

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan
Komparativ socialpolitik
VT-2002

Åtgärd, straff eller hjälpinsats?

En studie om vad bidragstagare och organisationsföreträdare tycker är viktigt i sökandet efter praktik och - arbetsplatser

Av: Ronny Book &
Christina Gribbling
Handledare: Jan Peterson

Abstract:

Uppsatsskribenterna frågar sig om bidragstagare och organisationsföreträdare har samma syn på vad som är viktigt när det gäller arbetsmarknadsåtgärder, och om synen är densamma på demokrati och – ekonomivärdena. Till sin hjälp har författarna använt sig av relevant litteratur, och man har dessutom gjort ett antal kvalitativa intervjuer för att få svar på sina frågeställningar. De har dessutom tittat på en arbetsmarknadsmodell, den så kallade Farrummodellen, för att se hur en annorlunda och kontroversiell kommunal åtgärd kan se ut.

I slutändan kom man fram till att det fanns vissa skiljaktigheter i vad som är viktigt för bidragstagarna. Dessa anser att den personliga ekonomin bör prioriteras i högre grad, sedan fanns det vissa nyansiella skillnader. Det viktigaste i undersökningen gav dock svaret att de demokratiska värdena bör högprioriteras, detta var man fullständigt överens om.

Förord	5
1. Inledning	6
1.2 Problemformulering	6
1.3 Syfte och frågeställningar	8
1.4 Avgränsning	9
1.5 Några centrala begrepp	9
1.6 Metod och urval	11
1.7 Fortsatt framställning	13
2. Bakgrund	13
2.1 Hur delar av arbetsmarknaden ser ut	13
2.1.1 Arbetsgivare som bidragstagare	16
2.1.2 Farummodellen	17
2.1.3 Farummodellen i svensk tappning	18
2.1.4 Viktigheten av ett arbete	20
2.1.5 Personlig integritet	20
3. Vad är viktigt vid praktik och – arbetsplatssökning (intervjuer)	21
3.1 Utredning av arbetsförmåga	21
3.2 Kartläggning av människan	21
3.3 Viktigheten av ett socialt sammanhang	22
3.4 Individens ekonomiska situation	22
3.5 Kompetenshöjning	23
3.6 Att för organisationsföreträdaren bli klar med sin arbetsuppgift	23
3.7 Kostnadseffektivitet	24
3.8 Uppföljning med kontinuitet av bidragstagare	24
3.9 Organisationssamarbete	24
4. Analys och resultatsammanfattning	25

5. Avslutning och slutdiskussion 27

Referenser 30

Bilagor

Bilaga 1. Intervjumanual: Bidragstagare

Bilaga 2. Intervjumanual: Organisationsföreträdare

Förord

Vi vill tacka alla de människor som stått ut med att vi har trakasserat dem med en massa frågor, och som vi avkrävt svar. Vi vill tacka alla socialarbetare, arbetsförmedlare, försäkringskassans tjänstemän, som så villigt och öppenhjärtigt ställt upp med sina tankar och åsikter kring de frågeställningar som vi haft, så tack Willy, Helene, Annika, Per, Hans, Karin, Margaretha, Ingrid, Lena, Christina, och sist men inte minst dessa människor som varit utsatta för diverse arbetsmarknadspolitiska åtgärder, och alla övriga som vi lovat anonymitet. För oss är ni inte anonyma utan i allra högsta grad levande. Ett speciellt tack till alla er som vi säkert glömt här i förordet, men som har varit viktiga under resans gång. Vi vill särskilt tacka den medmänniska som frivilligt ställde upp som intervjuoffer att pröva våra frågeställningar på.

Slutligen ett speciellt tack till Jan Petersson, som i egenskap av handledare fungerat som ett utmärkt bollplank entusiasmerande, kritisk och konstruktiv.

Lund maj 2002

1. Inledning

1.2 Problemformulering

Eftersom vi har fått vänja oss vid en högre arbetslöshet än vad som tidigare varit fallet är fler organisationer inblandade i arbetslöshetsbekämpning. Det har blivit så att relationen mellan socialtjänst, försäkringskassa och arbetsmarknadsverk ständigt definieras om.

Dessutom har problematiken allt mer blivit till en trepartsproblematik som ska lösas på kommunal nivå till skillnad mot tidigare, då det var en nationell fråga för arbetsmarknadsverket.

Att det blivit fler organisationer inblandade än exempelvis arbetsförmedlingen beror till stor del på att många människor aldrig har kommit in i det befintliga skyddsnät som finns kring anställda med arbetslöshetsförsäkringar, samtidigt som reglerna kring A-kassan har försämrats. Detta har gjort att kommunerna har tvingats att hitta på olika lösningar för att människor ska få sina försörjningsrättigheter uppfyllda. Bland annat tvingas socialtjänsten att fungera som praktik och arbetsplatsförmedlare, vilket har inneburit att olika former av arbetsmarknadsprojekt har dykt upp i snart när varje kommun.

Vi har också funderat på om det inte finns en risk med så många olika aktörer att de olika *demokrativärdena* som vi bör upprätthålla inom det offentliga, såsom demokrati, rättsäkerhet och den offentliga etiken riskerar att åsidosättas till förmån för *ekonomivärdena* som innebär kostnadseffektivitet, rationalitet och produktivitet (Lundquist 1998:63). Lundquist går så långt att han menar att ekonomivärdena betonas så till den grad att det ibland verka som om aktörerna inte kände till att det fanns några andra värden att ta hänsyn till (Lundquist 1998:137).

Om han har rätt, vad innebär en sådan utveckling?

Michael Lipsky (1980) använder sig av ett begrepp som street-level bureaucrats "gatubyråkrater". Detta är människor som arbetar inom bland annat socialtjänsten, arbetsförmedlingen och försäkringskassan. Dessa anses vara svåra att styra eftersom de har stort eget inflytande över sitt arbete. Många arbetar självständigt inom olika projekt med stora möjligheter att bestämma vilka metoder som ska användas (Denvall1998:121). Eftersom det är på detta sätt, har vi undrat över om det inte kan vara svårt att tillgodose de olika bidragtagarnas särskilda behov och önskemål. Med så många aktörer kan det finnas en viss risk att det i jakten på resultat att uppnå satta mål blir en överambition, och de tidigare nämnda demokrativärdena åsidosätts. Det kan finnas en risk för dubbel lojalitet. Där organisationen står för ekonomivärdena och bidragtagarna för demokrativärdena. Även inom organisationerna kan det finnas risk för vad som bör prioriteras.

Eftersom olika organisationer i allt större utsträckning blir beroende av specialiserade kunskaper och färdigheter, kommer hierarkiska system av byråkratiskt slag att utsättas för spänningar. Det finns en ökad tendens att professionella personer arbetar utanför de större organisationerna, att de bildar egna konsultföretag och hyr ut sina tjänster när det behövs. Vilket också kan problematisera demokrativärdena såtillvida att vi mister den delen av kommunallagen som exempelvis garanterar att kommunmedlemmar inte får särbehandlas på annat än objektiva grunder, den så kallade likställighetsprincipen (Larsson 1994:4).

Så som det ser ut nu försöker socialtjänsten placera personer i olika praktiktjänster, sysselsättningar och andra arbetsmarknadsprojekt för att de som inte har varit ute på den öppna arbetsmarknaden och tillförsäkrats befintliga arbetsmarknadsförsäkringar ska ha rätt till bidrag för sin försörjning. Försäkringskassan arbetar med att placera sjuka människor på ett liknande sätt, samtidigt som arbetsförmedlingen arbetar med samma människor för att få ut dem på den öppna arbetsmarknaden med hjälp av olika bidrag (se begreppsdiskussionen) och dels med tillfälligt arbetslösa personer. Sammantaget tror vi att det kan skapa problem för organisationsföreträdarna och bidragstagarna.

Förhoppningsvis kanske vi också kan få svar på varför det är så att socialförvaltning agerar arbetsförmedling, arbetsförmedling socialförvaltning och att försäkringskassan till varje pris ska ha ut människor på arbetsmarknaden oavsett hur dessa människor mår.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med vår uppsats är att undersöka om organisationsföreträdare rörande arbetsmarknad och bidragstagare prioriterar likartat i sitt sökande efter praktik och – arbetsplatser, och tycker samma saker är viktiga.

Det vi har frågat oss är; främjar organisationsföreträdarna samma saker i sitt arbete som bidragstagarna önskar få prioriterade? Spelar de demokratiska värderingarna samma roll oavsett ”vilken sida skrivbordet” du sitter vid? Eller har ekonomivärden en högre prioritet bland organisationsföreträdarna? Finns det någon skillnad var i hierarkierna du sitter? Vilka värden finns mest förankrade operationellt sätt från organisationsföreträdarnas sida? Midgley (1997) skriver om väst-europeiska länder:

“Government not only intervened to promote economic growth, but they created extensive social programs directly enhanced the well-being of their citizens” (sid 49)

Vi undrar om det verkligen är så det ligger till? Är de aktivitets och sociala program som arrangeras av stat och kommun verkligen bara för medborgarnas välbefinnande?

Midgley skriver precis som många andra forskare om hur det är arbetarklassen som bygger/byggt upp vårt samhälle. Om man då menar att vi måste ha ett arbete för att vara innanför den sociologiska konsensuspilen, hur mår då de som är avvikare, det vill säga befinner sig utanför densamma?

Hur har det sett ut i vårt nordiska grannland Danmark där de experimenterat genom den så kallade Farummodellen?

1.4 Avgränsning

För att göra uppsatsen hanterlig har vi använt bidragstagare som ett generellt begrepp oavsett vilka remitenterna har varit till dessa. Dessutom har vi begränsat vår intressesfär till de ämnen som finns i våra intervjufrågor (se bilaga 1 och 2), med det undantaget att vi också delvis tittat på den historiska bakgrunden till att arbetsmarknaden och dess projekt ser ut som de gör. Dessutom har vi begränsat våra intervjuande till 2-3 företrädare för varje organisation som varit intressant för vår uppsats, och till tioalet bidragstagare.

Vi har också gjort den avgränsningen att rikta in våra studier på organisationer och bidragstagare inom Lunds kommun, och i dess närhet frånsett beskrivningen av Farummodellen. Tiden har också varit en avgränsning och att de bidragstagare som vi intervjuat har varit människor som vi känt eller har haft någon tidigare anknytning till, detta beroende på tystnadsplikten inom kommunens olika organisationer. En form av avgränsning är också att vi valt att bortse från forskarperspektivet när det gäller experimentet Farummodellen, just för att det fortfarande är ett experiment. Om inte annat så har det visat sig i all sin tydlighet i de senaste veckornas debatt

1.5 Några centrala begrepp

Begreppet *bidragstagare*, vi kunde inte hitta något bättre, innefattar alla människor som uppbär hela sin försörjning via bidrag, såsom:

- a-kassa, vilket man uppbär som arbetslös, men har haft tidigare anställning
- socialbidrag, bidrag som du uppbär från socialförvaltningens försörjningsenhet, eller någon annan av socialförvaltningens sektioner, om du inte klarar av din egen försörjning (SoL 4 kap. 1 §)
- lönebidrag, och andra bidrag (se bilaga) som arbetsförmedlingen betalar ut om inte arbetsgivarna står för hela löneförsörjningen.
- Försäkringskassans sjuk och - rehabiliteringsersättningar, det vill säga pengar du kan få för att kunna försörja dig fullt ut om du har arbetshinder.

Med *organisationsföreträdare* menar vi människor som företräder socialtjänsten dels de som arbetar på försörjningsenheten och dels de som arbetar på sektionen för arbete och integration, arbetsförmedlingen och försäkringskassan. Det vill säga människor som direkt eller indirekt (administratörer i chefsposition) ansvarar för bidragstagarnas försörjning och integration på arbetsmarknaden. *Organisationsföreträdare* kan ha olika roller och funktioner som organisationens ansikte utåt och/eller som problemlösare.

Åtgärder är de aktiviteter som de nämnda organisationsföreträdarna föreslår och/eller placerar bidragstagarna för att de ska få sin försörjning tillgodosedd (i undantagsfall kan försörjning förekomma utan åtgärd, om särskilda skäl föreligger, såsom ålder, sjukdom, eller annat arbetshinder).

Arbetsmarknadsförsäkringarna är de försäkringar som tillgodoses de som varit ute på den öppna arbetsmarknaden, och därigenom gjort sig berättigad till dessa, såsom a-kassa, livförsäkringar, fritidsförsäkringar, arbetsskadeförsäkringar och i vissa fall andra försäkringar som till exempel hemförsäkring.

Med *arbetshandikapp* menas att en människa har nedsatt arbetsförmåga på grund av fysiska, sociala eller psykiska orsaker.

Vi använder oss också av ett icke vedertaget uttryck ”*tvåsidor om skrivbordet*” som är en egen formulering för att bildligt beskriva förhållningssituationen mellan organisationsföreträdare och bidragstagare.

I den fortsatta framställningen med våra nio tematiskt uppsatta rubriker använder vi oss av begreppen *högprioriterat* detta innebär att de intervjuade sett att frågeställningen är av yttersta vikt.

Medelviktigt är när de intervjuade har ansett att frågeställningen bör beaktas men inte vara högprioriterad. *Mindre viktigt* är när de intervjuade anser att något inte alls behövs ta hänsyn till utan möjligtvis perifert.

1.6 Metod och urval

Vi har använt oss av kvalitativa intervjuer, vilket innebär att intervjuobjekten har svarat utifrån sina egna åsikter och erfarenheter. För att känna oss för om våra intervjufrågor var relevanta och gick att använda oss av i vårt arbete så gjorde vi på ett tidigt stadium en pilotintervju. I den ena delen av intervjufrågorna, enkät delen, har vi använt oss av *fasta frågor* för att underlätta kodningen av svaren, och möjligheterna att jämföra svar från olika respondenter. Följdfrågorna har varit mer öppna för att intervjun skulle avslutas mer som ett öppet samtal och på så sätt kunna blottlägga oväntade föreställningsramar (Halvorsen 1992:88)

Intervjuguiderna har sett olika ut hos bidragstagarna och organisationsföreträdarna. Detta har vi gjort för att vissa frågor direkt berör bidragstagarna, medan rutiner och arbetssätt har en mer indirekt påverkan på bidragstagarnas liv. Trots detta har samtliga frågor ställts till alla intervjuobjekt, för att få ett svar på hur bidragstagarna antar att organisationsföreträdarna arbetar. Under intervjuerna har vi gjort vissa iakttagelser som vi presenterar efter hand i intervjuavsnittet.

Vårt tillvägagångssätt har inneburit att såväl organisationsföreträdare som bidragstagare har fått ett papper i sin hand med nio olika alternativ att rangordna utifrån sina egna prioriteringar (se bilaga 1 och 2.). Vi har inte låst fast någon av de intervjuade att strikt hålla sig till en graderingsordning i intervjuformuläret. Har man tyckt att flera saker samtidigt bör högprioriteras har det varit tillåtet, men vi har dock krävt att de ska varit tydliga när det gäller prioriteringsgrad. Det vill säga att vi har avkrävt en klar avgränsning när det gäller högprioriterat och mindre viktigt. Därefter har vi följt upp med frågor där de motiverat sina prioriteringar.

Det är viktigt att tillägga att vi på vissa ställen differentierar de olika organisationsföreträdarnas svar på grund av att svaren varit så olika beroende på vilken organisation man företräder. Utifrån dessa svar och med hjälp av befintlig teoretisk litteratur kommer vi att analysera vad vi tillgodogjort oss under vårt arbete med uppsatsen.

Vi har också använt oss av tidningsartiklar och annan litteratur kring arbetsmarknadsåtgärder för vår fortsatta framställning.

Rörande intervjuerna blir det ett tjugotal personer som vi använt oss av, tio organisationsföreträdare och tio bidragstagare. Dessa har vi valt ut dels genom deras erfarenheter, men även på grund av deras yrkesmässiga kompetens. Vi ville också ha en spridning på intervju materialet. Därför är det när det gäller organisationsföreträdare, företrädare från de *olika* organisationer som vi nämner, det vill säga arbetsförmedling, socialtjänst och försäkringskassa, och vad som också är viktigt, i olika positioner inom de olika organisationernas hierarki. När det gäller bidragstagare så har dessa valts ut för att representera de olika bidragsformer som vi nämner i begreppsdiskussionen.

Vi har lagt fokus på att göra vårt resultat och analys komparativt där vi försöker se om människor på "två sidor skrivbordet" har samma syn på vad som är viktigt i respektive roll, dels som bidragsberoende och dels som den institutionaliserande delen av vårt samhällssystem det vill sig säga organisationsföreträdarna.

Vi kommer att presentera våra intervjusvar med utgångspunkt i de frågor vi ställt i kommande underrubriker, med vissa iakttagelser av svaren som vi fått av de intervjuade personerna. Dessförinnan ger vi bakgrundfakta kring varför det ser ut som det gör idag, att exempelvis socialtjänsten alltmer får fungera som arbetsförmedling och på vilka teoretiska grundvalar det hela vilar på. Som avslutning på avhandlingen kommer vi att tolka svaren dels ur ett empiriskt och dels ur ett teoretiskt perspektiv. När det gäller intervjuerna har vi delat in svaren i tre delar, *högprioriterat, medelviktigt och mindre viktigt*.

Vi kommer i vår analys använda oss av vissa generaliseringar, utifrån det underlag som vi införskaffat oss genom litteraturläsning och intervjuer. Utöver detta kommer vi att ha en kort diskussion kring maktbegreppet ur ett sociologiskt perspektiv, med hjälp av bland annat Michel Foucault.

Det bör tilläggas att undertecknad (Ronny Book) själv arbetar med arbetsmarknadsfrågor. Det är en av orsakerna till att vi vill få vissa saker utrett. För att så långt som möjligt undvika *intervjuar-effekten* där respondenterna svarar på ett visst sätt för att göra ett gott intryck, för att inte verka okunniga, eller för att de ska svara det de tror att intervjuaren vill höra (Halvorsen 1992:89), har vi låtit undertecknad (Christina Gribbling) sköta utfrågningarna så långt som möjligt.

1.7 Fortsatt framställning

Vi har fortsättningsvis analyserat vårt material så att vi i första hand har tematiserat med utgångspunkt i våra frågeställningar, och därefter lagt teoretiska aspekter på de olika teman vi använder oss av. Vi kommer också att lägga vissa empiriska aspekter på vår fortsatta framställning, eftersom vi båda två har arbetat i många år med människor och därigenom skaffat oss en viss erfarenhet och vissa kontakter med likvärdig bakgrund. Dessutom använder vi oss av citat, från de intervjuade för att markera deras åsikter.

Till att börja med kommer vi i bakgrundsdelen nämna några av de arbetsmarknadsåtgärder som finns, detta för att underlätta för läsaren, samtidigt som vi därigenom belyser den snåriga djungel av lagar och paragrafer som både bidragstagare och organisationsföreträdare befinner sig i. Detta tror vi kan påverka vilka prioriteringar bidragstagare och organisationsföreträdare tycker är viktiga.

Därefter har vi i det andra kapitlet valt att titta på den danska, så kallade Farrummodellen. Detta har vi gjort för att den är unik i sitt slag, genom att vara föregångare när det gäller privatisering av den offentliga sektorn i en kommun. Den kom att ligga till grund för många kommuners sätt att arbeta när det gäller arbetstvång för att ha rätt till försörjning. Det vill säga kommunen går inte in med ett försörjningsstöd om du inte arbetar.

I det tredje kapitlet lägger vi vår tyngdpunkt på det som är vårt egentliga syfte, att genom intervjuer försöka få svar på vad som bidragstagare och organisationsföreträdare egentligen tycker är viktigt när det gäller praktik och – arbetssökning. För att i fjärde och femte kapitlet analysera, sammanfatta våra resultat och avsluta med en diskussion.

2. Bakgrund

2.1 Hur delar av arbetsmarknaden ser ut

Eftersom det är många som när det är dags att bege sig ut i arbetslivet inte har hunnit skaffa sig de arbetsmarknadsförsäkringar som en fast anställning innebär har många människor framförallt yngre och invandrare varit hänvisade till socialtjänsten för att få en fast försörjning. Tidigare var detta en möjlighet innan man kom ut på den reguljära

arbetsmarknaden. Att tvinga människor att arbeta för att få ekonomiskt bistånd har blivit ett sätt att försöka tackla både bidragsberoende och arbetslöshet på en och samma gång.

Utbildning och kompetenshöjande insatser är ett sätt att få en individ att kunna skaffa ett nytt jobb. En annan åtgärd som ofta diskuteras för att incitamenten för individen att söka jobb är att minska socialbidragsnivåerna den så kallade övergången ”från wellfare till workfare” . Workfare introducerades i New York under 1995 samtidigt som det blev allt svårare att få socialbidrag. För att minska antalet personer som lever på socialbidrag använder New York och trettiotalet andra stater olika strategier för bidragsavväjning (Jacobsson, 1998).

Workfare finns också i Sverige. Det kallades tidigare för utvecklingsgaranti, men från och med januari 2002 så heter det ungdomsgaranti. Ungdomsgarantin syftar till att du ska utveckla din egen kompetens så att dina möjligheter att få arbete eller börja studera förbättras. Aktiveringsprogrammen ska vara individuellt anpassade. Det kan innebära olika typer av kompetensutveckling under en period av högst 12 månader, exempelvis att höja dina baskunskaper inom ett ämne, varva utbildning med praktik eller enbart praktik som ger dig yrkeserfarenheter.

Kan då inte aktiveringsprogram vara till nytta för arbetslösa som lever på socialbidrag? Det finns inte något principiellt omöjligt i det. Det går inte generellt säga att dessa program är bra eller dåliga. Värderingen av ett program är beroende av innehållet, hur det motsvarar de individuella deltagarnas behov och vilka möjligheter det ger att gå vidare till arbete eller utbildning. Om ett projekt har någon av följande egenskaper finns det anledning att bli misstänksam:

- Hot används som en drivkraft för deltagande (genom att neka socialbidrag för dem som inte deltar eller klarar kraven)
- Programmet ger kommunen billig arbetskraft utan att deltagarna får en kompetens som ökar deras möjligheter att få arbete.
- Arbetet saknar anknytning till efterfrågan på arbetsmarknaden och är främst valt därför att det är enkelt att organisera och ger sysselsättning (t.ex. cykelreparationer och sömnad)
- Utbildning eller praktik inom projektet ger inte ett formellt intyg, som kan vara av värde när deltagaren söker arbete eller vidareutbildning (Gierts 1998:203).

Detta kan vara bra att ha i beaktande när vi gör vår fortsatta framställning.

Hos både privata och offentliga arbetsgivare kan du erbjudas praktik.

Insatserna kan genomföras i samarbete med till exempel skola, studieförbund och ideella organisationer. Eftersom aktiveringsprogrammen bygger på individanpassning är det du själv som tillsammans med kommunen och arbetsförmedlingen arbetar fram en handlingsplan.

Ungdomsgaranti kan du få från och med den dag du fyller 20 år och till dess du fyller 25 år. Du ska vara anmäld som arbetssökande på arbetsförmedlingen. Riktmärket är att din kommun erbjuder ett aktiveringsprogram inom 100 dagar från den dag du blev arbetslös.

Under tiden i ungdomsgarantin kan du få aktivitetsstöd som motsvarar arbetslöshetsersättningen eller en utvecklingsersättning på 3 160 kr per månad. Om du är berättigad till socialbidrag kan du få utvecklingsersättning med motsvarande belopp.

Du har också ett försäkringsskydd i form av arbetsskadeförsäkring under tiden i ungdomsgaranti. Lag (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program, förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, samt förordning (1996:1100) om aktivitetsstöd (www.ams.se).

Vad som inte syns i arbetsmarknadsstyrelsens text om ungdomsgaranti är att det i en allt större utsträckning krävs en motprestation av bidragstagarna för att få sin försörjning uppfyllt, som exempelvis att ta anvisade praktikplatser eller utbildning. För att tacka nej till liknande åtgärder krävs det att man kan uppvisa väldokumenterade arbetshinder.

Detsamma gäller **alla** bidragstagare inom *aktivitetsgarantin* (lag 2000:625 om arbetsmarknadspolitiska program, förordning 2000:634 om arbetsmarknadspolitiska program, samt förordning 1996:1100 om aktivitetsstöd), där det uttryckligen står skrivet. *Det krävs goda skäl för att tacka nej till erbjuden plats inom aktivitetsgarantin. Risk finns att man kan förlora ersättningen från a-kassan.* Tilläggas bör att detsamma gäller för de som uppbär sin försörjning från socialtjänsten.

Vilket i praktiken innebär att man skär ner i de nuvarande välfärdssystemen. De som lever på socialbidrag skuldbeläggs och stigmatiseras (Repstad, 1998:175) med stämpeln ”att inte vilja arbeta”, vilket i sin tur kan leda till det så kallade Thomas-teoremet, vilket kan innebära att det blir en självuppfyllande profetia (Goldberg, 1995:206).

Det vill säga att det lätt blir så att man resonerar på det viset ”att varför ska jag arbeta, när ändå ingen ser mig som en arbetande människa”.

2.1.1 Arbetsgivare som bidragstagare

För att underlätta för företagen att anställa människor trots att det kanske egentligen inte finns ekonomi till det, så finns det ett antal olika bidrag som kan bistå arbetsgivaren i anställning av ny arbetskraft. Vi nämner några här.

Lönebidrag vars syfte är att underlätta för personer med arbetshandikapp att få anställning. Villkor är att den anställde ska ha samma anställningsförmåner och samma kollektivavtal inom det företag som han/hon arbetar på. Bidragets storlek påverkas av lönekostnaden för den anställde och den anställdes arbetsförmåga. Reglerna för lönebidrag regleras av förordningen (SFS 2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp.

OSA (Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare) syftar till att ge vissa grupper av arbetshandikappade möjlighet till anställning med rehabilitering. Målgruppen är i första hand arbetslösa med socialmedicinskt handikapp, arbetslösa som är berättigade till insatser enligt lagen (1993:387) om stöd och service till funktionshindrade. Precis som i lönebidraget gäller att den anställde ska följa gällande kollektivavtal och OSA har också samma regelverk.

Stöd till personligt biträde detta kan ges för att underlätta för personer med arbetshandikapp att kunna få och behålla ett arbete samt att kunna delta i arbetsmarknadspolitiska program eller i skolans praktiska arbetslivsorientering. Stödet avser att ge arbetsgivare ekonomisk kompensation för merkostnader till följd av att arbetsplatsen avsätter personalresurser för stöd i arbetet för den arbetshandikappade. Det ekonomiska stödet kan också lämnas till annan som har kostnader för ett personligt biträde. Stödets storlek till personligt biträde får högst vara 50 000 kronor per år och 100 000 kronor till företagare. Regelverket är också här detsamma som de övriga bidragen.(ibid)

SIUS (Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd) är till för att ge särskilt stöd vid introduktionen inför en anställning om den arbetssökande har stort behov av individuellt stöd för att träna sig i arbetsuppgifter och annat som krävs i arbetsituationen. Stödet kan ges under sex månader till arbetsgivaren för att sedan upphöra när individen räknas som fullt arbetsför.

Till regelverket hör arbetsmarknadsstyrelsens administrativa föreskrifter om handläggningen av ärenden om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp, och samma förordning som tidigare.(ibid)

AS (Anställningsstöd) och *FAS* (Förstärkt anställningsstöd) finns till för att underlätta för arbetslösa med långa eller mycket långa inskrivningstider på arbetsförmedlingen att få en anställning. Anställningsstöd ska också stimulera arbetsgivare att tidigare lägga sina rekryteringar.

Stödet ges till arbetsgivaren vid början av en anställning, där en viss summa erhålls från arbetsförmedlingen till arbetsgivaren retroaktivt under en förutbestämd period och med förbehållet att den arbetslöse uppbär anställning.

Trots nämnda bidragsmodeller så har man försökt att finna andra lösningar för att minska statistiken med arbetslösa och socialhjälsberoende. Föregångaren för detta hittar vi i vårt västra grannland Danmark. I den lilla kommunen Farum började man experimentera med vår nordiska välfärdsmodell. Det intressanta är att man totalt överger den sociala sektorn som varandes en kommunal angelägenhet och lägger ut i princip allt som tidigare varit föremål för allmännyttan på entreprenad med privata intressenter som arbetsgivare.

2.1.2 Farummodellen

Nittonhundraåttiosju så skapade man ett projekt i den danska kommunen Farrum. Detta gör man för som det sägs av förespråkare för den såkallade Farrummodellen var ekonomiskt kaos i kommunen. Alla kommunala tillgångar säljs ut på entreprenad, till olika privata aktörer mot att de skaffar arbete så fort någon blir arbetslös. För att få legitimitet åt utförsäljningen så belönas Farumborna med bland annat gratis semesterresor för sina äldre invånare.

Det enda som behålls i kommunal regi är det nyetablerade ”produktionshuset”. Dit man kan gå om man blir arbetslös, så ordnas det en ny anställning inom fyrtioåtta timmar hos någon av de privata entreprenörerna som kommunen har kontakter med.

Farummodellen bygger på följande tiopunktsprogram.

1. Upphör med den passiviserande socialpolitiken.
2. Sluta med slentrianmässiga utbetalningar av kontantbidrag.

3. Ge de arbetslösa ett reguljärt arbete i den privata sektorn.
4. Kräv något av medborgarna.
5. Stäng kassan för dem som inte ids företa sig något.
6. Utbilda arbetskraften för de privata företagens behov.
7. Uppgradera arbetskraftens kompetens genom målinriktad reguljär utbildning.
8. Stimulera företagen att skapa fler arbetstillfällen.
9. Kräv något av invandrarna.
10. Skapa ett enklare offentligt stödssystem för de arbetslösa.

(http://www.foretagareforbundet.se/html_tidning/artiklar_2000/Page%20133.htm)

På senare tid har debattens vågor gått höga kring Farummodellen. Det har inte bara handlat om den ideologiska riktigheten av att bygga upp en modell likt den i Farum, utan det har också begåtts rena lagbrott under modellens uppbyggnad.

”Uppståndelsen kring den skandaldrabbade danska kommunen Farum tycks aldrig ta slut. På torsdagen beslöt en regional tillsynsmyndighet att kräva en deposition på mellan 600 miljoner danska kronor och en miljard av kommunen för att bland annat kunna betala en stor idrottsanläggning som byggts i Farum. /...../ .

Men enligt regelverket som rör försäljning och leasing av kommunala byggnader i Danmark ska ett belopp motsvarande byggnadens värde deponeras hos staten vid försäljning - så att kommunen alltid har möjlighet att köpa tillbaka byggnaden. /...../.

Kommunen är redan satt under statlig tvångsförvaltning på grund av sin vanskötta ekonomi, och att under sådana omständigheter skaka fram mellan 600 miljoner och en miljard kronor måste anses vara en omöjlig uppgift. Danmarks förre skatteminister och Farums nuvarande borgmästare Peter Brixtofte blev känd långt utanför landets gränser när han skickade Farums pensionärer på solsemester, byggde en stor fotbollsarena och startade en fotbollsklubb”. (Svenska Dagbladet 28/2 2002)

2.1.3 Farummodellen i svensk tappning

I Skåne finns det tre kommuner som har haft Farummodellen som förebild när det gäller att bygga upp den kommunala organisationen. Dessa är Skurup, Eslöv och Osby. När boken

Farum – en yndig kommun utkom våren 2000 föranledde detta en rad kritiska artiklar från vänstern om det orätta att ställa krav på socialbidragstagare (Zäll, 2001:7).

Genomgående, och den mest betydelsefulla likheten med Farum i de nämnda skånska kommunerna, är det så kallade *motprestationskravet*.

Hotet om indraget socialbidrag för den som inte tar ett jobb behöver finnas. Det används sällan i praktiken, men sätter ramarna för verksamheten. Man accepterar inte att betala ut socialbidrag till personer som inte är beredda att ta de jobb eller praktikplatser som finns (Zäll, 2001:54).

För övrigt så har motprestationskravet blivit en vedertagen arbetsmetod också i många av landets övriga kommuner, Lund, Uppsala, Helsingborg etc.

Farummodellen kan ses ur ett sociologiskt perspektiv, om man använder sig av Tönnies dikotomi, *Gemeinschaft* och *Gesellschaft*. Där man i dubbelbetydelsen av *Gemeinschaft* kan mena en primärrelation eller gemenskap, eller i *Gesellschaft* (som i aktiesällskap) där relationerna människor emellan blir mer affärsmässiga och kalkylerande handlingar blir viktigare och vanligare (Repstad 1998:87). Där Farummodellen står för *Gesellschaft*.

Även Weber oroade sig för ett samhälle som ensidigt betonade teknisk och ekonomisk rationalitet (Repstad, 1998:87).

Om Farummodellen blir en ledstjärna för landets kommuner, finns det då inte en risk att vi omyndigförklarar människorna när vi tvingar in de i olika åtgärder för att klara sin försörjning. *Empowerment seeks to help clients gain power of decision and action over their own lives by reducing the effect of social or personal blocks to exercising existing power, by increasing capacity and self-confidence to use power from environment to clients* (Payne, 1997:266)

Frågan är hur långt vi är beredda att gå utan att de svenska moraliska och politiska värdena sätts ur spel?

2.1.4 Viktigheten av ett arbete

Arbete till varje pris? Viktigheten av att ha ett arbete proklameras ofta. I vårt västerländska samhälle handlar det om att arbete är en måttstock på att ha en identitet.

När vi inleder ett samtal med människor som vi inte känner är ofta inledningsfrasen:

- Och vad arbetar du med?

Anders Giertz citerar Karl Marx, (Kapitalet, första bandet, s153) i boken *Vardagsbegrepp i socialt arbete* red. Verner Denvall och Tord Jacobsson. ”Arbete är först och främst ett samspel mellan människan och naturen, en process vari människan genom sin egen verksamhet förmedlar, reglerar och kontrollerar sin ämnesomsättning med naturen.” Det är en spegling av hur vi kan se på begreppet **arbete**. Vi anser tydligen att arbete är så viktigt att vi till och med gör en Darwinistisk jämförelse.

2.1.5 Personlig integritet

Eller är det så att vi får välja mellan *A strong commitment to social equality with a minimal commitment to individual liberty*, *A strong commitment to individual liberty with a minimal commitment to social equality* eller *Some form of trade-off between the two* (Fitzpatrick 2001:24).

Tapio Salonen skriver att vi som klienter kan inta tre medborgarroller – konsument, brukare och klientrollen. I konsumentrollen finns valmöjligheten att acceptera eller förkasta ett erbjudande /.../. Passar inte galoscherna kan vi gå någon annanstans, ungefär som vi väljer restaurang. Sortin är vårt starkaste förhandlingskort i detta läge (Salonen 1998:49). I ett sådant läge har du självklart en stor personlig integritet. I brukarrollen är du tvingad att vara kvar i den roll som du blivit placerad i, men med möjlighet att förhandla dig fram till en bättre lösning än den du blivit tilldelad, medan du i en klientroll helt är hänvisad till den service som du är påtvingad, på sin höjd kan du få byta organisationsföreträdare.

I Farummodellen som vi tidigare presenterat, men även inom det befintliga systemet med praktiktvång inom socialtjänsten för att få uppbära din personliga försörjning

gäller de två sistnämnda rollerna och då mister du givetvis en stor del av din personliga integritet och dina valmöjligheter åsidosätts.

3 Vad är viktigt vid praktik och – arbetsplatssökning (intervjuer)

3:1 Utredning av arbetsförmåga

Bidragstagarna har överlag ansett det vara medelviktigt att utreda deras arbetsförmåga. Två stycken tyckte att det var mindre viktigt och dessutom integritetskränkande. Både hos arbetsförmedlingen och försäkringskassan menar man att det är högprioriterat att kontrollera bidragstagarens arbetsförmåga, medan åsikterna gick isär på de olika sektionerna där vi gjort intervju inom socialtjänsten. Inom arbete och integration fanns det åsikter om att det var högprioriterat eller medelviktigt, medan det på försörjningsenheten ansågs medelviktigt.

Bidragstagare:

- Jag vill ha något av mig själv kvar.

Organisationsföreträdare:

- Det är viktigt, eftersom syftet med våra verksamheter är att få ut människor på arbetsmarknaden

Troligtvis är det så att man tänker olika bland organisationsföreträdarna som har direkt kontakt med arbetsmarknaden. De ser det som viktigt att kunna presentera sina bidragstagare på ett korrekt sätt inför tilltänkta arbetsgivare. Detta för att öka förståelsen för den kommande arbetskraften och deras möjligheter till ett arbete. Medan man på försörjningsenheten ser till just försörjningen.

3:2 Kartläggning av människan

Bidragstagarna tycker att kartläggning är mindre viktigt, med ett undantag som anser det vara medelviktigt. Bidragstagarna har alltså samma krav här som på föregående fråga när det gäller integritet. Arbetsförmedling och försäkringskassa anser också detta vara högprioriterat. På försörjningsenheten ansåg man det vara mindre viktigt beroende på att man redan har fått en kartläggning gjord innan bidragstagaren kommer till försörjningsenheten., medan det på arbete och integration ansågs vara medelviktigt till högprioriterat.

Bidragstagare:

- Om jag gjort någon skit för tio år sedan, måste alla myndigheter alltid ha reda på det?

Organisationsföreträdare:

- Det första man måste göra för att hjälpa människan, är att kartlägga henne.

Anledningen till de olika organisationernas syn på kartläggningen torde vara samma anledning till den differentierade syn som uppvisas i synen på arbetsförmågan.

3:3 Viktigheten av ett socialt sammanhang

Det sociala sammanhanget var högprioriterat hos samtliga bidragstagare. Inom socialtjänsten ansågs det vara högprioriterat med ett bra socialt sammanhang. Medan det hos arbetsförmedling och försäkringskassa räknades som medelviktigt.

Bidragstagare:

- Det är jätteviktigt att träffa människor, många är ensamma, och har de någon att träffa är det mest såna som håller på med någon skit.

Organisationsföreträdare:

- Det sociala sammanhanget kan vara viktigt för att höja självförtroendet.

Detta är ganska givna svar, och troligtvis baserade på den yrkeskategori som man tillhör och dess inriktning.

3:4 Individens ekonomiska situation

För samtliga bidragstagare är den individuella ekonomiska situationen av högsta prioritet. Medan det överlag hos organisationsföreträdarna ansågs som mindre viktigt, med något undantag. På försörjningsenheten och en del av arbete och integration sågs det som medelviktigt.

Bidragstagare:

- Det värsta med att vara fattig är inte att vara fattig, utan att de som har pengar inte fattar hur det känns att vara utan.

Organisationsföreträdare:

- Det är egentligen inte vårt problem.

Svaren vi fick på denna fråga var klart intressanta. De visar på viktigheten av förförståelse av bidragstagarens livssituation, däribland ekonomin inbegripen. Eller att man har egna erfarenheter av en sådan ekonomisk situation som många bidragstagare befinner sig i. Detta för att kunna förstå de människor man arbetar med som organisationsföreträdare och på så sätt ha större möjligheter att hjälpa bidragstagarna. Av all litteratur vi läst är det påfallande få, för att inte säga, inga diskussioner kring detta ämne.

3:5 Kompetenshöjning

Hos bidragstagarna har behovet av kompetenshöjning funnits inom hela skalan jämt fördelat mellan mindre viktigt och högprioriterat. Även hos organisationsföreträdarna har utfallet spänt mellan mindre viktigt och högprioriterat. Här fick vi mycket spridda kommentarer. Helt enkelt, som alla intervjuade påtalade, att kompetensen hos bidragstagarna är så differentierad.

Bidragstagare/organisationsföreträdare:

- Vi/de har så olika bakgrund.

3:6 Att för organisationsföreträdaren bli klar med sin arbetsuppgift

Ur bidragstagarnas perspektiv ser de det som om det är högprioriterat hos organisationsföreträdarna att bli klar med sin arbetsuppgift. På försörjningsenheten ansåg man att det var högprioriterat att bli klar med sin arbetsuppgift. Arbetsförmedling och Försäkringskassa ansåg det vara medelviktigt. Däremot på arbete och integration ansåg man att frågan var mindre viktig.

Bidragstagare:

- Det är klart att de vill bli av med oss, då slipper ju dom att betala oss pengar.

Organisationsföreträdare:

- Det är faktiskt en stor del av vårt arbete, att försöka bli klar med arbetsuppgiften

Produkten av de svar vi fick här kan mycket möjligt härröra sig från den känsla av stress och tung arbetsbörda som vissa av organisationsföreträdarna överför till de bidragstagare de handlägger.

3:7 Kostnadseffektivitet

Kostnadseffektiviteten trodde bidragstagarna var högprioriterat. Samtliga organisationsföreträdare anser att kostnadseffektiviteten är mindre viktig.

Bidragstagare:

- Det läser man ju om i tidningen hur vi måste spara överallt.

Organisationsföreträdare:

- Så länge det finns ett syfte och ett mål med bidragstagarens planering så tänker jag faktiskt aldrig på pengar.

Svaren vi fick på denna fråga spräcker två myter. Dels myten om att bidragstagarna inte följer med i nyhetsutbudet, och dels myten av att organisationsföreträdarna skulle känna ett ekonomiskt ok som omöjliggör deras arbetsuppgifter.

3:8 Uppföljning med kontinuitet av bidragstagare

Samtliga bidragstagare anser det vara av hög prioritet med kontinuerlig uppföljning.

Organisationsföreträdarna anser det vara medelviktigt.

Bidragstagare:

- Det har hänt mer än en gång att man känt sig bortglömd, fast det är ju klart de har väl mycket att göra.

Organisationsföreträdare:

- Egentligen tycker vi att det är jätteviktigt med en kontinuitet i uppföljningen av våra klienter, men tiden är oftast för knapp.

Organisationsföreträdarna säger själva att de inte har den tid som de skulle vilja ha för att följa upp bidragstagarna när de väl är placerade på en arbets eller - praktikplats. Det förekommer ofta diskussioner ute på arbetsplatserna hur man ska göra för att få mer tid till uppföljning och praktikplatsbesök.

3:9 Organisationssamarbete

Bidragstagarna tror att organisationsföreträdarna anser att organisationssamarbete är mindre viktigt. Organisationsföreträdarna anser att organisationssamarbetet ska graderas med hög prioritet.

Bidragstagare:

- Det känns tjatigt att behöva upprepa hela sin levnadshistoria hela tiden, om man kommer från soc. till arbetsförmedlingen till exempel.

Organisationsföreträdare:

- Det är en förutsättning för att mitt arbete ska kunna fungera, våra trepartsmöten känns mycket viktiga

Här föreligger ett klart problem, alla vill att samarbetet mellan olika organisationer ska ha hög prioritet, men det verkar som om det finns för många svårigheter som omöjliggör detta. Alltifrån rädslan av att trampa på den enskildes integritet till att de olika organisationerna sorterar under olika sekretess och - ramlagar.

4. Analys och resultatsammanfattning

Den första reflektionen som vi gör i vår analys är att bidragstagarna kan ses som en mer homogen grupp än organisationsföreträdarna. Svaren vi fick av dessa var klart mer entydiga än de svar som vi fick av organisationsföreträdarna. Detta kan bero på att bidragstagare i allmänhet ser sig själva som en homogen grupp, ett sådant resonemang kan till en viss del te sig ohållbart då respektive bidragstagare inte vetat om vad den andre har svarat. Utgår man däremot ifrån att bidragstagare ser sig själva som en grupp som är stämplad och ska handla efter ett visst mönster så är det en möjlighet som kan kännas adekvat, eftersom våra frågor är ganska klara och uppenbara ur bidragstagarnas synvinkel.

Även organisationsföreträdarna visar på en viss homogenitet, men den grundar sig mer i det uppdrag som den specielle företrädaren har för en viss organisation, och att många har fått allt mer likartade arbetsuppgifter som exempelvis praktiksökning och liknande.

I övrigt blir det också mer komplicerat för organisationsföreträdarna, då vissa av dessa har en skyldighet att visa tillbörlig respekt och god etik gentemot sina klienter och bidragstagare. *Den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet* (Regeringsformen, kapitel 1, § 2). Angående etiska regler säger *Göran Hermerén*, som är professor i praktisk filosofi vid Lunds universitet:

- Var och en som berörs av konsekvenserna av ett beslut bör själv få vara med och påverka detta beslut; och om A är den ende som berörs av beslutet, bör A ensam få avgöra det (Gren 1996:109).

Samtidigt som du har ovanstående värderingar att ta hänsyn till, så arbetar många organisationsföreträdare på ett slags beting. Bidragstagare och klienter blir inte mindre till antalet även om du arbetar kvalitativt, sedan har du också kravet på dig att vara kostandseffektiv. Det senare fick vi indikationer på i våra följdfrågor, därför blir vår analys något annorlunda än om vi bara skulle tagit hänsyn till de konkreta svar vi fick på frågan om kostnadseffektivitetens prioriteringsgrad.

När vi ser på resultatet av våra intervjuer, så kan vi inte undgå att lätt beröra maktperspektivet, och hela tiden tänka på den beroendestruktur som finns inom organisationerna och bland bidragstagarna.

Makten ska "... inte uppfattas som en egenskap eller en egendom utan som en strategi ... det herravälde den leder till är [inte] något man 'lägger beslag på' utan ... resultatet av mått och steg, manövrer, taktiska grepp, tekniker och mekanismer... [Den är ett] nät av ständigt spända, ständigt aktiva relationer, snarare än ett privilegium man skulle kunna inneha... denna makt är något man utövar snarare än besitter..." (Foucault, 1993:36)

Ytterligare en problemfaktor är att organisera organisationsföreträdarna. ; den traditionella idén om att genomförandet av ett offentligt åtgärdsprogram kan överlämnas till en enstaka offentlig organisation, av vilken ansvar kan utkrävas om något går fel, förefaller ha tämligen lite med verkligheten att göra. Istället är, särskilt när det gäller den typ av program som vi benämnt dynamiskt interventionistiska, nästan alltid ett flertal organisationer inblandade i genomförandeprocessen/.../. Det är också vanligt att genomförandet kräver samarbete mellan organisationer mellan olika huvudmän (privata, ideella, offentliga) där auktoritetsförhållandena kan vara synnerligen komplicerade (Rothstein 2002:111-113). Därav som det kommit fram i intervjuerna har organisationsföreträdarna insett viktigheten av trepartsmöten, det vill säga sammankomster där till exempel bidragstagare, företrädare för arbetsmarknadsprojekt och arbetsförmedling träffas för att gemensamt planera bidragstagarens framtid.

Det som tydligast framträder de kontrollerande inslagen i socialt arbete är i de situationer som tvång tillämpas (Bergmark 1998:67). Detta är något som ganska klart kommer fram i våra intervjuer, och som dessutom känns likt ”att katten gå kring het gröt”, när dess frågor diskuteras. Bidragstagarna som grupp deklarerade klart att ett tvångsförhållande är förkastligt och integritetskränkande, som då exempelvis Farummodellen. Dessutom är det ett klart hot mot de demokratiska värden som ska vara vårt samhälles grundpelare.

Vår slutsats är att :

- Organisationsföreträdare och bidragstagare prioriterar inte på samma sätt.
- Organisationsföreträdare anser att kartläggning av arbetsförmågan är ett viktigt instrument, medan bidragstagarna kan uppfatta det som integritetskränkande.
- De demokratiska värdena är viktiga för både bidragstagare och organisationsföreträdare, och de är viktiga oavsett var du sitter i hierarkin.
- Ekonomivärdena är endast viktiga för organisationsföreträdarna.
- Intentionerna av aktivitets och – sociala program är goda, men vi kan inte med säkerhet säga att dessa ökar medborgarnas välbefinnande.
- Arbete är viktigt, inte som en fristående företeelse utan för att inte hamna i utanförskapet och bli en avvikare, och därigenom må psykiskt dåligt.
- Farummodellen har fallit sönder, efter den empiri som vi tillgodogjort oss i den senaste tidens debatt. Även om vissa delar av den använd inom bland annat en del svenska kommuner.

5. Avslutning och slutdiskussion

Den så kallade ”arbetslinjen” har varit ett viktigt inslag i den svenska social- och arbetsmarknadspolitiken. Arbetslinjen eftersträvar full sysselsättning och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Det vi undrar i vår slutdiskussion är om det måste ske till varje pris, om viktigheten av att arbeta är så stor att vi sätter ekonomivärdena före de demokratiska värdena, och om vi som socialarbetare är beredda att åsidosätta moral och etik för att upprätthålla de kommunala lagar och riktlinjer som finns.

Något som också är frapperande och mycket viktigt att ta upp i en slutdiskussion är den ekonomiska situationen som bidragstagare sitter i, och hur omedvetna de som arbetar med bidragstagarna verkar vara över detta.

Är det så att det finns en klar klyfta mellan de som har makt, i detta fall organisationsföreträdarna, och mellan bidragstagarna. Vi tror, vilket vi tycker att man bör kunna i en slutdiskussion, inte för ett ögonblick på att det beror på ett ickeempatiskt förhållande till bidragstagarna eller på kommunernas snålhet gentemot sina medborgare. Nej, snarare tror vi att den akademiska världen lever så avskilt från den övriga världen, att det finns ett kunskapsglapp när det gäller ekonomiska levnadsvillkor.

Det är trots allt fortfarande så att en mycket hög procentandel av de med akademisk bakgrund själva kommer från välbärgade hem där det aldrig funnits någon risk att det skulle saknas mat på bordet. När det gäller organisationsföreträdarna så har samtliga någon form av akademisk utbildning. Ett ytterligare tecken på att något saknas är att det är påfallande lite litteratur som tar upp detta ämne. Kanske är det så enkelt att det som man inte sett, har man svårt att ta till sig. Vårt resonemang här kommer helt och hållet utifrån empiri, men eftersom vi båda två har mångårig erfarenhet av arbete med människor utanför samhällets konsensuspil så anser vi att det finns ett visst fog för vårt sätt att diskutera som vi gör kring denna fråga. Ibland tror vi det finns en viss brist på fältanknytning bland organisationsföreträdarna. Det bör tilläggas att vi generaliserar när det gäller organisationsföreträdarna, det är långt ifrån alla som inte har insett detta problem.

Vi tycker dock det är viktigt att ta upp detta i en slutdiskussion, för att vi ofta har sett hur ekonomisk misär leder till passivitet.

Med tanke på vad vi läst och kommit fram till i vår uppsats tycker vi också att det vore djupt tragiskt om Sverige på kommunal nivå fortsätter att följa en av den tredje vägens huvudprinciper (Giddens 1999:74), den som säger:

- Inga rättigheter utan skyldigheter.

Detta är en princip som inte alls tar i beaktande sådana saker som exempelvis att det kan föreligga socialmedicinska skäl till att en människa inte kan ta en praktikplats eller ett arbete. Det vill säga ingen hänsyn tas till hur det ser ut i bidragstagarens omgivning eller under vilka familjeförhållande han/hon lever i. En pappa som dricker, en mamma som prostituerar sig, barn som är kriminella etc etc.

Vi vill gärna avsluta med två citat.

"[Makten]... omger dem, den sprids genom dem, den stöder sig på dem, liksom de själva i sin kamp mot makten i sin tur tar spjörn mot de grepp de har om den. "(Foucault, 1993: 37)

"Vi befinner oss varken på åskådarbänkarna eller på scenen, utan inuti den panoptiska maskinen, omfattade av dess makt, som vi själva vidarebefordrar, eftersom vi själva utgör ett av dess kugghjul. " (Foucault, 1993: 253)

"Glöm aldrig, när du sitter på ena sidan av ditt skrivbord, med en klient på andra sidan att det skiljer mindre än en ynka meter mellan er, och imorgon kan ni ha bytt plats" (Willy, mångårig socialarbetare i Lunds kommun).

Referenser

- Bergmark, Åke (1998) *Nyckelbegrepp i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Fitzpatrick, Tony (2001) *Welfare Theory. An Introduction*. Palgrave
- Foucault, Michael (1993) *Övervakning och straff*. Lund:Arkiv. Andra upplagan
- Giddens, Antony (1998) *Den tredje vägen*. Stockholm: Atlas förlag
- Gierts, Anders (1998) "Arbete" i Denvall, Verner & Jacobsson, Tord. red. *Vardagsbegrepp i socialt arbete*. Stockholm: Norstedts Juridik AB
- Goldberg, Ted (1995) *Samhällsproblem*. Falköping: Liber utbildning. Fjärde upplagan
- Gren, Jenny (1996) *Etik i socialt arbete*. Stockholm:Liber utbildning
- Halvorsen, Knut (1992) *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur
- Larsson, Torbjörn (1994) *Det svenska statsskicket*. Lund: Studentlitteratur
- Lundqvist, Lennart (1998) *Demokratins väktare*. Lund: Studentlitteratur
- Midgley, James (1997) *Social Welfare in Global Context*. SAGE Publications
- Payne, Malcolm (1997) *Modern Social Work*. Great Britain
- Repstad, Pål (1998) *Sociologiskt perspektiv i vårs, omsorg och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Rothstein, Bo (2002) *Vad bör staten göra?* Stockholm: SNS Förlag. Andra upplagan
- Salonen, Tapio(1998) "Klient" i Denvall, Verner & Jacobsson, Tord. red. *Vardagsbegrepp i socialt arbete*. Stockholm: Norstedts Juridik AB
- Solberg, Bengt & Zäll, Fabian (1999) *Farum – en yndig kommun*. Stockholm:CVV
- Zäll, Fabian (2000) *Jobb i stället för bidrag*. Stockholm: CVV

Tidningsartiklar

Jacobsson, Maria 1998) Wellfare – Workfare. *Socialpolitik*, nummer 3

Svensson, Göran (2000) *Miraklet: Farum*. Företagareförbundet

Svenska Dagbladet, 2002-02-28. *Danska Farums kommunledning hotas av böter*.

Internet

Arbetsmarknadsstyrelsen. www.ams.se

Faktablad – Arbetsförmedlingen. www.ams.se

Företagarförbundet. http://www.foretagareforbundet.se/html_tidning/artiklar_2000/Page%20133.htm

Vad tycker du som **bidragstagare** är viktigast att Din organisationsföreträdare prioritera i sitt arbete gentemot dig?

- Att utreda Din arbetsförmåga
 - Att se vem Du är (kartläggning)
 - Att få insikt i din sociala situation (det sociala sammanhanget)
 - Att utreda och förbättra Din ekonomi
 - Att se till att Du får ett arbete i framtiden genom att höja Din kompetens
-

Rutiner och arbetssätt

- Bli klar med arbetsuppgiften (dvs få ut bidragstagaren på åtgärd/skola/praktik etc)
- Kostnadseffektivitet
- Kontinuerlig uppföljning
- Samarbete mellan de olika organisationerna

Följdfrågor:

- Tycker du att din/a organisationsföreträdare prioriterar hur du vill, på vilket sätt har det fungerat eller inte fungerat, inom respektive område?
- Finns det ytterligare något viktigt som vi inte har berört under samtalet som Du vill berätta?

Vad tycker du som **organisationsföreträdare** är viktigast att prioritera i ditt arbete med bidragstagare? Rangordna följande påstående.

- Arbetsförmågan
- Kartläggning av bidragstagaren
- Det sociala sammanhanget
- Bibehålla eller förbättra bidragstagarens ekonomi
- Kompetenshöjning
- Bli klar med arbetsuppgiften (dvs få ut bidragstagaren på åtgärd/skola/praktik etc)
- Kostnadseffektivitet
- Kontinuerlig uppföljning
- Samarbete mellan de olika organisationerna

Följdfrågor:

- Vilka hinder/möjligheter finns det att arbeta efter de prioriteringar som du gör inom respektive område?
- Finns det ytterligare något viktigt som vi inte har berört under samtalet?