



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

Kaoskompaniet och empowerment

En studie av ett kommunalt projekt för sysslösa ungdomar

Otto Persson

Kandidatuppsats

Socionomprogrammet Lund

HT 2017

Handledare: Stig Linde

Abstract

Author: Otto Persson

Title: Kaoskompaniet and empowerment

Supervisor: Stig Linde

Assessor: Elizabeth Martinell Barfoed

The purpose of this study was to – through a case study with programme theory in consideration – investigate how a municipal project for unemployed young people by the name of Kaoskompaniet, financed by the European Social Fund, was working with empowerment. I also wanted to analyze how the project's managers seemed to interpret the word "empowerment" based on how the project was implemented and relate the managers' views on empowerment to theories on the matter. The questions have been: *How is Kaoskompaniet's program theory?* and *How has the program theory been implemented?* The methods used are: Documentation analysis, participatory observation and interviews. The people interviewed are Kaoskompaniet's two managers and their business contact at the employment office Arbetsförmedlingen. In addition to the interviews I also received documents and participated in a meeting. The analysis was based on three different perspectives on empowerment: The first perspective divided empowerment into "process" and "results". The second perspective focused on the individual, while the third focused on structures. The programme theory I developed showed that the conditions required for Kaoskompaniet are: A physical space in which to work, equipment, contacts and knowledge. It also showed that Kaoskompaniet should provide the following activities for the people involved in the program: The possibility to work with projects, coaching, workshops, education and conversations. The purpose of these activities were to increase the participants' self-confidence, motivation, knowledge, courage and self-awareness, which should enable them to take control over their own lives and hopefully get employed. I came to the conclusion that the conditions and actions shown in the program theory were implemented as intended. Kaoskompaniet's managers thought that most of the participants gained more confidence, courage and effectiveness and the statistics I collected showed that 92% of the participants were in employment after their participation.

Keywords: labor market policy, unemployment, empowerment, evaluation, programme theory

Innehåll

1 Inledning	4
1.1 Problemformulering.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	5
2 Bakgrund	6
2.1 Europeiska socialfonden.....	6
2.2 Kaoskompaniet.....	7
3 Kunskapsläge	8
3.1 Målförskjutning.....	9
3.2 Programteorins förtjänster.....	10
3.3 Empowerment som fenomen.....	11
4 Teoretiska perspektiv	13
4.1 Programteori.....	13
4.2 Empowerment som perspektiv.....	16
5 Metod	19
5.1 Val av metod.....	19
5.2 Urvalsstrategi.....	20
5.3 Tillvägagångssätt.....	21
5.4 Bearbetning av material.....	22
5.5 Etiska överväganden.....	23
6 Resultat och analys	23
6.1 Kaoskompaniets programteori.....	24
6.2 Hur programteorin har implementerats.....	28
6.2.1 Förutsättningar.....	28
6.2.2 Aktiviteter.....	32
6.2.3 Utfall.....	38
7 Avslutning	40
Referenser	43

1 Inledning¹

1.1 Problemformulering

Empowerment är ett begrepp som har blivit utbrett och används i många sammanhang, särskilt inom EU (Heule 2011). När det talas och skrivs om begreppet är det ofta i relation till att stärka individer i utsatta grupper genom att förstärka individens makt, inflytande och självkänsla (Swärd och Starrin 2007). Heule (2011) menar samtidigt att arbete med empowerment kan tyckas motsägelsefullt när begreppet tolkas politiskt och exemplifierar med arbetsmarknadspolitik som kännetecknas av tvång och ekonomiska sanktioner. I Sverige är det Arbetsförmedlingen (AF) som har det grundläggande ansvaret att realisera den svenska arbetsmarknadspolitiken, men sedan 1990 har även kommuner fått möjligheten att ta över en del av AF:s arbete gällande arbetslösa ungdomar i åldrarna 16-25 år (Forslund & Sibbmark 2005).

Starrin (2012) gör en uppdelning mellan *paternalism* och *empowerment*. Han menar att de kännetecknande dragen för paternalism är ett hierarkiskt tänkande (alltså strukturer med över- och underordning till exempel herre-undersåte) och ordningsskapande handlingar i form av direktiv, omhändertagande och kontroll (ibid.). Författaren för fram begreppet empowerment som en motpol till paternalism och menar att det är mer horisontellt och mindre auktoritärt. De kännetecknande dragen för empowerment är alltså en mer likställd relation mellan parter och innebär "frigörande" handlingar i form av aktivt deltagande och civil olydnad (ibid.).

På Lunds Universitets hemsida hade ett kommunalt projekt för ungdomar vid namn Kaoskompaniet (KK) sänt in ett ämnesförslag för uppsats på kandidat- eller masternivå eftersom de ville få sin verksamhet utvärderad. KK är ett arbetsmarknadspolitiskt projekt sponsrat av Europeiska socialfonden (ESF) där de ansvariga menar att de arbetar med empowerment. I ljuset av Heules (2011) åsikter om att arbetsmarknadspolitiken är paternalistisk – och att empowerment uppfattas som en motsats till paternalism av Starrin (2012) är detta projekt intressant. Jag frågade mig hur ett kommunalt projekt kan arbeta med empowerment samtidigt som det styrs och finansieras av paternalistisk logik. Med tanke på att empowerment kan tolkas på flera olika sätt

¹ Ett stort tack till Stig Linde och Antonia Orwar Olofson.

(Askheim 2012) är det av intresse att definiera KK:s uppfattning om fenomenet och vilka teoribildningar som stämmer överens med det.

Det tycks finnas en forskningslucka när det kommer till arbetsmarknadspolitiska projekt av KK:s slag. I en studie av *Temagruppen för unga i arbetslivet* framgår det att många ESF-finansierade projekt arbetar med empowerment (2013:1) men däremot framgår det inte vad studien (eller projekten) avser med empowerment. Få studier har undersökt arbetet i kommunala arbetsmarknadspolitiska verksamheter och forskning pekar på en oklarhet gällande vad dessa verksamheter gör och uppnår (Thoren 2012, Tranquist 2012, Ulmestig & Panican 2017). På frågan om vad vi vet om vad kommunala arbetsmarknadspolitiska verksamheter egentligen gör och i slutändan uppnår svarar Ulmestig & Panican: "Knappt någonting" (2017 s. 53).

Sunesson (2007) för fram hur viktigt det är att undersöka hur verksamheter inom socialt arbete implementeras för att de ska kunna förbättras. Med implementering menas hur verksamheters idéer om tillvägagångssätt för att uppnå sina mål realiserar i praktiken. Blom och Morén (2015) hävdar att ett lämpligt perspektiv för implementeringsforskning är programteori – som just handlar om att analysera en verksamhets idéer och hur dessa realiserar i praktiken.

Med denna uppsats ämnar jag bidra med forskning om en arbetsmarknadspolitisk kommunal verksamhet inom ramen för ESF som säger sig arbeta med empowerment. Ambitionen har varit att ta fram en programteori om verksamhetens arbete med empowerment och undersöka hur arbetet fungerar i praktiken med utgångspunkt i programteorin. Det finns många ESF-finansierade projekt som arbetar med empowerment (*Temagruppen för unga i arbetslivet* 2013:1). Begreppet tycks dock inte ha någon tydlig definition (Askheim 2012) varav det är viktigt att öka förståelsen om vad arbete med empowerment faktiskt innebär för de enskilda projekten och dess deltagare

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att genom en fallstudie med programteoretisk ansats undersöka hur Kaoskompaniet arbetar med empowerment för att analysera hur dess processledare förhåller sig till begreppet i relation till teorier om det. Uppsatsens frågeställningar är:

- Hur ser Kaoskompaniets programteori ut?
- Hur har programteorin implementerats?

2 Bakgrund

Här presenteras först Europeiska socialfonden (ESF) och sedan Kaoskompaniet (KK). Eftersom KK verkar inom ramen för ESF ansåg jag det nödvändigt att här ta med information om vad ESF är för någonting.

2.1 Europeiska socialfonden

Den Europeiska unionen (EU) har arbetat fram en strategi – *Europa 2020-strategin* – med målet att skapa mer tillväxt och fler jobb i medlemsstaterna (EU kommissionen 2010). EU strävar efter att fler människor ska arbeta och/ eller studera samt att färre ska sluta studera i förtid. För att främja sysselsättning i sina medlemsländer har EU infört den Europeiska socialfonden (ESF). Denna fond investerar i humankapital genom att finansiera olika aktörer som vill arbeta med projekt i syfte att få arbetslösa i sysselsättning. ESF:s arbete med detta är uppdelat i tre så kallade programområden med olika insatser. Insatser inom det första programområdet är tänkt att vara kompetensutvecklande medan insatser inom det andra programområdet är tänkt att öka övergångar till arbete. Det tredje programområdet har som syfte att vidareutveckla, stärka och höja kvaliteten i befintliga satsningar för arbetslösa ungdomar (EU kommissionen 2010).

Kaoskompaniet tillhör det andra programområdet

Det andra programområdet har två tematiska övergripande mål. Det första målet går ut på att främja god, hållbar sysselsättning och stödja arbetskraftens rörlighet. Det andra målet går bland annat ut på att främja social inkludering och bekämpa fattigdom. Det finns dessutom tre delmål inom det andra programområdet. Det första av dessa är att personer långt utanför arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller på något vis komma närmare arbetsmarknaden. Det andra delmålet är att fler unga personer mellan 15-24 år ska studera och få det enklare att komma ut i arbetslivet. Det tredje delmålet liknar det första men går ut på att personer som står *särskilt* långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbilda sig, eller komma närmare arbetsmarknaden (ESF 2014 s. 36).

ESF menar att målen kan uppnås bland annat genom arbete med att öka anställningsmöjligheter för “arbetssökande och icke-förvärvsarbetande, inbegripet

långtidsarbetslösa och personer långt från arbetsmarknaden, även genom lokala sysselsättningsinitiativ och stöd till arbetskraftens rörlighet” (EU kommissionen 2010 s. 36). För det andra menar de dessutom att ungdomar – även sysslolösa och sådana i marginaliserade grupper – varaktigt ska integreras på arbetsmarknaden för att målen ska kunna uppnås. För det tredje menar ESF att målen kan uppnås genom att öka engagemanget i att sysslolösa ska ha lika möjligheter till sysselsättning, förbättra deras anställningsbarhet, samt få dem att själva vara engagerade i arbetet med att komma i sysselsättning (ESF 2014 s. 36).

Det finns ett svenskt ESF-råd som förvaltar de pengar ESF distribuerar till landet. ESF-rådet har en hemsida (www.esf.se) där de gör olika utlysningar där olika aktörer kan ansöka om finansiering för projekt. I utlysningarna står det vilka krav som finns på projekten, såsom vilka mål de ska arbeta mot och vilka resultat de önskar. De som ligger bakom Kaoskompaniet ansökte själva om finansiering för projektet vid ett tillfälle då en utlysning låg ute.

2.2 Kaoskompaniet

Ambitionen med denna uppsats har varit att svara på inledande frågeställningar genom att undersöka Kaoskompaniet (som fortsättningsvis kommer att benämnas med förkortningen KK). KK är ett regionalt projekt, delvis finansierat av ESF men också av Arbetsförmedlingen, som bedrivs kommunalt. Projektet tillhör programområde 2 (se ovan) och riktar sig till arbetslösa ungdomar mellan 19-24 år samt ungdomar som är mellan 16-18 år som hoppat av gymnasiet och inte arbetar. Ambitionen är att Kaoskompaniet ska involvera 180 deltagare under tre år. Syftet med projektet är att stödja deltagarna, så de kommer närmare arbetsmarknaden, med utgångspunkt i den enskilde deltagarens idéer och kreativitet. Kaoskompaniet vill:

- Bidra till ökad självkännet och självtillit hos unga arbetslösa (16-24 år)
- Skapa handlingskraft, innovation och entreprenörskap
- Med innovativa metoder bana väg för nya stödstrukturer till ungas entreprenörskap

I Kaoskompaniets ansökan till ESF står det att “ Projektet arbetar utefter en bred definition av entreprenörskap med fokus på empowerment och drivkraft” (Ronneby Kommun 2015 s. 20). Dock framgår inte vad denna breda definition består i men de skriver: “Det behövs ett ändrat

förhållningssätt där processer, aktiviteter och insatser bygger på deltagarnas idéer och talanger. Effekterna blir annars att målgruppen tappar förtroendet för samhället och existerande sociala skyddsnet. ” (ibid. s. 3). De som står bakom projektet menar att detta inte låser deltagarna vid målet att starta företag utan även ger dem kraft att ändra sin situation, hitta annan sysselsättning så som studier eller bli samhällsförändrare/sociala entreprenörer. ESF kräver att projektet ska bidra till att:

- Öka andelen unga i regionen med fullföljd gymnasieutbildning
- Öka möjligheten för unga i regionen att ta steget in på arbetsmarknaden
- Öka mobiliteten bland unga arbetssökande i regionen
- Öka sysselsättningsgraden bland unga kvinnor och män i regionen

(Ronneby kommun 2015)

Kaoskompaniet (KK) ansökte om finansiering hos ESF vid ett utlysningstillfälle där ovanstående fyra punktlistade mål var krav från ESF. Dessa mål ska enligt ESF resultera i att etableringen i arbetslivet och utbildningsdeltagandet ökar för unga som är mellan 15-24 år (ibid.).

KK uppger att de ämnar uppnå sina mål genom att deltagarna ska få möjlighet att arbeta med egna projekt tillsammans med andra deltagare under tre månader. Under tiden blir de blir coachade av projektets processledare som också hjälper dem att komma i kontakt med lämpliga personer och organisationer. De som står bakom KK menar att detta bör främja deltagarnas självkänedom, engagemang och handlingskraft, vilket i slutändan bör leda till att de blir sysselsatta (ibid.)

3 Kunskapsläge

Här presenteras tidigare forskning under de tre rubrikerna: *Målförskjutning* – som handlar om skillnaden mellan att göra rätt saker och göra saker rätt, *Programteorins förtjänster* – som handlar om ett perspektiv för att uppdaga målförskjutning och slutligen *Empowerment som fenomen* – som handlar om empowerment som idé och praktik.

Eftersom Kaoskompaniet jobbar mot mål i flera led är det intressant att ställa mina empiriska resultat i relation till tidigare studier om målförskjutning. I sammanhanget är det lämpligt att

dessutom inkorporera forskning som visar på möjligheter med programteori. På grund av att empowerment är ett centralt begrepp i denna uppsats vill jag visa hur det används, innebär och tolkas.

Jag har använt mig av sökmotorn Lubsearch för att finna de skrifter som presenteras. Jag har sökt på: arbetsmarknadspolitik, arbetslöshet, empowerment, utvärdering och programteori

3.1 Målförskjutning

Dynamiskt interventionistiska verksamheter såsom kurativ socialvård och aktiv arbetsmarknadspolitik tycks vara svåra att implementera. Statsvetaren Bo Rothstein (2010 s. 101) menar att det som är svårt med att implementera sociala program är att de handlar om att påverka människor genom dynamisk process, kunskapsläget om vad som fungerar är osäkert och variationer på fältet är stora. Rothstein pekar på att det är svårt för politiska beslutsfattare att få offentliga verksamheter att förändra sitt arbete till rätt sätt utefter skiftningar i fältet och konjunkturen. Detta för att beslut inom det politiska systemet tar lång tid och därmed inte hänger med skiftningarna på fältet som offentliga verksamheter behöver anpassa sig till. Politikens spelregler gör, enligt Rothstein, implementering av arbetsmarknadspolitiska verksamheter svårt.

Forskning om arbetsmarknadspolitiken pekar på att granskningsbaserade styrmodeller kan leda till målförskjutning. Ett exempel är studien av statsvetaren Jessica Lindvert (2006) där hon, som hon skriver, undersöker spelreglerna för arbetsmarknadspolitiken historiskt fram till 2006. Det gör hon genom att analysera bland annat offentliga dokument och intervjuar, som hon uttrycker det, elitpersoner kopplade till arbetsmarknadspolitiken. Titeln på boken *en ihållig arbetsmarknadspolitik?* antyder vad hon argumenterar för. Lindvert menar att arbetsmarknadspolitiken har urholkats. Urholkningen menar hon har skett gradvis på grund av att det har skett en förändring i styrningen på så sätt att styrningen har skiftat från de konkurrerande styrlogikerna att *göra rätt saker* till att *göra saker rätt*. Hon skriver att "normer här har blivit 'att göra saker rätt' - även om det ibland gör avkall på 'att göra rätt saker'" (s. 21) Med andra ord menar hon att form är viktigare än innehåll och det hänger ihop med det som hon kallar en granskningsbaserad styrmodell som har blivit en ny styrmodell. Hon kritiserar att mycket utvärdering av arbetsmarknadspolitiken redogör för mål och processer var för sig, alltså att det som sägs och det som görs hålls isärkopplat. Detta kritiserar hon för att det kan ge sken av att en

verksamhet fungera väl och visar bra resultat, vilket hon menar är vad beslutsfattare har velat för att upprätthålla arbetsmarknadspolitikens legitimitet. Utvärdering tycks alltså ha använts missvisande i arbetsmarknadspolitikerna.

Även statsvetare Evert Vedung (2011) menar att utvärdering kan användas som en sorts kuliss för att dölja misslyckanden eller “[...] skapa attraktiva bilder av programmen och överhuvudtaget ge ett fördelaktigt intryck utåt och därmed slippa schavottera” (s. 176). Med andra ord, menar Vedung, att utvärdering äger rum i maktsammanhang och människor agerar strategiskt från sina motiv, vilket kan leda till missbruk av utvärdering. Makt och motiv tycks, uppenbarligen, påverka men ibland förefaller även bristande kunskap påverka (Rothstein 2010).

Ett annat problem med arbetsmarknadspolitiska program, men även människobehandlande organisationer i övrigt, tycks vara att det inte är möjligt för beslutsfattare att få reda på all fakta om vad som funkar och inte funkar (Rothstein 2010). Detta på grund av att det är för många aspekter att räkna med och även oförutsedda aspekter som kan dyka upp. Annorlunda uttryckt: “De [beslutande församlingar såsom riksdag, landstings- och kommunfullmäktige] har inte tid” eller “De har inte kompetens” (Vedung 2011 s. 168). Rothstein (2010) liknar förberedelse och implementering av sociala offentliga program med militära projekt. Alltså att det går att samla in information systematiskt, analysera och studera ut en plan i detalj, men väl på fältet blir det inte alltid som man har tänkt och det kan det dyka upp mycket oväntat. I princip förefaller total kunskap om hur sociala program kommer att implementeras vara svårt att uppnå och det kan vara problematiskt när beslutsfattare väljer att inleda sociala program, till exempel arbetsmarknadspolitiska, utan att ha tillräcklig kunskap om vad verksamheten kan leda till och eventuella bieffekter (ibid. 2010).

3.2 Programteorins förtjänster

För att undvika problemet med att göra saker rätt istället för att göra rätt saker – som Lindvert (2006) för fram – så har implementeringsforskning blivit vanligt inom utvärderingar (Rothstein 2010). Professorerna i socialt arbete, Blom och Morén (2015), menar att programteori är ett lämpligt perspektiv för att utvärdera och undersöka det sociala arbetets praktik. Fördelen med programteoretiska undersökningar är att mål, aktiviteter och resultat analyseras sammanhållet

istället för att de delas upp var för sig – vilket Lindvert (2006) menar var en av orsakerna till arbetsmarknadspolitikens urholkning.

Det går att använda sig av programteori för att undersöka hur granskningsbaserade styrmodeller kan leda till målförskjutning. Ett exempel är en studie av Lindgren (2001): Genom att analysera offentliga och organisatoriska styrdokument kommer hon fram till att en granskningbaserad styrlogik har lett till målförskjutning inom Sveriges folkbildning. Regeringens mål med folkbildningen är att bidra till kunskapsspridning, självförtroende, och förmåga för medborgarna att ta kontroll över och forma sina egna liv för att kunna vara delaktiga i samhället. Lindgrens studie pekar på problem med folkbildningens bakomliggande mål: De är svåra att mäta kvantitativt – vilket kan leda till en förskjutning av vad som mäts (dvs. målförskjutning). Målförskjutningen kan i sin tur påverka aktiviteterna. Poängen i Lindgrens studie (2001) liknar den i Lindverts studie (2006), nämligen att granskningsbaserade modeller kan leda till målförskjutning.

3.3 Empowerment som fenomen

Begreppet *empowerment* förefaller ha kommit till som en följd av kritik enligt Ronning (2012). Han menar att brukarmedverkan, som han jämför med empowerment, är svar på en kritik mot välfärdstjänster. Kritiken bestod av en upplevelse att socialtjänsten inte respekterade sina brukare och att brukarnas inre potential inte fick utlopp. Empowerment handlar alltså enligt Ronning om en spänning mellan paternalism och självständighet. Han menar vidare att rötterna till begreppet går att spåra till en marxistisk och en psykoanalytisk tradition.

Skillnaden mellan den marxistiska och psykoanalytiska traditionen är synen på hur individer ska få makt över sina liv. Inom den första ser man till samhällets, hinder och möjligheter och inom den andra står individen och dennes hinder och möjligheter i fokus. Fokus kan alltså ligga på antingen struktur eller individ. Ronning skriver att "seriöst empowermentinriktat arbete kräver att struktur och aktör går hand i hand" (Ronning 2012 s. 46). Samtidigt menar han att ett ökat fokus på empowerment/brukarmedverkan kan leda till att offentliga verksamheter "överlåter arbetet till brukare men behåller förtjänsten själv" (ibid. s. 46), dock är han inte tydlig med vad förtjänsten skulle bestå i. Ronning hävdar att ett icke-förtryckande empowerment-arbete inte är ett projekt för offentligt anställda (ibid. s. 47). Det går att fundera över vad han menar med detta,

kanske anser han att det är motsägelsefullt att arbeta under ett system om man vill ändra på systemet.

Gemensamt för diskursen om empowerment är att förtryckta individer och grupper ska återvinna makt och egenvärde genom aktiverande procedurer (Ovrelid 2012 s. 50). Ovrelid pekar på att diskursen kring begreppet är dikotomisk – å ena sidan handlar om paternalism (tvång) och å andra sidan självbestämmande (frihet). Han menar att den dikotomiska, motpolsorienterade, diskursen om empowerment är abstrakt och verklighetsfrånvärd, vilket kan resultera i att idéer om frihet idealiseras. Vidare leder detta till att empowerment som traditionen ansluter sig till en nyliberal kritik av staten (ibid.). “Denna dikotomi har sitt ursprung i de delar av liberalismen som proklamerade individuell frihet och marxismens syn på klassbaserade intressen, materiellt och ideologiskt förtryck samt nödvändigheten av arbetarklassens uppror (revolution)” (s. 53). I praktiken tycker Ovrelid att empowerment liknar en styrningsstrategi som kallas *governmentality*. Han menar att det innebär att medborgare lägger sig tillräta för självstyre. Författarens tolkning av begreppet empowerment är att det påminner om förhållandet mellan styrande och tjänande under antiken och medeltiden då “[...] härskaren utövade faderligt förmyndarskap över tjänarna eller slavarerna mot att dessa åtnjöt härskarens beskydd” (s. 53).

Ovrelid hävdar att samhällets norm, som går ut på att dess medborgare ska vara självförsörjande löntagare, inte är förhandlingsbar, den är för stark (Ovrelid 2012 s. 52). Därmed är all form av offentlig empowermentfrämjande verksamhet ett styrmedel med avsikt att medborgarna ska bli självförsörjande löntagare. De som är utanför ska kunna ställa sig i ledet genom att den så kallade inre positiva kärnan främjas (utveckling, självständighet ansvarstagande osv.) inom ramen för samhällets fastställda normer och ideal. Sammantaget förefaller bakgrunden till empowerment vara frågan: Hur kan vi göra medborgare till självständiga, självförsörjande löntagare? Enligt Ovrelids tankegångar handlar empowermentarbete alltså i princip om att få människor i arbete, antingen via tvångsåtgärder eller frivillighet.

Anna Tengqvist (2012) redogör för en studie av tio olika verksamheter med fokus på empowerment. Hon menar att centrala förhållningssätt i empowermentarbete är: att se alla människor som kapabla om de ges rätt förutsättningar, att se till alla individers lika värde och rättigheter, att synliggöra och förändra maktstrukturer så att de uttrycker respekt för människors lika värde och rättigheter. En viktig aspekt, menar hon, är att få göra saker som upplevs som meningsfullt och utvecklande. “Verksamheterna i studien har stöttat aktörskap genom att människor praktiskt fått göra meningsfulla och utvecklande saker” (s. 83).

Verksamheterna Tengqvist undersökt har alltså deltagarna upplevt som meningsfulla. Genom att de fått ansvar över sitt arbete och sin sysselsättning har de fått mer makt över sig själva och en känsla av meningsfullhet och utveckling. Tengqvist menar att de verksamheter hon undersökt lagt vikt på deltagarnas friska sidor (salutogent perspektiv): Vad de är bra på och kan vidareutveckla, istället för att fokusera på ohälsosamma sidor och vad de inte kan.

Ovrelid (2012 se Ovrelid 2002 s. 60) pekar på vikten av ett socialt sammanhang som han definierar som en grupp någorlunda likasinnade personer i samma situation. Han pekar på sin egen studie, utförd i Danmark, där det framkommer hur positivt ett socialt sammanhang är för personer i behov av empowerment. Jag ska förklara vad författaren avser med positivt. I en folkhögskola som rekryterar klienter från socialkontor, menar författaren att den sociala gemenskapen var viktig och utvecklande. De hade utflykter och hittade på saker tillsammans – såsom att måla på glas eller brodera – som de klarade av utan någon press. ”De fick prova på yrkespraktik och vara med och bestämma innehållet i kurserna” (s. 60). Deltagarna blev gladare, optimistiska och fick mer aptit på livet, de fann det hela positivt. Deltagarna i studien fick “en tro på att de kan klara av något både inom utbildning och yrkesliv” (ibid. s. 61).

4 Teoretiska perspektiv

I detta avsnitt presenteras teoretiska perspektiv som har använts i uppsatsen. Först presenteras programteori och därefter skildras tre olika perspektiv på vad begreppet empowerment innebär och omfattar.

4.1 Programteori

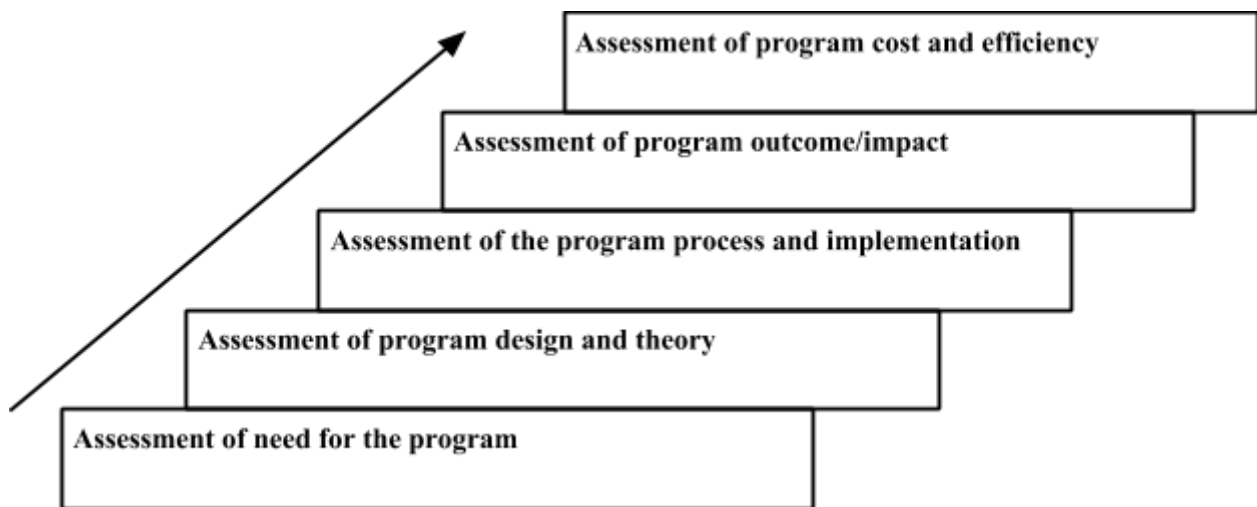
Denna uppsats har en programteoretiskt ansats. Programteori är ett perspektiv som med fördel kan användas för att analysera implementering av verksamheter (Vedung 2011). Det finns även andra termer för programteori såsom interventionsteori, teoribaserad utvärdering, teoridriven utvärdering, logiska modeller och programlogik (ibid.). I den här uppsatsen kommer jag dock hålla mig till termen programteori för att inte orsaka förvirring.

Programteori kan ses som en logisk modell över en verksamhets mål, dess önskvärda utfall och vad verksamheten förmodar kommer leda till att målen uppfylls (Eriksson och Karlsson

2016 s. 60). Vedung menar att programteori visar “[...] de övertygelser som är inbäddade i det offentliga ingripandet självt och som handlar om hur det förmodligen kommer att genomföras och producera konsekvenser i flera led” (Vedung 2011 s. 46). Både Eriksson & Karlsson (2016) och Vedung (2011) menar alltså i sin litteratur att programteoretiska undersökningar undersöker vad verksamheter vill göra, vad de faktiskt gör, och de eftersträvade utfallen. Det är sedan med bakgrund i detta som det blir möjligt att värdera resultatet i förhållande till förtjänster och brister i verksamheternas underliggande programteori – och inte bara i förhållande till hur aktiviteterna genomförs.

Det är användbart att använda programteori både i ett inledande skede när en utvärdering planeras, men även mot slutet av utvärderingen (Eriksson och Karlsson 2016). Dels för att en utvecklad programteori bör precisera verksamhetens önskade utfall, vilket underlättar för utvärderingens fokus. Men också för att det blir möjligt att jämföra det empiriska resultatet mot den teoretiska modell som programteorin visar (s. 66). Min programteori har utformats från dessa tankar och med inspiration av Eriksson och Karlsson (ibid.) har programteorin för Kaoskompaniet varit en karta mot vilken jag iakttagit verksamheten. Den främsta anledningen till att denna information hamnar här i teoriavsnittet snarare än metoddelen är att programteorin har använts för att analysera det empiriska materialet. Trots att det till viss del handlar om hur jag gått tillväga så är det ändå ett perspektiv för att analysera implementering som tillämpats i ett syfte (Rossi et al 2004, Vedung 2012).

Rossi et al (2004 s. 80) har gjort en hierarkisk rangordning i olika steg av utvärderingar. Hierarkin omfattar vad som bör utvärderas i en verksamhet, hur denna utvärdering bör gå till och i vilken ordning en verksamhets olika delar bör utvärderas. Figur 1 som kommer på nästa sida är efter Rossi et al (ibid. s. 80).



Figur 1: Utvärderingshierarki av Rossi et al

Rossi et al (2004 s. 80) ger tips på frågor de menar är bra att ställa på varje steg i modellen som ska läsas nerifrån och upp. Först ska verksamhetens behov bedömas: *Vad är problemet och hur utbrett är det? Vilka är det som omfattas av problemet? Vad är målgruppens behov? Hur mycket service, aktiviteter, behövs, och hur länge? Hur ska verksamheten organiseras för att erbjuda målgruppen det som behövs?*

På det andra steget bedöms programteorin: *Vilka bör omfattas? Vilken service, aktiviteter, bör erbjudas? Hur kan verksamheten organiseras optimalt i förhållande till vad den erbjuder? Hur kan verksamheten, programmet, identifiera, rekrytera och behålla den tänkta målgruppen? Hur bör verksamheten, programmet, organiseras? Vilka resurser är nödvändiga och lämpliga för verksamheten, programmet?*

På det tredje steget bedöms programteorin i praktiken. Med andra ord processen, eller implementeringen, av programteorin: *Följs verksamheten upp? Är det tänkta aktiviteterna levererade till de tänkta personerna? Finns det personer i behov av programmets aktiviteter som programmet inte når? Fullföljer deltagare programmet i tillräcklig utsträckning? Är deltagarna nöjda med aktiviteterna? Används administrativa, organisatoriska och personalens funktion på ett lämpligt sätt i förhållande till programteorin?*

På det fjärde steget bedöms resultatet, eller effekten, av verksamheten: *Vad leder verksamheten till? Är det en effekt av aktiviteterna? Hur vet man det?*

På det sista steget bedöms slutligen verksamhetens kostnadseffektivitet: *Hur är resultatet i förhållande till tid och kostnader? Alltså hur kostnadseffektiv är verksamheten?*

Rossi et al (ibid.) menar att man bör göra utvärderingen nerifrån och upp (på figur 1) för att det ska bli en givande utvärdering. Den här uppsatsens första och andra frågeställning (se avsnitt 1.2) har inspirerats av steg två och tre i figur 1. Jag kommer även att beröra det fjärde steget och då jag har använt statistik och information om utfall från KK:s processledare. Anledningen till att jag inte besvarar frågorna på steg ett är att det redan är tydligt vilket problem Kaoskompaniet arbetar mot. Kaoskompaniet har nämligen genomfört en förstudie och blivit beviljade pengar från ESF. Däremot vill jag mena att de övriga stegen i Rossi et al:s hierarkimodell inte är lika klara och därför kan det vara nyttigt att undersöka dessa.

Visserligen går det att hävda att ett programteoretiskt perspektiv inte är nödvändigt för att undersöka hur en verksamhet arbetar med empowerment. Jag finner ändå skäl att använda det då uppsatsens två frågeställningar utgår från ett programteoretiskt perspektiv. Utifrån programteorin kan jag nämligen strukturera KK:s underliggande antaganden på ett tydligt och systematiskt vis innan jag undersöker deras praktiska arbete. Jag ser samtidigt en nackdel med bruket av programteori när syftet (som i mitt fall) inte är en renodlad utvärdering av en verksamhet. Nackdelen är risken att uppsatsen uppfattas som rörig och svårnavigerad av läsaren, men jag har försökt motarbeta detta genom att vara tydlig med hur jag strukturerat uppsatsens innehåll.

4.2 Empowerment som perspektiv

Trots att begreppet empowerment används av många olika författare har det inte en entydig betydelse. Olika aktörer lägger nämligen in olika betydelser i begreppet (Askheim & Starrin 2012). Askheim (2012) redogör för flera olika perspektiv om empowerment och jag kommer att presentera två av dessa som har rötter i marxistisk och psykoanalytisk teoribildning. De två perspektiven är:

- Empowerment som etablering av motmakt
- Empowerment som en form av terapi

Utgångspunkten med *empowerment som etablering av motmakt* är att stärka maktlösa individer och grupper så att de själva får kraft att ändra villkoren som gör att de är i en maktlös situation. “Det handlar om att få igång processer, aktiviteter o.s.v. som kan förstärka deras självkontroll

vilket i praktiken handlar om att människor får större självförtroende, bättre självbild, större kunskaper och färdigheter” (ibid. s. 20). Samtidigt finns det en utgångspunkt inom detta perspektiv att samhället formas av samhällsstrukturer och därför innebär denna syn på empowerment att empowerment går ut på att medvetandegöra sambandet mellan den egna livssituationen och de yttre förhållandena i samhället. Alltså att förstå hur samhället fungerar och hur man påverkas av det. När medborgare får igång sina inre motorer och blir medvetna om de yttre förhållandena ökar nämligen deras förmåga att skrida till handling och ta kontroll över sina liv. När personer som kan uppfattas som förtryckta eller utsatta gör något åt sin situation utifrån kunskap om hur samhället fungerar etableras ett motstånd enligt detta perspektiv (ibid.).

Empowerment som form av terapi (Askheim kallar det den en terapeutiska positionen) betonar stärkandet av individer för att de ska kunna utveckla personliga resurser som tillåter dem att övervinna de tankebanor som hindrar dem från att leva på ett vis där de upplever jämlikhet och kontroll över sina liv (ibid. s. 26). Det som håller folk i en upplevelse av maktlöshet är enligt detta perspektiv i huvudsak mentala fenomen som sker inne i personerna snarare än utanför dem. Arbete med empowerment ska här arbeta mot att genom samtal med individer få dem att förstå hur de har det och få dem att hitta lösningar på sådant de anser bristfälligt med sina liv. Upplevelsen av att personerna har kontroll av sina liv ska aktualiseras i att de tar inflytande över sina liv. Askheim (ibid.) menar att det dessa två perspektiv har som gemensam grund är en positiv syn på människan. Enligt honom är vi i grund och botten aktiva och handlande subjekt som vill och vet vårt eget bästa så länge vi har de rätta förhållandena.

Jag kommer dessutom beröra Zimmermans (2000) perspektiv på empowerment. Han menar att en verksamhet som arbetar med empowerment ska låta sina deltagare ha en aktiv roll i den egna förändringsprocessen. Deltagarna ska alltså inte bara förverkliga sina personliga projekt utan även bestämma hur förverkligandet ska ske (s. 45). Zimmerman anser att arbete med empowerment omfattar både process och resultat och delar upp sin teori om empowerment i tre nivåer: individuell, organisatorisk och samhällelig (se figur 2). I följande styckena redogör jag för Zimmermans tankar.

På individnivå handlar arbete med empowerment – empowering – om att individen ska lära sig arbeta med sina egna resurser, vilket kan ske genom att arbeta och ta beslut tillsammans med andra. Syftet är att förbättra samarbetsförmågan och öka känslan av kontroll. Syftet är också att öka individens kritiska medvetenhet vilket innebär att individen analyserar maktstrukturer i sin sociopolitiska omgivning och hur detta påverkar denne (Zimmerman 2000).

På organisationsnivå handlar empowering däremot om att organisationer bör ge individer möjligheten att få delta i beslutsfattande och dela både ansvar samt ledarskap med andra inom organisationen (till exempel olika sociala klubbar). Tanken är att detta ska leda till att organisationen växer och får tillgång till resurser i form av pengar, lokal och deltagare. Genom nätverkande med andra organisationer ska organisationernas resurser mobiliseras vilket ska leda till att deltagarna får makt och politiskt inflytande (ibid.).

På samhällsnivån handlar empowering om att samhällets medborgare ska ha lika tillgång till resurser – vilket förutsätter öppna statliga strukturer. Tillgång till resurser (t.ex. radio) ska leda till tolerans för mångfald. Sedan ska medborgare och organisationer gemensamt kunna identifiera problematik och samarbeta för att lösa problematiken. Medborgares gemensamma arbete och ledarskap ska resultera i att dessa förmågor fortsätter utvecklas (ibid.).

Level of analysis	Process (“empowering”)	Outcome (“empowered”)
Individual	Learning decision-making skills	Sense of control
	Managing resources	Critical awareness
	Working with others	Participatory behaviors
Organizational	Opportunities to participate in decision-making	Effectively compete for resources
	Shared responsibilities	Networking with other organization
	Shared leadership	Policy influence
Community	Access to resources	Organizational coalitions
	Open government structures	Pluralistic leadership
	Tolerance to diversity	Residents participatory skills

Figur 2: Empowerment som både process och resultat av Zimmerman

I detta avsnitt har tre perspektiv på empowerment presenterats, alla med sina gemensamma nämnare och särarter. Det kan tyckas splittrat att visa på alla dessa perspektiv och integrera dem i analysen men det är på ett sätt poängen. Jag vill visa på hur dessa perspektiv kan komplettera varandra trots att det kan uppstå paradoxala motsättningar när man ser på ett projekt utifrån många uppfattningar om empowerment. Det möjliggör nämligen en mer nyanserad tolkning av hur Kaoskompaniet implementerats och hur dess processledare förhåller sig till empowerment.

5 Metod

Härnäst presenteras val av metod, urvalsstrategi, tillvägagångssätt, bearbetning av material och etiska överväganden.

5.1 Val av metod

Nuförtiden anser många att tillämpningen av kvalitativa metoder inom samhällsvetenskap är oundgängligt (Ahrne & Svensson 2011, s. 16). Den största fördelen med kvalitativa metoder är att deras förmåga att fånga aspekter kvantitativa metoder inte kan fånga, såsom exempelvis social interaktion – hur människor lär känna och förstå varandra – samt hur kreativa miljöer uppkommer (Ahrne & Svensson 2011 s. 14). Med detta i åtanke anser jag att det är ett lämpligt metodval för vad denna uppsats ämnar uppnå. En nackdel som Bryman ser hos kvalitativa metoder är dock att resultaten utifrån dem är svåra att generalisera (Bryman 2013 s. 369). Jag tycker ändå att metoden är lämplig eftersom det är ett specifikt fall som studeras (alltså Kaoskompaniet) snarare än flera, och därmed är generaliseringar inte nödvändigt utifrån mina frågeställningar.

Uppsatsen bygger på en undersökning av projektet Kaoskompaniet (KK), som verkar inom ramen för den Europeiska socialfonden (ESF). Jag har alltså valt att studera ett enskilt projekt vilket innebär att forskningsdesignen är vad Bryman (2011 s.74) hade kallat för en fallstudie. Projektet KK verkar inom ramen för arbetsmarknadspolitiken och arbetar med empowerment. Som jag skriver i inledningen (kap. 1) så är arbete med empowerment inom projekt sponsrade av ESF inte ovanligt och jag vill undersöka hur arbete med empowerment aktualiseras i KK.

Poängen med fallstudien är att den ger oss en djupare inblick i det specifika fallet vilket ger oss djupare förståelse för det (ibid.). Visserligen kan man kanske se begränsningar i detta val i och med att det i princip enbart fokuseras på KK, snarare än andra liknande verksamheter, och att jag därmed inte kan säga något mer säkert om dessa projekt i stort. Förtjänster som jag nämnt menar jag överväger detta och med tanke på uppsatsens omfång är det rimligare att säga mycket om något enskilt, än lite om mycket.

För att samla in information har jag utfört semistrukturerade intervjuer vilket innebär att mina frågor inte varit helt och hållet förplanerade (se 5.3 där jag skriver om denna metod). En stor

fördel med metoden är att den tillåtit mig att vara flexibel och kunna ställa relevanta följdfrågor jag inte tänkt på innan. En nackdel med intervjun som metod är att svaren riskerar att bli subjektiva speglingar av vad respondenterna tycker och hur de vill uppfattas (jmf Bryman 2011). Samtidigt har jag varit ute efter att ta reda på just hur KK:s processledare och deras kontakt på AF ser på arbete med empowerment – varför intervjuer varit lämpliga.

5.2 Urvalsstrategi

Nu ska jag förklara hur valet av, och urvalet i, materialet till denna uppsats gått till. I september 2017 fanns det flera uppsatsförslag på socialhögskolans kurshemsida (Luvit). En verksamhet av dessa som gärna ville bli undersökt – och hade förslag på hur – var Kaoskompaniet (KK). Att undersöka KK verkade både lättillgängligt (eftersom de var mottagliga för granskning) och intressant varför jag tog kontakt med dem och erbjöd mig att skriva om dem.

Arbetet med uppsatsen har inte helt skett utefter KK:s uppsatsförslag utan har formats i diskussion med min handledare och verksamhetens projektledare utifrån uppsatskursens riktlinjer. Att forma uppsatsen så att både universitetet och KK skulle bli nöjda har varit en utmaning. KK önskade nämligen få en utvärdering av sin verksamhet, medan universitetets riktlinjer snarare fokuserar på att man bör interagera med den vetenskapliga diskursen.

Till en början var tanken att jag skulle intervjua KK:s deltagare, men efter en diskussion med handledaren om detta valde jag att inte göra det. Det fanns nämligen risk för att etisk problematik skulle kunna uppstå med tanke på att deltagargruppen kan anses vara särskilt utsatt (i och med sin position som arbetslösa ungdomar). Det gick dessutom att vinkla uppsatsen så att intervjuer med deltagarna inte var av vikt för syftet, även om det kan tänkas finnas fördelar med att ha ett brukarperspektivet i fokus.

Istället intervjuade jag tre personer kopplade till KK. Det var de två som leder det operativa arbetet med verksamheten (som jag i fortsättningen benämner processledare). En av processledarna är projektledare och den andra verksamhetsutvecklare. Dessutom intervjuade jag KK:s kontaktperson på Arbetsförmedlingen, som också är delaktig i KK:s styrgrupp. Urvalet gjordes med åtanke på vilka som är mest relevanta utifrån vad jag vill få ut av uppsatsen. Bryman kallar denna form av urval för målinriktat urval (2011). Utöver intervjuerna bjöd jag också in mig själv att vara deltagande observatör vid ett av KK:s styrgruppsmöten för att få en inblick i hur dessa går till.

Som nämdes i kapitel 1 och 4, har uppsatsen en programteoretisk ansats. För att skapa en programteori är dokument med information om verksamhetens syfte, mål och tillvägagångssätt nödvändigt (Vedung 2011). Jag har analyserat KK:s ansökan om finansiering till ESF (Ronneby Kommun 2015) där all information finns för att konstruera en användbar programteori. Konstrueringen av programteorin kan i den här uppsatsen utifrån Bryman (2011) sägas grunda sig på dokumentationsanalys. Likt urvalet av respondenterna var urvalet av KK:s dokument målinriktat.

Urvalet gick till som så att jag bad projektledaren om dokument rörande KK och sållade bort sådant jag fann irrelevant. Jag var tvungen att sålla bort flera dokument. Däribland en ansökan om finansiering till en förstudie till KK, denna förstudies resultat, en intresseanalys KK utformat tillika en målgruppsanalys, en åtgärdsplan för tillgänglighet och en SWOT-analys om jämställdhet. Efter en grundlig genomgång kom jag fram till slutsatsen att dessa dokument inte skulle tillföra något större till uppsatsen utan snarare riskerade att gå ifrån dess fokus. Det jag däremot använde mig av var KK:s ansökan till ESF samt statistik om KK.

5.3 Tillvägagångssätt

Projektets ansökan om finansiering hos ESF har använts för att forma och skriva programteorin om KK. För att analysera och forma programteorin hämtade jag inspiration av Rossi et al (2004) och Vedung (2011). Detta kommer jag att beskriva mer längre fram i avsnitt 5.4.

Som tidigare nämnt var jag delaktig vid ett styrgruppsmöte för att se hur verksamheten styrs av ledningen. Min plan var att vara med utan att interagera med varken styrgruppsmedlemmar eller projektets deltagare under mötet (ickedeltagande observatör) men jag fann det naturligtvis svårt att vara på plats utan att interagera med människorna i rummet. Därför utvecklades min observation till vad som Bryman (2011) kallar deltagande observation.

Jag intervjuade tre olika personer: Den ena var KK:s kontaktperson på AF. De andra var KK:s processledare bestående av en projektledare och en projektutvecklare. KK:s kontaktperson på AF intervjuades på sin arbetsplats (alltså AF). KK:s processledare intervjuades i KK:s lokal. KK:s kontaktperson på AF är en person i medelåldern som är med i KK:s styrgrupp. På AF har hen arbetat som projektledare för ett projekt för ungdomar i några år. Hen har dessutom varit ungdomsstrateg. KK:s projektledare är en person i medelåldern med bakgrund som civilekonom.

Hen har erfarenhet av arbete inom företagsstödande verksamheter. KK:s projektutvecklare är också i medelåldern och har arbetat med telekommunikation och verksamhetsutveckling tidigare

Innan intervjuerna förberedde jag mig genom att skriva ner ett antal teman som jag ville fokusera på. Det halvstrukturerade upplägget liknar därmed det Bryman (2013) hade kallat "semistrukturerade intervjuer". Jag fick ett flödesschema från projektledaren och mina intervjuteman följde den. Det vill säga: rekrytering, inledning, gemensamt projekt, inledande samtal, eget projekt, avslutande samtal och återkoppling.

Följande förkortningar för respondenter från AF och KK används i uppsatsen:

KK.IP1 och KK.IP2 = Kaoskompaniets två processledare

AF.IP = Kaoskompaniets kontaktperson hos AF

5.4 Bearbetning av material

Inledningsvis i arbetet med uppsatsen bearbetade jag de dokument om KK som jag fått. Jag strukturerade upp en programteori utifrån Rossi et als (2004) resonemang om hur en sådan konstrueras. Författarna menar att man bör dela upp en verksamhets bakomliggande logik i åtminstone tre delar: förutsättningar, aktiviteter och utfall. Därför strukturerade jag in materialet i dessa tre kategorier först men valde dessutom att ordna in det i ytterligare teman inom kategorierna. Arbetet resulterade i figur 4 som ni kan se i kapitel 6.

Jag gjorde även några andra figurer. Vid utformandet av figur 3 (som handlar om KK:s roll inom ramen för EU och ESF) och figur 5 (som handlar om ESF:s mål och vad som ansvariga inom KK antar leder dit) utgick jag från Vedung (2011). Författaren menar att man kan skapa en programteori genom att studera en verksamhets övergripande mål och därefter vad som antas leda till dessa mål, alltså vilka aktiviteter som krävs. Vid skapandet av figur 5 iakttog jag KK:s mål och vilka aktiviteter som de tänkte skulle uppfylla målen vilka stod i KK:s ansökan till ESF (Ronneby kommun 2015). Figur 3 sätter verksamheten i ett större perspektiv där ESF och EU är involverat.

Observationerna från styrgruppsmötet har inte tematiserats då jag inte fick ut något som var relevant för programteorins teman. Det styrgruppsmötet kretsade kring var nämligen att projektets deltagare presenterade sina egna projekt för själva styrgruppen och hur projektet skulle

kunna implementeras i kommunens ordinarie verksamhet. Denna information och mer om deltagarnas egna projekt presenteras i kapitel 6.

Det material intervjuerna gett har samlats in och bearbetats i förhållande till den utvecklade programteorin. Det innebär att jag har använt de olika teman som jag konstruerat i KK:s programteori (se 6.1) och sökt efter utsagor som gick att koppla till dem.

5.5 Etiska överväganden

Kalman & Lövgren (2012 s.13-15) skriver om vetenskapsrådet inom samhällsvetenskaplig forskning fyra etiska principer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet handlar om att forskningsdeltagare skall få grundlig information om vad de förväntas delta i. Samtyckeskravet handlar om att forskaren ska ha forskningsdeltagarnas samtycke. Konfidentialitetskravet handlar om att forskaren bör handskas varsamt med data och nyttjandekravet handlar om att insamlade uppgifter enbart ska användas för forskningsändamål. Jag har strävat efter att tillämpa ovanstående principer i mitt arbete med uppsatsen. Respondenterna fick till exempel information om studiens syfte och vad som skulle behandlas samt gav sitt samtycke till att medverka i uppsatsen.

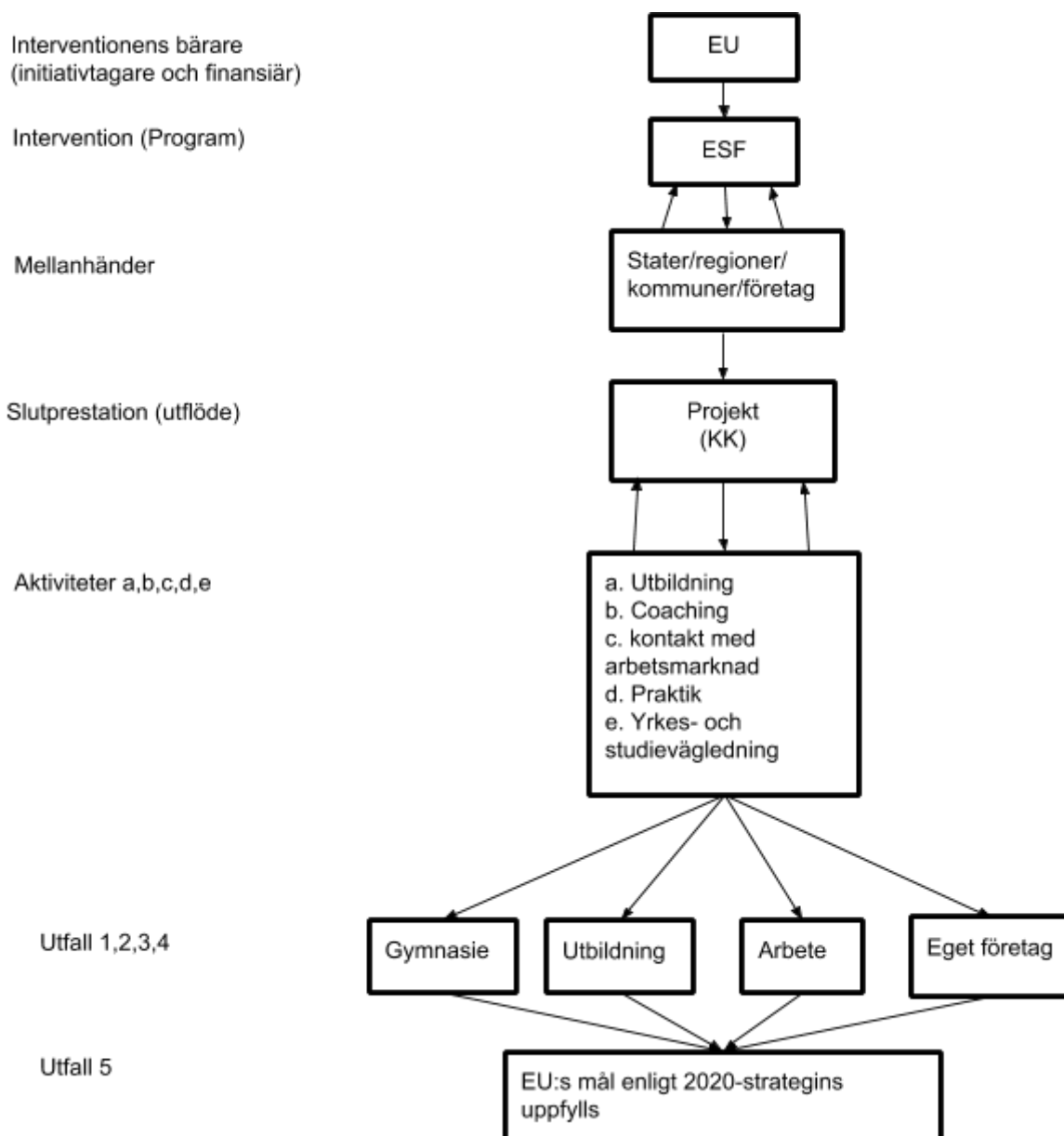
6 Resultat och analys

Jag börjar detta kapitel med en förklaring av hur det är utformat. Först redovisar jag KK:s programteori. Tanken med detta är att den ska ge en god bakgrund i analysen av KK. Därefter har jag jämfört programteorin med respondenternas beskrivning av det praktiska arbetet och tematiserat detta i: *förutsättningar*, *aktiviteter* och *utfall*. Dessa teman korresponderar med programteorin, baserad på Rossi et al (2004) idéer om programteori (se avsnitt 5.4), såsom den illustreras i figur 4 (se nedan). Empirin har kopplats till Zimmermans (2000) och Askheims (2012) perspektiv på empowerment (se 4.2). Första avsnittet (6.1) berör alltså första frågeställningen och den andra (6.2) berör den andra frågeställningen.

6.1 Kaoskompaniets programteori

Europeiska unionens (EU) mål enligt sin 2020- strategi är att minska både arbetslöshet och avhopp från skolan i förtid inom medlemsländerna. Fler ska dessutom utbilda sig på eftergymnasial nivå (Europeiska kommissionen 2010). Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s verktyg för att främja sysselsättning i medlemsländerna. ESF sponsrar kommunala, regionala och statliga projekt inom medlemsländerna, vars mål är att få arbetslösa i sysselsättning.

Kaoskompaniet (KK) är ett av dessa projekt som ämnar göra detta genom att erbjuda deltagare olika möjligheter såsom: Yrkes- och studievägledning, utbildning, coachning, möjligheter att arbeta med idéer och hjälpa deltagarna komma i kontakt med arbetsmarknaden. ESF:s målsättning – och i förlängningen KK:s – är att deltagarna slutför gymnasiet, utbildar sig på högre nivå och i slutändan blir anställda eller startar eget företag. EU:s mål som redovisas i 2020- strategin (ibid. 2010) blir därmed uppfyllda. Hur detta går till illustreras i figur 3 på nästa sida. Empirin som figur 3 grundar sig på är texten *Europa 2020: En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla* från Europeiska kommissionen (2010) men även KK:s ansökan till ESF (Ronneby kommun 2015) och ESF:s hemsida (www.esf.se).



Figur 3: Övergripande programteori

Figur 4 är också en modell av KK:s programteori ifrån projektets ansökan till ESF (Ronneby kommun 2015). Uppgifter från processledarna har iakttagits och följande frågor ställts: Vilka är KK:s förutsättningar? Vilka aktiviteter erbjuder KK sina deltagare? Vad tänker KK att aktiviteterna ska resultera i? Vad tänker de ska ske kortsiktigt? Vad tänker de ska ske långsiktigt?

KK har en idé om att deras deltagare (arbetslösa ungdomar) behöver en fysisk plats där de ska kunna arbeta med sina projekt. KK erbjuder därför dem tillgång till lokal, utrustning, kontakter och kunskap. Kontakterna deltagarna kommer i kontakt med varierar utifrån vad deltagarna

sysslar med för projekt. Dels kan kontakterna vara personer som är kunniga inom det som deltagarna sysslar med, men det kan även vara företag och andra offentliga verksamheter. Detta möjliggör coaching och kontakt med arbetsmarknaden. Deltagarna får även möjlighet till utbildning, studie- och yrkesvägledning samt praktiska övningar och samtal (Ronneby kommun 2015).

Sammantaget ska dessa aktiviteter KK erbjuder i bästa fall öka deltagarnas drivkraft (vilja till att utveckla sig själva), kunskap, mod och självkänedom. KK:s Processledare hoppas att detta bidrar till att deltagarna kan ta kontroll över sina liv, eller med andra ord bli "empowered". "Tro på mig själv liksom [...] allt de vi gör på [KK] ska på något sätt leda till mod, handlingskraft och tro på mig själv. Vi gör ingenting här som vi inte tror leder till det"(KK.IP2). Processledarna menar att detta bör leda till att deltagarna tar kontroll över sina egna liv, vilket tycks vara deras definition av empowerment.

Ja men det handlar egentligen om att unga personer ska ta kontrollen över sitt egna liv och liksom känna att man har kontrollen över sitt egna liv, att man själv kan påverka både liksom riktning men också innehåll, liksom vad man vill fylla sitt liv med. Så det kan man väl säga - att ta kontrollen. [...] Så därför är det mycket så, mycket fokus på att hjälpa dom personerna få verktyg att liksom känna att man har kontrollen själv. (KK.IP2)

Dessa känslor som KK.IP2, en av processledarna, beskriver ska alltså leda till att deltagarna går klart gymnasiet, vidareutbildar sig och tar anställning eller startar eget företag. Detta har jag illustrerat i figur 4 på nästa sida.



Figur 4: Specifik programteori

Figur 5 (se nedan) är en schematisering över KK:s mål och vad som anses vara erforderliga medel för målen. Även figur 5 har jag gjort utifrån KK:s projektansökan till ESF (Ronneby kommun 2015). Skillnaden mot figur 3 är dock att mål och medel inte är kategoriskt komprimerade. Figur 5 är snarare en direkt schematiserad modell av KK:s projektansökan. Målen som står fetmarkerade längst till vänster är de mål som verksamheter måste arbeta för, för att finansieras av ESF. I *Medel* och *Genom att* har jag skrivit vad KK trots ska uppfylla ESF:s mål.

Mål	Medel	Genom att
Öka andelen unga i regionen med fullföljd gymnasieutbildning	Öka intresset för att fullfölja gymnasiestudier hos projektets deltagare	Aktivt arbeta med självledarskap och att hitta en drivkraft att avsluta studier
Öka möjligheten för deltagarna att ta steget in på arbetsmarknaden	Öka målgruppens kontakter med arbetsmarknaden	Företag och offentliga verksamheter är delaktiga i deltagarnas projekt
Öka mobiliteten bland unga arbetssökande i regionen	Öka drivkraften och engagemanget hos målgruppen där ett resultat kan vara att lämna regionen för att uppfylla ett personligt uppsatt mål	Utrusta deltagare för att vara trygga med att lämna länet
Öka sysselsättningsgraden bland unga kvinnor och män i regionen	<i>Anställning:</i> öka självkänedom, drivkraft och motivation att hitta intresseområden samt tillgodogöra sig kunskap	“Göra själv” aktiviteter och aktivt söka livslångt lärande för att uppnå personliga mål ska

	och kompetenser som behövs på dagens arbetsmarknad	deltagarna bli mer anställningsbara
	<i>Eget företag:</i> Möjliggöra för deltagarna att utveckla och driva egna projekt som i sin tur kan leda till konkreta affärsidéer	Samarbeta med företagsstödjande verksamheter
	<i>Eftergymnasial utbildning:</i> öka intresset för att studera vidare som en del på vägen mot ett personligt uppsatt mål	Samarbeta med studie- och yrkesvägledare

Figur 5: Mål och medel

6.2 Hur programteorin har implementerats

Detta avsnitt följer som sagt KK:s programteori, i huvudsak figur 4.

6.2.1 Förutsättningar

Som visas i KK:s programteori (figur 4) ser de bakom projektet olika förutsättningar för att uppnå sina mål. De menar att de behöver bidra med lokal och utrustning till deltagarna, samt kontakter och kunskap som gynnar studie- och arbetslivet. KK har därför en lokal med flera rum där det finns tillgång till användbar utrustning såsom bland annat datorer med internettillgång. Processledarna menar även att de byggt upp kontakt med aktörer som kan hjälpa deltagarna med sina projekt. Däribland är företag, företagsstödjande verksamheter, kommunala verksamheter

och andra ESF- finansierade projekt enligt KK.IP1. Processledarna menar att de har en tanke bakom vilka aktörer de kopplar till vilken deltagare, utifrån vad denne har för intressen och mål. Till exempel nämner de att de har företagskontakter som sysslar med programmering och som erbjuder studiebesök och mentorskap för intresserade deltagare i KK som då kan få en inblick i hur det är att vara programmerare.

Det beror ju lite på vad det är för projekt, så det ser olika ut från grupp till grupp kan man säga beroende på vad deltagarna har för önskemål och vad det är för projekt kan man säga. Så att vi har ju det som en inledande fråga i det inledande samtalet. Vad vill du få ut av din mentor? Där får vi ju ut liksom en liten hum. Dels vad det är för projekt dom vill driva men också vad dom behöver för hjälp, beroende på hur långt dom har kommit då givetvis i sina egna funderingar kring ett eget projekt. [...] Till exempel nu har vi jättemånga killar som är intresserade av programmering. Så nu är det ju ganska mycket - både studiebesök och mentorstid med - just kring programmering. Och där är det också så olika för någon kanske är helt grön precis testat programmering och har det som ett projekt och en har liksom gått flera utbildningar i java och c++. Så att då är dom lite på olika nivåer så att dom behöver lite olika saker. Då är det viktigt att dom funderar ut, vad vill dom ha ut av liksom sin mentor, vad är det dom behöver hjälp med? Så att dom kan bli så konkreta som möjligt. (KK.IP2)

De förutsättningar programlogiken visar att KK behöver kan kopplas till Zimmermans (2000) teorier om empowerment. Han menar nämligen att empowerment på samhälls nivå innebär att medborgare har tillgång till lika resurser. I detta fallet kan alltså KK ses som en organisation i samhället som bidrar till att ge sina deltagare åtkomst till resurser de inte annars skulle ha tillgång till: Såsom en plats att arbeta på och lämpliga kontakter. Visserligen exemplifierar Zimmerman med media och parker när han skriver om resurser som alla ska ha tillgång till på samma villkor, men lokaler och stöd från kunniga personer kan också ses som resurser för de som tjänar på det. KK:s mål att "med innovativa metoder bana väg för nya stödstrukturer till ungas entreprenörskap" (se 2.2) kan därmed ses som något som ämnar bidra till att dessa ungdomar har tillgång till lika resurser.

KK:s processledare har regelbundna träffar med verksamhetens styrgrupp där det sker en dialog med företagskontakter, kommunala verksamheter, andra ESF-projekt, ESF-rådet, företagsstödande verksamheter och arbetsförmedlingen. Styrgruppen består alltså av en grupp kontakter som på olika vis bidrar till KK:s verksamhet och tanken är att mötena ska utveckla kontaktnätet så det blir ännu mer värdefullt för KK och dess deltagare "Sen vill vi ju åt deras nätverk för utan nätverken hade vi ju varit rökta för längesen" (KK.IP1). På styrgruppsmötet jag

medverkade på som observatör var dessutom KK:s deltagare med och presenterade sina individuella projekt för styrgruppen.

Att KK strävar efter att utveckla kontaktnät och samverka med andra aktörer har en tänkbar förklaring i Zimmermans (2000) teori. Han menar nämligen att nätverkande är ett sätt för organisationer att mobilisera sina resurser i form av både pengar och deltagare. Med tanke på detta uppfattas KK:s nätverkande med andra verksamheter som ett sätt att mobilisera sina resurser. Till exempel får deltagare i KK möjlighet till att göra studiebesök och få kontakt med personer som är kunniga inom olika områden.

Processledaren använder sig av en förklaringsmodell hen menar är kopplad till transaktionsanalys. Förklaringsmodellen har processledarna delat upp i ett fyrsektionsfält som handlar om olika inställningar till andra och sig själv: Befinner en person sig i den första delen accepteras och respekteras olika åsikter. I den andra delen visar man inte respekt och trycker ner andra istället. I den tredje delen har man en känsla av underlägsenhet och i den fjärde delen känner man hopplöshet. "Det handlar om hur jag ser på mig själv och hur jag ser på andra och hur jag agerar mot andra människor och hur jag agerar mot mig själv." (KK.IP1). Processledarna menar alltså att reflektion är en stor del i deras arbete med empowerment:

Bruket av en förklaringsmodell kopplad till transaktionsanalys och de bakomliggande förklaringarna till varför den är nyttig kan kopplas till ett terapeutiskt förhållningssätt till empowerment, såsom Askheim (2012) definierar det. Som processledarna menar handlar transaktionsanalys om att reflektera över sig själv vilket är utgångspunkten i det terapeutiska perspektivet på empowerment. Processledarna tycks vilja att deltagarna ska förändra på sina subjektiva tankar och känslor för att därmed ta kontroll över sina liv. Processledarna menar själva att reflektion är en stor del i KK:s arbete:

Så jag tänker - empowerment kan börja med att vi lär dom reflektera [...] Vad tycker man om olika saker? Vad har man varit med om som man tycker har varit bra? Vad har man varit med om som man tycker inte har varit så bra? Varför tyckte man det inte var bra? Varför tyckte man det var bra? Att försöka fokusera på... sånt man tycker om - sånt man är bra på. För att själv bestämma liksom [...] ofta är det så att dom kommer till oss och säger: hur ska jag göra för att göra rätt. så, för man är van med det från skolan. Vad behöver jag göra för att få ett C? vad behöver jag göra för - det är djävulskt väl beskrivet och här kan vi inte göra det. Utan då måste dom börja fundera på: Vad tycker jag själv är viktigt? Hur snabbt vill jag att detta ska gå? Vad vill jag göra? Det vi försöker trycka mot är ju att dom inte kan göra det helt isolerade här utan vi säger liksom: en del av ditt projekt - ja det är att baka men det andra är ju att komma ut och berätta för folk att du bakar, så du kan få beställningar, du kan få följare på din blogg eller vad det

nu är. Men att börja reflektera själv och börja fundera på: Vad vill jag? Vad tycker jag är roligt? Vad är jag bra på? Vad vill jag lära mig? - Utifrån att jag själv vet det - då kan jag börja agera. Men en del har ju inte tänkt dom tankarna, på länge. Jag tror det börjar där. (KK.IP1)

Ett av KK:s mål är att bidra till självkännedom och självtillit hos sina deltagare (se 2.2). För att göra detta vill de alltså också lägga fokus på de enskilda personerna när de uppmanar dem till självreflektion. Detta stämmer som sagt överens med den terapeutiska synen på empowerment som går ut på att det är individen som ska bli "empowered" som står i fokus (Askheim 2012).

En annan förutsättning för att implementera en verksamhet är att deltagare rekryteras (Rossi et al (2004). De flesta deltagarna i KK är med i verksamheten för att de rekryterats via Arbetsförmedlingen. Även ungdomar under 18 år (som inte går på gymnasiet eller arbetar) är med eftersom de omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret. Det kommunala aktivitetsansvaret innebär att kommunen har ett ansvar att aktivera sysslösa ungdomar under 18 för att de i förlängningen ska kunna komma i arbete. Dessa ungdomar rekryteras via regionens kommuner (navigatorcentrum) "Där [navigatorcentrum] hittar vi ju ungdomar. Dom har också det kommunala aktivitetsansvaret [...]" (KK.1P2)

Processledarna uppger att de lägger runt 40 timmar på rekrytering i kvartalet inför varje ny deltagargrupp, bestående av runt tio personer, som startar var tredje månad. Rekryteringen går enligt processledarna till som så att de besöker arbetsförmedlingar (AF) i hela regionen på informationsträffar när många ungdomar är på plats. Ett krav för att få delta i KK är nämligen att man ska vara inskriven på AF och bli anvisad plats av sin handläggare där.

Kontaktpersonen på AF som intervjuades tycks ha en klar bild av vilka typer av personer som kan gynnas av att vara med i KK; hen menar att det är sådana som inte riktigt vet vad de vill göra med sina liv och är långt ifrån etablering på arbetsmarknaden. De ungdomar AF väljer att arbeta med (och inte sänder vidare till verksamheter som KK) har en mer etablerad idé om vad de vill och är närmre arbetsmarknaden.

Man kan få se lite var i processen är en ung människa just nu då som man träffar. Alltså man kanske har en ganska klar bild av vad man vill men man saknar kanske nätverk. Man har inte så mycket kontakter på arbetsmarknaden och då kan kanske [ESF-projekt hos AF] vara alldeles ypperligt där. Man har tät kontakt, man har nätverk man kan erbjuda och vara länken. Eller så vet man inte alls vad man vill. Eller så har man varit borta från arbetsmarknaden väldigt länge och man kanske.. det känns tufft att bara försöka komma igen och komma tillbaka. I dom lägena så tror jag att just [KK] är väldigt bra. Inte dom som står nära och vet just vad dom vill just nu men

saknar nätverket bara, utan där man kanske behöver jobba lite mer med självkänsla och självförtroende. (AF.IP)

6.2.2 Aktiviteter

Programteorin (figur 4) visar hur KK menar att projekt, coaching, utbildning, övningar, samtal och aktiviteter ska vara "empowering" för deltagare. De ska alltså bli mer drivna och modigare individer som tar sina liv i en god riktning. I detta avsnitt går jag igenom hur respondenterna säger att detta fungerar i praktiken.

KK:s grundkoncept är att deltagarna ska hitta på egna projekt och driva dem igenom med andra med hjälp av olika övningar, coaching och utbildningar. Processledarna menar att den sociala utveckling som kommer med detta, att deltagarna ska samverka med andra, främjar deras utveckling mot målen. Processledarna menar att detta bör förädla kompetenser som är nyttiga på arbetsmarknaden. "Det är alltså den interaktionen som sker i gruppen som många gånger kan vara viktigare än mitt [deltagarnas] projekt". (KK.IP1).

Det sociala sammanhangets betydelse får stöd i Ovrelids (2012) och Tengqvists (2012) studier. De visar nämligen att ett socialt sammanhang är viktigt för personer i behov av att utveckla självförtroende, självkänsla och empowerment. Att träffa andra människor i samma eller liknande situation som sig själv och att göra något tillsammans med dem i strävan mot samma mål tycks få människor i behov av bättre självförtroende att utvecklas till en mer ansvarstagande människa. Processledaren talar om detta:

De som många pratar om det är ju att liksom att komma i ett sammanhang och känna sig viktig, känna sig sedd och känna sig bekräftad. [...] Många har inget socialt över huvud taget. Många som är här vill inte ens gå hem på eftermiddagarna utan dom vill vara kvar. För att dom liksom, dom älskar att vara här, älskar att liksom umgås. Många hittar kanske vänner för livet. Många är väldigt ensamma. (KK.IP2)

KK vill inte bara att deltagarna ska komma på och genomföra projekt i grupp utan även enskilt. Kontaktpersonen på AF menar att KK:s koncept skiljer verksamheten från de projekt som erbjuds på AF i och med att deltagarna arbetar både enskilt och i grupp. "Ja men jag tror på det konceptet, jag har alltid i mitt arbete trott på det att man lyckas bättre om man gör saker gemensamt." (AF.IP). Det gemensamma projektet görs under en veckas tid i början av deras medverkan i KK. Processledarna gav några exempel på tidigare grupprojeckt som genomförts i

KK, däribland en äventyrsvandring med rollspel i en park för en skolklass med sjuåringar och event för att förgylla vardagen för boende på ett äldreboende.

Så här har det varit liksom allt från äventyrsvandring i brunnsparken med barn till ett projekt som hette dra mig baklänges som var på ett äldreboende här i stan, där dom tyckte att dom äldre hade så tråkigt på sina boenden så där ville dom ge dom en nostalgikväll på två timmar där dom liksom hade ett musikquiz, dom spelade filmer från öppet arkiv, dom hade allsång och så bjöd dom på kaffe och fika. Det var också i tidningen då, det var också helt fantastiskt.

Efter det gemensamma projektet genomförts är det dags för deltagarna att utföra sina individuella projekt. På det styrgruppsmöte jag deltog i fick jag inblick i vad dessa projekt kunde handla om och en stor variation uppvisades. En deltagare ville till exempel ta foto och bygga upp en portfolio samt visa upp sina foton på en fotoutställning. En annan ville programmera en karaktär till ett dataspel med avsikt att sälja karaktären till spelföretaget medan en tredje ville anordna föreläsningar om psykisk ohälsa på en musikfestival.

Tengqvists (2012) studie visar att ett centralt inslag i arbete med empowerment är att deltagare får göra saker de uppfattar som meningsfulla och utvecklande. Som framgått har deltagarna i KK möjlighet att arbeta själva utforma sina projekt. Det är möjligt att denna relativt orestriktiva valfrihet ökar chanserna för att arbetet känns positivt och utvecklande för deltagare. Processledarna i KK tycker också att det är viktigt att deltagarna ska få prova på olika saker de är intresserade av och utmana sig själva tillsammans med andra:

Det som funkar [...] det är att vi inte bestämmer i förväg vad dom ska göra. Dom är ledare i sitt eget projekt. Det tror jag är en grundgrej. För vi har haft andra kommuner som har varit här och på studiebesök och det var en kommun som sa: "ja perfekt vi kopierar detta men vi vill att dom sen ska välja vård och industri" eller vad det nu va. Då sa vi att nej men det är ju helt omöjligt, då bestämmer dom inte själva. "Jo men dom får göra vilka projekt dom vill bara dom gör det inom vård och industri". Då får dom välja en annan modell. Då funkar inte vi. För du kan inte lura folk liksom. (KK.IP1)

Processledarna berättar att de tycker att deras främsta uppgift är att vara på plats och stötta sina deltagare med deras projekt. Stöttandet sker genom att de låter deltagare ventilera sina idéer och kommer med sina åsikter och stöttar: "Då finns ju vi tillgängliga för liksom hjälp och stöttning. [...] När dom ska ta fram den här idén så faciliterar vi det. Så vi hjälper dom att komma fram till ett beslut med lite olika metoder" (KK.IP2). Processledarna menar att de till exempel har omröstningar och olika former av övningar för att hjälpa deltagarna styra över sina projekt.

Möjligheten för deltagare i KK att arbeta ihop med stöttning från processledarna kan kopplas till Zimmermans (2000) teorier om empowerment. Han menar nämligen att en organisation som bidrar till att dess deltagare eller medlemmar får möjlighet att vara med och ta beslut, snarare än att bli styrda, är empowering. Empirin visar att tanken med KK är att deltagarna tillsammans ska komma på idéer och ta beslut i en demokratisk process och enligt Zimmerman (ibid.) bör detta leda till att deltagarna utvecklar en känsla av kontroll och förbättrad samarbetsförmåga. Ett av KK:s mål är att bidra till handlingskraft och drivkraft (se 2.2 och figur 4) vilket utifrån Zimmermans (ibid.) teori kan ses som ett logiskt resultat av att deltagarna blivit empowered genom samarbete och beslutsfattande.

När det kommer till den del i programteorin (figur 4) som handlar om utbildning, berättar processledarna att deltagarna utbildas under den första veckan av KK men att de även får utbildning löpande under de tre månader de är med i KK. Utbildningen sker också via externa aktörer som samverkar med KK. KK.IP2 hävdar att de håller en utbildning i "sponsringskunskap och projektkunskap" när en ny grupp börjar sin medverkan i KK. De håller samtalar och reflekterar även kring "förhållningssätt gentemot sig själv och gentemot andra" som tidigare sagt utgår ifrån en modell som grundar sig på transaktionsanalys. "[...] Jag tror att den utgår ifrån transaktionsanalysen [...] Det är också förhållningssätt, hur man ser på utveckling" (KK.IP1).

Zimmerman (2000) menar att empowering på individnivå handlar om att människor ska lära sig att arbeta med sina resurser tillsammans med andra människor. I detta fallet kan de olika utbildningarna som processledarna håller ses som ett sätt att utveckla förmågan att använda resurser för deltagarna. Vad dessa kurser om sponsringskunskap och projektkunskap egentligen innebär och ämnas resultera i är dock diffust och tyvärr måste jag kritisera mig själv för att inte ha frågat mer om dem. Ett djupare resonemang om dem hade nämligen kunnat bidra till en ännu mer mångfacetterad analys av arbete med empowerment. KK samverkar även med andra verksamheter (både kommunala och ESF-finansierade sådana). När någon av dessa aktörer har föreläsningar som processledarna menar kan vara nyttiga för deltagarna tar de med deltagarna till den.

[...] till exempel [namn på verksamhet] är också en sådan part som vi har koll på. Vi har koll på varandra för att vi snabbt ska kunna ta kontakt. Sen finns det många av dom här projekten som har andra typer av pengar än vad vi har, som kanske har föreläsare eller så inne [skratt] då kommer vi." (KK.IP1)

Enligt Zimmerman (2000) är nätverkande med andra organisationer något som leder till att resurser mobiliseras och utvecklas. Han menar även att detta i förlängningen resulterar i att deltagarna kan få makt och politiskt inflytande. Utifrån empirin har jag svårt att se hur deltagarna kan tänkas få makt och politiskt inflytande genom att KK samverkar med andra organisationer. Visserligen finns det potential till att de skulle kunna få politiskt inflytande om de skulle komma i kontakt med politiker eller mobiliserar sina röster på ett sätt så att de når fram till beslutsfattare och därigenom får makt och inflytande i samhället.

KK håller olika övningar med deltagarna vars syfte är att få deltagarna mer bekväma med varandra och göra dem motiverade inför arbetet i verksamheten. Det finns även andra övningar som går ut på att undersöka vad deltagarna har för kompetenser samt få dem att tänka kreativt. De olika övningarna ska enligt processledarna förbereda deltagarna inför att komma på och genomföra sina egna projekt

Ja att vi börjar med små idéutvecklingsövningar sen bygger vi på - tar en idé till verklighet. Sen för att göra the grand finale - det gemensamma projektet. Då handlar det egentligen om att kunna använda dom olika metoder och verktyg som vi har gått igenom [i introduktionen första veckan i verksamheten], ta en idé till verklighet på en vecka och sen utvärdera det och få med sig dom kunskaper in i sitt egna projekt sen. Det är också ett syfte att lära känna varandra. (KK.IP2)

Att stärka social samhörighet genom olika övningar tycks viktigt i KK:s arbete med empowerment. Både Tengqvists (2012) och Ovrelids (2012) studier pekar dessutom på vikten av den sociala samvaron i arbete med empowerment.

Processledarna har ett inledande samtal och ett avslutande samtal med deltagarna men också under processens gång ifall det är nödvändigt. Vid det inledande samtalet får deltagarna skatta hur modiga och handlingskraftiga de är, samt hur gott självförtroende de har, från en skala mellan ett och tio. Deltagarna sätter också upp personliga mål angående vad de vill åstadkomma och vilka kontakter de vill nätverka med under sin tid på KK. Enligt KK.IP1 följs deltagarnas målsättningar och åsikter om sig själva upp vid det avslutande samtalet.

Deltagarnas mod och handlingskraft samt självförtroende mäts alltså men denna information rapporteras inte till verksamhetens finansörer utan informationen är till för att förbättra KK, menar processledarna. Lindvert (2006) har analyserat arbetsmarknadspolitiska verksamheter och kommit fram till att de generellt gör avkall på att göra rätt saker – för att istället göra saker rätt (målförskjutning). Lindgren (2001) menar också att utvärderingskrav kan resultera i

målförskjutning. Det faktum att KK har ett utvärderingskrav på sig men ändå mäter och anpassar sitt arbete efter feedback från sina deltagare indikerar att målförskjutning inte äger rum. “[...] Vi vill ju hela tiden förändra oss, förbättra oss, utvecklas i och med att vi pratar om det med deltagarna så måste vi också visa att vi gör det och det är ju en del i vårt arbetssätt” (KK.IP2).

Visserligen finns en annan risk för målförskjutning i sammanhanget och det är att KK rapporterar antalet deltagare och hur många timmar de varit på plats varje dag. KK får alltså ersättning per deltagare, vilket innebär att de får mer pengar ju fler deltagare de har – och inga pengar alls om de saknar deltagare. “Då skriver dom [deltagare] i : I måndags var jag här åtta timmar. I tisdags var jag sjuk då blev det noll timmar blabla. Så får vi [...] varje månad” (KK.IP1). Det finns alltså ett intresse för KK, som för många andra aktörer, i att ha deltagare eftersom det är på grund av dem de får pengar. Troligtvis kan deltagarersättningen bidra till att det läggs mer tid och engagemang på rekrytering och att hålla deltagare på plats än om det hade varit en annan ersättningsmodell än den granskningsbaserade – vilket även studien av Lindvert (2006) poängterar. Samtidigt är tanken att KK:s deltagare ska arbeta självständigt och processledarna ser sina främsta uppgifter som att vara på plats och stötta deltagarna:

Ja mycket tid går ju åt till deltagarna såklart, det är ju liksom ett ständigt bollande och så. Så mycket tid går ju åt till liksom... vår främsta uppgift är att finnas för alla deltagare här. Sen äts ju mycket av vår tid upp åt administration, rapportering, redovisning. Det lägger vi ju alldeles för mycket tid på om du frågar oss. Så mycket tid, ja tid med deltagarna prio ett, och sen är det ju redovisning och rapportering. [...] Uppföljning, planering. Ja men lite som vi var inne på med rekryteringen så har du ju allt vi gör där och vilken tid det går åt till det. (IP2)

Rothstein (2010) menar att verksamheter inom den aktiva arbetsmarknadspolitiken kan vara svåra att implementera. Problemet i KK:s fall kan tänkas vara att mycket av processledarnas tid går åt till administrativt arbete. Ett annat problem med verksamheten är att KK fått mindre deltagare än vad de önskat och att vissa av dem behövt vara med i KK utöver de tänkta tre månaderna. KK har alltså svårt att rekrytera deltagare och på förhand veta hur lång tid en deltagare behöver vara med programmet.

Ovrelid (2012) uttrycker att det finns en risk med verksamheter som arbetar med empowerment som går ut på att deltagarna gör allt arbete medan de bakom verksamheten lutar sig tillbaka och drar vinster på deltagarnas arbete. Utifrån empirin är det svårt för mig att säga huruvida detta är fallet även för KK, men de två processledare jag talat med hävdar (som citatet ovan visar) att de lägger mycket tid och möda på KK.

Processledarna hävdar att de inte försöker få deltagarna att passa in i någon specifik mall, utan snarare vill hjälpa dem ta ansvar över sitt eget liv även om deltagarna vill något som går emot normerna. KK.IP1 säger också att det finns svårigheter med att "rucka på strukturer" (KK.IP1) som gör att människor mår dåligt. Processledarna menar alltså att de vill visa deltagarna hur de kan ha goda liv även om de går emot vissa normer vilket kan uppfattas som att de vill uppmana deltagarna till att reflektera kritiskt över sin plats i samhället när det kommer till bland annat yrkesval. "Ja, så att så försöker vi visa att det finns en massa vägar - att dom kan hitta sin. Dom behöver inte vara i en mall där dom inte trivs eller där dom presterar dåligt - för det är ju det dom gör till slut. Det går ju mer energi åt till att lura systemet än till att göra vettiga grejer liksom" (KK.IP1).

Processledarnas normkritik kan kopplas till idén om empowerment som etablering av motmakt som Askheim (2012) skriver om. Utifrån detta perspektiv går det att uppfatta KK som så att verksamheten utgör en plattform för att etablera motmakt mot normer och paternalistiska strukturer. Processledarna hävdar till exempel att KK till skillnad från AF ser sina deltagare som kompetenta nog att själva få bestämma vad de ska göra under sin tid på KK. Kontaktpersonen på AF håller med om att KK är en flexibel instans.

Alltså jag tro att det [KK] är en miljö, som jag sa, där man kan växa i och jag tror att dom uppgifter dom får, dom får ju uppgifter och uppdrag, det är också sånt man växer av och man får göra det kanske lite på sina egna villkor känner jag det som. Jag tror det är ganska flexibelt, det är inte så fyrkantigt där, jag tror man ser individen. Det är min bild sen kan jag inte säga hundra procent exakt men jag har den bilden iallafall. (AF.IP)

Faktorer i att KK kan uppfattas som flexibelt gentemot andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder är deltagarna får flera tillfällen att arbeta självständigt. I inledningen (avsnitt 1.1) refererar jag till Heules (2011) åsikter om arbetsmarknaden där det framgår att hon anser den vara paternalistisk. Utifrån dessa tankar menar jag att AF har större tendenser mot detta än KK utifrån vad KK:s processledare och den anställde på AF berättat. Processledarna menar att myndigheter såsom AF är paternalistiska och försöker bestämma över de som medverkar. "De [AF] behandlar dem inte som vuxna" (KK.IP1). Det är intressant att ha i åtanke att arbetsmarknadspolitik med AF i spetsen kan uppfattas som paternalistisk. Frågan är nämligen om det inte blir en aning paradoxalt (utifrån perspektivet på empowerment som motmakt) att KK ändå till viss del är beroende av AF i och med finansieringen och deltagarna de får därifrån (AF.IP). Det empiriska material jag

samlat på mig utifrån respondenterna tyder dock inte på att det finns någon större konflikt i att KK är mer flexibelt än AF. Tvärtom indikerar materialet att KK som aktör samverkar med strukturer (i form av ESF och AF), vilket Ronning (2012) hävdar är en förutsättning för arbete med empowerment.

Ronning (ibid.) hävdar att ickeförtryckande empowermentarbete inte är något offentligt anställda kan syssla med (ibid. s. 47). Han tycks alltså mena att arbete med empowerment blir förtryckande om det görs inom den offentliga sektorn. Om jag begrundar KK utifrån denna åsikt går det ändå att uppfatta det som så att KK inte är förtryckande eftersom de ger sina deltagare relativt stor grad av inflytande – åtminstone om jag kontrasterar med uppfattningarna om hur AF arbetar.

6.2.3 Utfall

Här analyseras och redovisas på vilket sätt KK menar att deras aktiviteter (i form av projekt, coachning, utbildning, övningar och samtal) ska leda till empowerment (mod, drivkraft, självförtroende och kunskap) och resultera i sysselsättning (studier eller arbete).

Processledarna anser att deltagarna behöver självtillit, mod och handlingskraft för att ta kontroll över sina liv vilket förefaller vara deras definition av empowerment. Processledarna hävdar att det är själva möjligheten för deltagarna att få testa något – och känna att de klarar av det – som leder till en utveckling av självförtroendet och ger dem mod och drivkraft. En av dem förklarar denna process såhär:

Tro på mig själv liksom. Allt det vi gör på [KK] ska på något sätt leda till mod, handlingskraft och tro på mig själv. Vi gör ingenting här som vi inte tror leder till det. [...] För vi tror att det är det som leder till empowerment, att man får eget liksom, ja men att man får kontrollen över liksom sitt eget liv och liksom... självledarskap. (KK.IP2)

Zimmerman (2000) menar i likhet med KK.IP2 att känsla av kontroll är ett resultat av “empowering” aktiviteter. Han menar att dessa aktiviteter ska bestå i att deltagare arbetar tillsammans i en organisation där deltagarna får möjlighet att använda sina egna resurser och arbete tillsammans med andra människor. Detta är precis vad deltagare i KK får möjlighet till, enligt processledarna.

KK:s kontaktperson på AF framhåller som tidigare nämnts att de personer som hänvisas till KK ofta inte har någon plan om vad de vill göra. Syftet med KK tycks alltså vara att få dem att

komma fram till något. Självkännedom ska leda till sysselsättning genom att deltagarna till följd av sin delaktighet i KK tagit reda på vad de har för intressen och byggt upp sin självtillit. Zimmermans (ibid.) perspektiv på empowerment går att knyta an till KK:s idéer eftersom deltagarna inte hade varit med i KK från början om de själva hade tänkt ut en tydligt utstakad yrkesbana. Teoretiskt sett så ska deltagarnas arbete med projekt tillsammans med andra leda till att de får bättre känsla av kontroll och förmåga att samarbeta. Den kritiska medvetenheten som Zimmerman nämner kan komma till som en följd utav att deltagarna diskuterar livserfarenheter och strukturer med varandra och processledarna. Processledarna pratar nämligen om att om strukturer i samhället.

KK.IP1 berättade för mig att tanken med KK kom till hen via en insikt om samhällsstrukturerna. Insikten handlade om att samhället förändras i en snabb takt vilket leder till en otrygg arbetsmarknad. Detta menar processledaren bidrar till en osäkerhet över vad det finns för arbetsmöjligheter och resulterar i att många tar jobb de egentligen inte trivs med och därför mår dåligt. Processledarna tycks övertygade om att det finns sysselsättningsmöjligheter som inte orsakar ohälsa och vill visa deltagarna detta med KK. Processledarna i KK uppmuntrar därför deltagarna att göra något som de finner meningsfullt:

Dels så försöker vi ju visa upp att det finns andra arbetsplatser än typ lärare, polis och bagare, vilka tio man nu kan räkna upp, men sen försöker vi ju också ta hit folk som har tagit sig lite annorlunda vägar. [...] Man kan vara studiecirkulerare, man kan tjäna pengar på lära folk göra robotar, fotografera i mörker eller vad det nu är man tycker är kul. (KK.IP1)

Ovanstående citat och andra uppgifter indikerar en normkritisk hållning hos processledarna, åtminstone när det kommer till yrkesval. Processledarna hävdar alltså att de försöker uppmuntra sina deltagare att arbeta med och studera till det de bryr sig om. Det går att kritisera några av de excentriska jobbförslag processledaren exemplifierar och ifrågasätta hur realistiskt det är att uppmuntra folk till att följa sina drömmar om att bli egenföretagande robottillverkare. Jag tror att många hade blivit besvikna om de för starkt hoppas på att sina arbeten ska motsvara alla deras drömmar och förhoppningar. Dessutom hade samhället i stort förmodligen blivit lidande om det saknades folk villiga att ta lite mindre "roliga" arbeten. Processledarna vill ändå övertyga sina deltagare om att de har möjligheten att arbeta med något de trivs med vilket jag uppfattar som ett rimligt sätt att få sådana som tidigare inte gjort det anledning till att engagera sig i sin egen sysselsättning. En av processledaren säger:

Ja så att så försöker vi visa att det finns en massa vägar, att dom kan hitta sin. Dom behöver inte vara i en mall där dom inte trivs eller där dom presterar dåligt för det är ju det dom gör till slut. [...] Så det är väl mer att dom tar ansvar för sig själva och ser att: Ja men det funkar och jag är viktigt och jag kan bestämma själv och då kan jag bli lycklig. (KK.IP1)

Utifrån statistik processledarna tillhandahållit mig tycks KK:s arbete med empowerment leda till att deltagarna kommer i sysselsättning. Siffrorna jag fått visar följande: Av de sammanlagt 51 deltagare som fullföljt KK:s program och följts upp tre månader därefter mellan december 2015 och september 2017 blev 43 % anställda direkt efter avslutat deltagande, och efter tre månader hade fler gjort det, sammanlagt 59 %. 16 % startade eget företag direkt efter avslutat deltagande och efter tre månader hade fler gjort det, sammanlagt 22 %. 14 % började studera (både gymnasiekomplettering och högskola/ universitet) direkt efter avslutat deltagande och efter tre månader sammanlagt 33 %. Sammantaget är det alltså, enligt statistiken från KK, 92 % som arbetar eller studerar tre månader efter de gått klart KK (Kaoskompaniet 2017).

Siffrorna ser lovande ut men det finns skäl att vara kritisk till KK:s statistik, särskilt med tanke på vad Vedung (2011) och Lindvert (2006) framhåller om utvärdering och granskningsbaserade styrmodeller (se avsnitt 3.1) och hur statistik kan manipuleras. Utvärdering (som KK:s statistik är till för) kan nämligen enligt Vedung (2011) användas som en sorts kuliss för att dölja misslyckanden eller “[...] skapa attraktiva bilder av programmen och överhuvudtaget ge ett fördelaktigt intryck utåt och därmed slippa schavottera” (s. 176). Trots att statistiken möjligtvis inte är helt tillförlitbar, och informationen den ger inte är ytterst nödvändig för att besvara uppsatsens frågeställningar, väljer jag ändå att presentera den. Statistiken är nämligen resultat som är av intresse att ha med när verksamheter undersöks programteoretiskt (Vedung 2011, Rossi et al 2004).

7 Avslutning

Programteorin kan konstrueras på flera olika sätt. I den här uppsatsen har jag konstruerat den med hjälp av tre modeller. Den första (figur 3) visar på KK:s logik inom ramen för ESF. Den andra (figur 4) visar hur KK är ämnat att fungera och hur de vill uppfylla sina mål. Den tredje (figur 5) är en övergripande schematisering av EFS: mål och vad som KK menar bör uppfylla dem.

Programteorin (figur 4) visar att KK:s förutsättningar är lokal, utrustning kontakter och kunskap. Utifrån programteorin bör KK:s aktiviteter (för deltagarna) vara: Projekt, coaching, utbildning, övningar och samtal. Dessa aktiviteter är tänkta att leda till att deltagarna får ökat självförtroende, drivkraft, kunskap, mod, självkänedom och i slutändan kan ta kontroll över sina egna liv. I förlängningen ska dessa faktorer förhoppningsvis resultera i att de kommer i sysselsättning.

När det kommer till hur denna programteori implementerats visar resultatet att KK har de förutsättningar som programteorin visar att de behöver. KK:s deltagare genomför flera olika projekt tillsammans med andra där de får coaching och utbildning, vilket pekar på att KK gör vad de tänkt att de skulle göra. Processledarna håller olika övningar som bl.a. ska bidra till att gruppen ska lära känna varandra och komma på idéer till projekt att genomföra. De samtalar också med deltagarna både före och efter deras deltagande i KK. Genom dessa samtal mäter processledarna aspekter som de att de inte rapporterar till finansiärer utan använder för att förbättra arbetet. Detta indikerar att det inte föreligger målförskjutning i KK som Lindvert (2006) och Lindgren (2001) menar är en risk med granskningsbaserade styrmodeller.

Utifrån Zimmermans (2000) perspektiv på empowerment går det att se KK som en organisation i samhället som bidrar till att medborgare har tillgång till lika resurser i form av stödstrukturer. Vidare kan KK ses som en organisation som ger deltagare möjlighet att delta i beslutsfattande och dela både ansvar samt ledarskap med andra inom organisationen. Deltagarnas arbete tillsammans med andra människor med stöd från processledare kan ses som ett sätt att utveckla deltagarnas hantering av resurser och främja deras samarbetsförmåga och känsla av kontroll. KK samverkar med andra organisationer vilket kan uppfattas som ett sätt att mobilisera deltagarna för att de ska få kontakter, kunskap och inflytande.

Utifrån perspektivet på empowerment som en form av terapi (Askheim 2012) går det se hur processledarna fokuserar på individen för utveckling. Processledarna menar nämligen att en stor del i KK:s arbete med empowerment är att få deltagarna att reflektera över sig själva och sina livssituationer. Processledarna hävdar till exempel att de arbetar utifrån transaktionsanalys som förklaringsmodell vilket uppmanar deltagarna till självreflektion. De arbetar mot att deltagarna ska få bättre självkänedom och med det kommer troligtvis förståelsen för vad deltagarna vill göra inom de befintliga strukturerna, vilket kan tolkas som ett terapeutiskt perspektiv på arbetet med empowerment.

Samtidigt så uppfattar jag det som att processledarna är kritiska till strukturer och normer och därmed har ett perspektiv på empowerment som en form av motmakt (ibid.). En av processledarna sa att strukturer är svåra att rucka samtidigt som de båda hävdade att de inte försöker få deltagare att passa in i någon mall utan vill visa att det finns olika sätt att leva gott på. I samtalet om empowerment tycks flera (tex Ronning 2012, Ovrelid 2012) mena att en kritisk medvetenhet om omgivningen och dess påverkan på livet är nödvändigt för att bli "empowered". Processledarna menar att deras främsta mål inte är att få ut deltagare i arbete direkt utan att de snarare vill arbeta med deras självförtroende och ge dem verktygen att ta kontroll över sina liv. Med utgångspunkt i detta aktualiseras en tanke: att ta kontroll över sitt liv är inte synonymt med att till exempel vara anställd, driva eget företag, eller studera på universitet. Det kan lika gärna inbegripa att arbeta mot sin egen lycka på något annat vis.

Det finns alltså indicier på att KK arbetar med empowerment dels ur ett terapeutiskt perspektiv (individinriktat) men även motmaktsoorienterat (strukturinriktat). Det kan tyckas paradoxalt att arbeta utifrån bägge dessa perspektiv med inte nödvändigtvis. Jag tolkar det nämligen så att det terapeutiska perspektivet på empowerment och det motmaktsoorienterade kompletterar varandra i processledarnas arbete med empowerment.

Det kan även tyckas paradoxalt att KK arbetar med empowerment inom ramen för ESF och AF som kan kännetecknas av paternalism (Heule 2011). Starrin (2012) menar nämligen att paternalism är motsatsen till empowerment. Resultatet visar dock på att det inte finns några motsättningar för KK att arbeta med empowerment inom ramen för ESF och AF. Tvärtom indikerar empirin att KK som aktör har stöd av strukturer (i form av ESF och AF) vilket Ronning (2012) menar är en förutsättning för arbete med empowerment.

Processledarna menar att utfallet för majoriteten av deltagarna är att de blivit mer självsäkra, modiga och handlingskraftiga. Statistiken de gett mig visar också att majoriteten av deltagarna (92%) är i sysselsättning efter deltagande i KK. Men som tidigare nämnts bör man vara kritisk till statistik, särskilt med tanke på studierna av Lindvert (2006) och Vedung (2011) som presenteras i 3.1.

Via en kvalitativ fallstudie har jag studerat ett enskilt projekt som arbetar med empowerment. Det finns flera fördelar med detta såsom att jag har kunnat gå in djupt på verksamhetens programteori och hur den har implementerats samt hur dess processledarna förhåller sig till empowerment i det praktiska arbetet. Nackdelen med att fokusera på ett projekt är att uppsatsen blir ensidig och att resultaten därmed berör just KK. Jag kan alltså inte utifrån dessa kunskaper

göra några större generaliseringar om andra ESF-finansierade verksamheters implementering och hur dessa kan relateras till teorier om empowerment. Samtidigt kan fallstudier av detta slag vara nyttiga för framtida forskning eftersom de kan identifiera intressanta aspekter att forska kring och peka ut vägar till andra fenomen och områden. Till exempel hade det varit intressant att på ett mer övergripande, expansivt plan undersöka hur andra verksamheter som säger sig arbeta med empowerment förhåller sig till begreppet utifrån rådande diskurser och hur det kommer till uttryck i praktiken.

Det har nog framgått hur eklektisk diskursen kring empowerment är vilket jag funnit en aning komplicerat eftersom den i flera fall är motsägelsefull. Trots att begreppet empowerment är svårt att definiera på ett klart och objektivt sätt finns det enligt *Temagruppen för unga i arbetslivet* många ESF-finansierade projekt som arbetar med empowerment (2013:1). Därför är det viktigt att öka förståelsen om vad arbete med empowerment egentligen innebär – kanske genom studier som denna – och hur det realiserar för att kunna säga något mer om fenomenet i stort.

Referenser

Askheim, Ole-Petter och Starrin, Bengt (2012) Empowerment - ett modeord? I:

Ole-Petter Askheim (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Askheim, Ole-Petter (2012) Empowerment - olika infallsvinklar. I: Ole-Petter Askheim (red.)

Empowerment i teori och praktik. Malmö: Gleerups utbildning AB

Bryman, Alan (2013) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Kina: Liber.

Blom, Björn och Morén, Stefan (2015) *Teori för socialt arbete*: Lund: Studentlitteratur AB.

Denvall Verner, Heule Cecilia, Kristiansen Arne (2011) Social mobilisering: En inledande positionering. I: Denvall Verner, Heule Cecilia, Kristiansen Arne (2011) *Social mobilisering: en utmaning för socialt arbete*. Malmö: Gleerups AB.

Eriksson, Bengt G och Karlsson, Per-Åke (2016) *Att utvärdera välfärdsarbete*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Europeiska kommissionen (2010) *Europa 2020: En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*. Skrift från Europakommissionen tillgänglig på

http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SV_ACT_part1_v1.pdf

Europeiska socialfonden (2014) *Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014-2020*. Skrift från Europeiska socialfonden tillgänglig på

https://www.esf.se/Documents/Våra%20program/Socialfonden%202014-2020/Programinformation/Programme_2014SE05M9OP001_1_2_sv%20Godkänt%20OP.pdf

Forslund, Anders och Sibbmark, Kristina (2005:9) *Kommunala arbetsmarknadsinsatser riktade till ungdomar mellan 18 och 24 år*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU)

Heule, Cecilia (2011) *Socialt arbete som mobilisering*. Malmö: Gleerups AB

I: Verner Denvall, Cecilia Heule och Arne Kristiansen (red.) *Social mobilisering: en utmaning för socialt arbete*. Malmö: Gleerups AB.

Kaoskompaniet (2017) *Statistik: Mål-utfall* [internt dokument]

Lindgren, Lena (2001) *The Non-profit Sector Meets the Performance-management Movement: A Programme-theory Approach*. I: Elliot Stern (red.) *Evaluation*. Vol. 7. No 3. 285-303.

Lindvert, Jessica (2006) *Ihållig arbetsmarknadspolitik?* Finland: Borea bokförlag.

Ovrelid, Bjarne (2012) *Empowerment var svaret, men vad var frågan?* I: Ole-Petter Askheim (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Panican, Alexandru och Ulmestig Rickard (2017) *Lokal Arbetsmarknadspolitik: Vem gör vad, hur och för vem?* Växjö: Linneuniversitetet.

Rossi, Peter H., Lipsey, Mark W. och Freeman, Howard E. (2004) *Evaluation: A systematic approach*. United Kingdom: Sage Publications.

Ronning, Rolf (2012) Brukarmedverkan och empowerment - gammalt vin i nya *flaskor*? I: Ole-Petter Askheim (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Rothstein, Bo (2010) *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. Stockholm: SNS förlag.

Ronneby Kommun (2015) [Ansökan till ESF om finansiering till Kaoskompaniet] Diarienummer 2015/00238

Starrin, Bengt (2012) Empowerment som förhållningssätt - kan vi lära oss något av Pippi Långstrump? I: Ole-Petter Askheim (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Swärd, Hans och Starrin Bengt (2007) Makt och socialt arbete. I: Meeuwisse, Anna och Sunesson, Sune (red.) *Socialt arbete - en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur

Thorén, Katarina (2012) *Arbetsmarknadspolitik i kommunerna*. Rapport från riksdagen 2011/12:RFR15.

Tengqvist, Anna (2012) Att begränsa eller skapa möjligheter - om centrala förhållningssätt i empowermentarbete. I: Askheim Ole Petter (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Temagruppen unga i arbetslivet (2013:1) *Två tomma händer: Entreprenörskap inom arbetsmarknadsprojekt med stöd från Europeiska socialfonden*

Vedung, Evert (2011) *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur AB

Zimmerman, Marc (2000) Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. I: J. Rappaport och E. Seidman (red.) *Handbook of community psychology*. New York: Kluwer Academic/Plenum

