och Stina Johansson (SJ). Marie är anställd på halvtid som socialsekreterare med uppgift att rekrytera kontaktpersoner och förmedla uppdrag mellan handläggande socialsekreterare och kontaktpersoner. Stina är också socialsekreterare men innehar under tiden 1/10 2001 – 31/12 2002 en projektjänst på heltid där 25% ska ägnas åt rekrytering och utredning av kontaktpersoner medan resterande 75% ägnas åt utveckling och utvärdering av kontaktpersonsverksamheten.

Intervjuarna betecknas med SA, (Staffan och Andreas).

SA: Det vore bra om ni lite kortfattat ville redogöra för kontaktpersonsverksamhetens historia i Lund.

SJ: Ja, när socialtjänstlagen trädde i kraft 1982 blev ju kontaktpersonsverksamheten så som den ser ut idag reglerad i lag. Dessförinnan, under -70-talet, hade en man vid namn Sven-Axel Månsson drivit projekt med ideella stödfamiljer. Tanken var att alla skulle hjälpas åt med att stödja varandra. Under projekttiden fick alla som ville en stödfamilj och insatsen var alltså inte behovsprövad. Verksamheten kom därför att växa på ett okontrollerat sätt och det uppkom en önskan om att formalisera verksamheten vilket alltså gjordes i och med socialtjänstlagens tillkomst. Denna form av bistånd har sedan fortsatt att växa. För tio år sedan hade vi 100 men nu har vi 250 pågående ärenden. Det gör kontaktpersons/familjinsatsen till vår vanligaste form av bistånd. Av de 250 ärendena är det mest vanligt med kontaktpersoner till ungdomar. Detta tror jag beror på att vi varit dåliga på att fånga upp ungdomar i riskzonen på andra sätt. Sedan tror jag att det generellt är så att den här typen av verksamhet är relativt sett större i mindre städer som t ex Lund än vad den är i storstäder. Det skulle bli alltför svårt att hantera verksamheten i stora städer då, i alla fall utifrån de kriterier vi går efter, det skulle bli alltför

många som skulle komma ifråga för biståndet. Man satsar nog mer på allmänt förebyggande fritidsverksamhet där.

SA: Vem är det då som blir kontaktperson för ungdomar?

SJ: Det är nog mest vanligt med kontaktpersoner med yrken, så att säga, inom "branschen". Till exempel fritidsledare, socionomer och behandlingsassistenter. Man kan nog också säga att personer med högskole- eller högskoleliknande utbildning dominerar.

MF: Ja, men inte personer med högborgerlig bakgrund. Snarare är det personer som gjort en liten klassresa. Det är också ganska vanligt med studenter. Tyvärr stannar de av naturliga skäl inte särskilt länge.

SJ: Men annars är de ypperliga för uppgiften eftersom de har ganska mycket tid över för sina klienter. Men det är mest kvinnliga studenter och inte så många manliga. Annars har vi en hel del unga män som kontaktpersoner. Utmärkande för dem är att de inte är några "macho"-killar utan är mer omvårdande och psykologiskt intresserade personer.

SA: Vad är det då som driver människor att bli kontaktpersoner, varför blir man det?

MF: Man vill göra en insats och det är inte helt ovanligt att man redan känner klienten. Det är ju också ett sätt att hjälpa som är lite mer än att betala pengar till välgörande ändamål. En del elever från socialhögskolan gör det säkert för att "prova på" något som liknar det de kommer att syssla med i framtiden. Måhända räknar de också med att det kommer att ses som en merit när de så småningom söker jobb. En del gör det säkert också av ekonomiska skäl. Det utgår ju en liten ersättning för engagemanget.

SJ: En hel del gör det nog för att man vill betala tillbaka något man själv fått. Man byter alltså från "hjälp" till "hjälpare". Det gäller särskilt 20-30-åringar och jag upplever det som något slags rollsökande.

MF: Ja, det gäller absolut inte kvinnor i 30-35-årsåldern som också är ganska vanliga som kontaktpersoner. Dessa har vanligen haft en trygg uppväxt och vill göra en insats. Men de unga männen har ofta levt ett "halvfarligt" liv och vill betala tillbaka på detta sättet. De unga kvinnor som är kontaktperson av samma anledning har ofta upplevt utanförskap och haft en känsla av att vara udda och annorlunda. De vill dela med sig av sina erfarenheter om hur man tar sig ur det.

SJ: De här "tillbakabetalarna" är ofta mycket bra kontaktpersoner eftersom de har lätt för att identifiera sig med sina klienter.

SA: Det för oss till frågan om vad som är viktiga egenskaper hos en kontaktperson.

MF: Det är viktigt att man har tid över och stabilitet i sitt liv. Det har talats mycket i de här sammanhangen om vikten att vara en "vanlig" människa. Men vad är en vanlig människa? Om det är en person som är uppväxt och lever i en kärnfamilj, har ett stabilt förhållande, har barn och villa, så kan jag meddela att det visserligen händer att vi träffar på sådana personer. Men inte är det särskilt vanligt.

SJ: Och heller inte särskilt eftersträvansvärt i kontaktpersonshänseende. Man ska aldrig förkasta udda människor. Ofta är de en stor tillgång. Förutsatt att de själva inser att de är udda. Hellre ser jag en "tosing" som fattat vad det hela handlar om som kontaktperson än en "vanlig" människa som inte har fattat. De sistnämnda har nämligen oftast inte så mycket att komma med.

SA: Vad krävs för att man ska bli befunden olämplig som kontaktperson?

SJ: Det finns inte några tydliga regler för detta, utan det är en bedömningssak. Men vi genomför naturligtvis alltid en intervju med presumtiva kontaktpersoner innan de kan få några uppdrag. Likaså kräver vi en fullmakt så att vi kan gå in och titta på deras brotts-, skatte- och socialregister. Men man behöver inte bli diskvalificerad bara för att man står med i exempelvis brottsregistret. En före detta missbrukare kan ju under sin missbruksperiod ha begått en mängd brott relaterade till just missbruket. Men om han/hon gjort tydligt avsteg från det livet kombinerat med att det ligger flera år tillbaks i tiden behöver inte detta innebära att han/hon är olämplig som kontaktperson. Däremot accepterar jag absolut inte om någon vid intervjun ljuger om sitt kriminella förflutna. Och då räcker det med att de försöker dölja en fortkörning. Men om de däremot är öppna med vad som står i deras register finns det alltid möjlighet att resonera om saken och ta ställning utifrån detta. Något som också är helt oacceptabelt är om man blivit straffad för någon form av våldsbrott. Kontaktpersonsuppdragen kan ju ibland vara pressande och det är viktigt att man kan kontrollera sig.

MF: Jag har nog inte riktigt samma inställning. En fortkörning kan ju t ex tyckas vara bagatellartad, men det är viktigt att visa att man har respekt för

lagen. Som kontaktperson ska man ju vara en förebild för sin klient. Men det är klart, alla kan ju ändra sig.

SA: Hur sker rekryteringen av kontaktpersoner?

MF: Vi rekryterar inte aktivt. Vi är bortskämda med att folk ringer och erbjuder sina tjänster. Ofta känner de någon som är kontaktperson och blivit intresserade på så sätt.

SA: Hur går det rent praktiskt till när en kontaktperson får ett uppdrag?

MF: När man efter intervju och genomgång av register blivit godkänd placeras man i vårt register i väntan på lämpligt uppdrag. Att en klient ska få en kontaktperson avgörs av den handläggande socialsekreteraren. Om denne tycker att en sådan insats är relevant och klienten också är positiv till detta, skriver socialsekreteraren en remiss som skickas till oss som har hand om kontaktpersonsverksamheten. I remissen står det vilka behov klienten har, vilka önskemål man har på kontaktpersonen och vilka mål det är tänkt att man ska uppnå. Vi gör då en matchning av remissen gentemot vårt register. När vi funnit en lämplig kontaktperson skickar vi tillbaka en anvisning till socialsekreteraren. Denne organiserar ett möte med klienten och kontaktpersonen. Därefter talar hon med bägge enskilt. Om alla då är intresserade av arrangemanget träffas man igen för att skriva kontrakt. Dessa skrivs vanligen på ett halvår. Därefter träffas man igen för att göra en uppföljning och eventuellt förlänga kontraktet. Vår huvudsakliga uppgift i detta är alltså att para ihop klient med kontaktperson. Matchningsarbetet är inget vi kan lägga alltför mycket tid på, men vi gör så gott vi kan. Vissa grundregler har vi förstås. När det gäller ålder har vi ingen gräns uppåt. Åldersgräns nedåt har vi ingen absolut men det måste finnas ett rollglapp mellan de två. Det kanske bara behöver vara tre år men kan också vara mer. Sen är ju frågan om klienten är i störst behov av t ex en "pappa" eller en "storebror". Det är vanligare att man vill ha en "storebror/syster". Finns heller inga bestämmelser kring hur många klienter en kontaktperson får ha, men själv tycker jag att två är ok och tre st är tveksamt. Rekordet är fyra. Men det här beror naturligtvis på vilka typer av relationer som ska uppnås liksom hur ofta det är tänkt att man ska träffas.

SJ: Vi mixar inte kön annat än i undantagsfall. Det finns ingen central bestämmelse kring detta men det kan sägas vara en lokal hållning. Anledningen

är att det har förekommit beskyllningar om övergrepp. Ibland beror det säkert på missuppfattningar, men vi har inte möjlighet att följa upp och/eller stödja vid sådana fall. Därför är det bättre att förbjuda helt och hållet. Ibland är det skönt att ha bestämmelser att luta sig emot.

SA: Hur är det meningen att kontakten mellan kontaktperson och klient ska fungera?

SJ: Vi är ganska otydliga när det gäller att tala om för kontaktpersonerna vad som förväntas av dem. Gränsen mellan att å ena sidan bidra med normalitet och stabilitet och å andra sidan bedriva ett socialt arbete kan vara väldigt svår att dra. Som jag sa tidigare är det ju så i Lund att det är många inom "branschen" som är kontaktpersoner. Därmed blir det lätt så att uppgiften blir större än vad som egentligen är meningen. Många gånger fungerar de nästan som timanställda socialarbetare som utför socialt arbete. Men egentligen ska ju inte kontaktpersonerna vara socialförvaltningens förlängda arm. Det ska ju vara jämförelsevis enkla ärenden. Men det här är en komplicerad fråga, vad är egentligen vad? Det är nog så att ungdomar har behov som inte tillfredsställs där de borde tillfredsställas. Som kontaktperson är det då lätt att försöka fylla igen de hål som man ser finns. Och säkert kan det vara mycket bra insatser men det är definitivt inte alltid traditionellt kontaktpersonsarbete. Vi måste helt enkelt bli tydliga med vad som är vad. Skillnaden skulle kunna vara att i en del fall ska socialsekreteraren säga att den här insatsen styr jag. I andra fall ska det i högre utsträckning vara kontaktpersonen som styr.

SA: Erbjuds kontaktpersonerna någon utbildning, och sker det någon uppföljning av deras insatser?

SJ: En del socialsekreterare följer upp ärendena under kontraktstiden men de flesta gör det nog inte. Det finns absolut inte något flyt i uppföljningen. Anledningen är den höga arbetsbelastningen på socialsekreterarna. Vad gäller introduktion så finns det ej heller någon sådan. Vi håller ju en intervju med blivande kontaktpersoner men någon egentlig introduktion har man inte tid med. Någon utbildning eller fortbildning finns egentligen inte heller. Men jag är ju anställd för att bli kommit med förslag om hur man kan utveckla och förbättra den här verksamheten, så i våras genomförde jag på prov en utbildning för såväl kontaktpersoner som övriga intresserade. Det gick till så att vi affisherade om "gratis utbildning till kontaktpersoner". Kursen pågick en kväll/vecka under

ett antal veckor. Exempel på ämnen vi tog upp var "hur hantera lögner?", "vad är förtroende?" och "vad är min roll i förhållandet till socialsekreteraren?".

Det viktiga är att diskutera och få rollen klar för sig. Att umgås klarar redan de flesta. Den här utbildningen var mycket lyckad och fyllde flera funktioner. Dels rekryterade vi på detta sätt nya kontaktpersoner. Dels fick de den introduktion de annars inte skulle fått. En tredje poäng var att en del insåg, genom de diskussioner som fördes, att detta att vara kontaktperson inte var något för dem. Och därmed behövde vi inte lägga någon tid på att intervjua dem. Dessutom är det ju värdigare att själv ges chans att hoppa av innan man ens hoppat på istället för att befinnas vara olämplig av oss. En sådan här utbildning i grupper också alla en gemensam plattform att stå på vilket underlättar vidare diskussioner vid senare tillfällen.

MF: Ett problem kring vidareutbildning är att kontaktpersonen blir överflyttad från oss till handläggande socialsekreterare när han/hon får en klient. En tanke vi har är ju att kunna erbjuda mer erfarenhetsutbyte, stöd och utbildning.

SJ: Ja, nya rön och utbildningar ligger bäst hos en oberoende person på soc och inte hos handläggaren. Det bästa vore om man dels hade handläggaren att diskutera klienten med men någon annan att diskutera och utveckla kontaktpersonsengagemanget med.

SA: Hur fungerar arvoderingen?

SJ: Arvoderingen är av flera skäl ett problem. Kommunförbundet har lämnat ut rekommendationer om att man kan betala ut mellan 300 och 2 000 kr/månad. Innanför dessa ramar har handläggaren att röra sig och beslutar efter eget gottfinnande. Utöver arvodet erhåller kontaktpersonen ersättning för utlägg, exempelvis för fika och biobesök. Storleken på den summan är ungefär 25% av arvodet och utlägggen behöver inte redovisas. Följaktligen kan man få 700kr per träff! Av ideologiska skäl tycker inte jag att detta är rimligt. Tanken är ju att arbetet i grunden ska vara idéellt. Och varför ska man ha så mycket verksamhetspengar? Att någon gång gå på bio är väl okej. Men det ska ju finnas en normalitet i samvaron. Jag menar, vem har råd att gå på bio en gång i veckan? Jag tycker det vore bättre om de satt hemma och drack kaffe och pratade.

MF: Men kanske det ändå behövs något för att t ex bryta klientens isolering.

SJ: Ett annat problem är att eftersom den enskilde handläggaren beslutar om arvodet så blir det så olika stort för samma insats. Och hur kul är det då att samla kontaktpersonerna för en utbildning när de börjar jämföra sina arvoden och upptäcker att de är så orättvist fördelade? Hursomhelst har jag lämnat ett förslag om att alla ska ha 450 kr/månad. Tycker man att detta är för lite får de specificera varför. Kanske visar det sig då att det är behandlingsarbete de utför och det är det ju inte meningen att de ska. Då blir man samtidigt tydlig med vad som förväntas av dem. Handläggarna har redan börjat med det nya arvodet till nya kontaktpersoner men de gamla får behålla det som de tidigare haft.

MF: Nyligen provade vi på en annan form av uppmuntran. Vi bjöd alla kontaktpersoner på teater. Det kom ca trettiofem stycken och vi hade väldigt trevligt.

SJ: Sådan uppmuntran har inte funnits tidigare mer än möjligen på Sven-Axel Månssons tid. Men det är ju så det borde vara. Det är egentligen märkligt att pengar finns med i bilden. Ersättning borde vara i form av utbildning, gemensamma fester, kulturevenemang osv.

SA: Hur avslutas ett uppdrag då? Och fortsätter kontakten mellan kontaktperson och klient även efter avslutat uppdrag?

SJ: Den handläggande socialsekreteraren avgör när uppdraget ska avslutas. Vad gäller fortsatta kontakter efter kontraktstidens slut så borde det, rent ideologiskt, ske. Vid tillkomsten såg man ju den här verksamheten som förmedling av vänner och "extraläktingar". Men i verkligheten är det nog numera så att det ju är ett kontrakt som avslutas och att det är ovanligt att vänskapsrelationen fortsätter. Men det är svårt att säga säkert då vi faktiskt inte vet.

SA: Är det något annat ni skulle vilja ta upp i sammanhanget?

SJ: Tja, det skulle väl i så fall vara att jag egentligen tycker att det är lite skumt att formalisera idealitet. Om man vill göra en insats kan man väl hjälpa folk utan att vi lägger oss i. En annan sak är att trots att kontaktpersonsinsatsen är socialförvaltningens vanligaste form av bistånd så är det samtidigt lågstatus inom förvaltningen att jobba med det.

MF: Jag håller inte riktigt med om det. Det har kanske varit så men jag tycker att det numera känns som att det är en tämligen prioriterad verksamhet.

SJ: Men vad jag tror är att det finns en konflikt i att de "ideella" krafterna ibland kan nå bättre resultat än de professionella. Och att det sätter fokus på en känslig fråga, nämligen den om man bara är socialarbetare på jobbet och kan lämna engagemanget för andra människor bakom sig när man går hem klockan fem.