



LUND UNIVERSITY

ESF-projektet Vectis - Den sociala samvaron och vägen tillbaka till arbetslivet, eller? - Utvärdering av deltagares, anställdas och handläggares upplevelser

Melén, Daniel

2006

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Melén, D. (2006). *ESF-projektet Vectis - Den sociala samvaron och vägen tillbaka till arbetslivet, eller? - Utvärdering av deltagares, anställdas och handläggares upplevelser*. [Publisher information missing].

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



ESF- projektet Vectis –

Den sociala samvaron och vägen tillbaka till arbetslivet, eller?

Utvärdering av deltagares, anställdas och handläggares upplevelser.

Daniel Melén
Sociologiska institutionen
Lunds universitet
December 2005

Innehåll

Inledning	3
Utvärderingens syfte	4
Utvärderings upplägg	4
Material och metod	5
Tillvägagångssätt	9
Sammanfattning av projektdeltagarnas upplevelse av Vectis	9
Sammanfattning av Vectis personals upplevelse av Vectis	12
Sammanfattning av Af- och Fk- handläggares upplevelse av Vectis	14
Analys – upplevelser av Vectis	18
Om urvalet – den typiske deltagaren	18
Motivation – en framgångsfaktor	20
Psykiatriska diagnoser	22
Deltagarnas självförtroende	24
Individanpassning eller strama tyglar; rak kommunikation och egna initiativ	27
Oordning	33
Den osäkra första tiden, smekmånaden och skilsmässan	34
”Vectis” i permanent form, istället för projekt	37
Vectis fördelar– de inledande veckorna och arbetslivsmatchning	37
De inledande mjuka veckorna	38
Rekrytering och arbetslivsmatchning	42
På datafronten intet nytt	46
Undermålig fysisk arbetsmiljö – gnäll eller verklighet?	49
Intensitet	51
Vectis – inte en dagisverksamhet för vuxna!	55
Lång väntan?	56
Arbetsprövning	59
Projektets resultat	60
En solskenshistoria	63
Konklusion	64

Inledning

(Britt) Vet du! Vectis för mig, första gången jag hörde ordet så tänkte jag, hur de stavar, med *e* eller *ä*, att väcka någon, väcka någon som slumrar, jag vet jag hade de tankarna. Å de e precis så jag ser det, här e nån som tar det första, som pushar dom fram till nånting, men dom gör det då, som jag ser, professionellt. Med alla de här inslagen som finns, att träna sitt eget jag, våga stå för att de har både rättigheter å kompetens, att de kan nånting å att de vill nånting. Så för dom den här hjälpen, å dom för den hjälpen så långt att... om dom e långt borta här innan, men det finns alltså en väg att komma fram till den här gränsen, ”nu e min sjukdom slut å nu börjar jag bli frisk å kan gå ut på arbetsmarknaden”, de e den här biten innan, som jag tycker Vectis, dom leder hit fram, där vi sen tar det här tillsammans, slutgiltiga avslutande steget – anställning.

Orden är hämtade från en intervju med en handläggare och representerar en av Vectis två sidor, som jag tar del av då jag utvärderar projektet. Bilden överstämmer väl med den känsla jag får av mina besök i de lokaler verksamheten bedrivs. Varje gång jag slår upp dörrarna blir jag bemött av en underbar receptionist och det råder inte några tvivel om att här – åtminstone på ytan – råder ett fantastiskt arbetsklimat. Projektets deltagare och personal verkar trivas mycket bra. Men myntet har också en baksida, och denna baksida får vi bekanta oss med genom en missnöjd deltagare. Elisabeth har förvisso, precis som jag, uppmärksammat de leende människorna som möter henne i korridorerna. Men hon anser att det är en yta. Jag vet inte. Jag befinner mig inte i lokalerna så många gånger att jag ser igenom ytan, utan ser bara de välkomnande leendena, samma leenden som Elisabeth tolkar som falska:

(Elisabeth) Lite mer disciplinerat, å lite mer krav. Med tanke på den informationen jag fick om vad det hela skulle handla om, tyckte jag att de va väldigt lössläppt. Jag menar inte att de ska fylla mina förväntningar helt, men de fyllde ju för fan inte hälften en gång. Men de va mer, liksom, precis som maskeraddockor som bara gått omkring ”hållå!”, ”eh, har inte tid, vänta”. (Gör en liknelse mellan Vectis och ett sjukhus, med långa väntetider). Det tyckte jag va synd. Sen så har jag full förståelse för att det tar tid innan projekt kommer igång, men till sist å syvende e de alltid den tredje parten som får det, å jag har väl känt länge å va den tredje parten.

(...) Men det har liksom vart samma känsla som om du till exempel e på ett jobb, å ni ska på en föreläsning som ska ge er information... å så kommer ni ut från föreläsningen å tänker att ”fan det här kunde jag ha gjort bättre själv”. Eller det gav mig *nada*. Så har känslan vart för mig. Jag hade högre krav faktiskt. Ehh. Å sen också att jag hade gått så pass länge, å fick liksom uppfattningen att nu gäller det, å de va ju ett väldigt stort glapp från nu gäller det, till hur det var. (Visar hur andra deltagare sitter under föreläsningar). ”Var fan har jag hamnat nånstans?” Det va liksom inte tillbaka på min egen förskola ens en gång, känner jag. De stämde inte riktigt... ja.

Välmenande leenden, eller bara falska, fullt av kompetens, eller fullt av brist på kompetens, uppfattningarna om Vectis är delade, och det är dessa upplevelser jag kommer att lyfta fram i utvärderingen.

Utvärderingens syfte

ESF-finansierade projekt skall utvärderas av projektägaren, i detta fall Eductus. Finansiären kräver emellertid dessutom en extern utvärdering av projektet. I detta projekt – Vectis – utförs den externa utvärdering av undertecknad, Daniel Melén, sociologiska institutionen, Lunds universitet.

Utvärderingen kommer inte att fokusera de resultat som projektet har uppnått, detta utvärderas i Eductus interna utvärdering. Utvärderingen skall istället analysera de inblandades upplevelser av projektet. De inblandade är, förutom projektdeltagarna – de arbetslösa sjukskrivna –, de som har arbetat i projektet – anställda av Eductus –, samt externa aktörer på Försäkringskassan (Fk) och Arbetsförmedlingen (Af), som har rekryterat deltagarna till projektet och samarbetat med dess personal. Utvärderingen syftar till att lyfta fram olika intressenters upplevelse av Vectis. Den huvudsakliga frågeformuleringen har varit: *Hur är de inblandades upplevelser av Vectis? Är deltagare, personal och handläggare nöjda eller inte, och vad har orsakat de positiva och negativa upplevelsena?*

Utvärderingens upplägg

Utvärderingen inleds med en genomgång av det empiriska material och de metoder jag har använt mig av för att samla in det. Därefter följer tre separata korta sammanfattningar av de tre grupperna (deltagare, de Vectisanställda samt Af- och Fk-handläggare). Här diskuterar jag hur jag har gått tillväga i respektive analys och tar upp några huvudpunkter i de olika gruppernas upplevelser av Vectis. Den huvudsakliga delen av texten utgörs av en analys där de tre intressenternas upplevelse integreras, jämförs och diskuteras. Texten avslutas med en sammanfattning.

Material och metod

Vectis har under de två år som projektet har pågått haft totalt 205 deltagare. Av dessa har 43 deltagit under ett så få antal dagar (dessa har inte genomgått introduktionen), att det inte har ansetts finnas någon anledning att utvärdera deras upplevelser av projektet. Övriga, 162 personer, har fått ett frågeformulär innehållande 62 frågor hemskickat. Av dessa har 6 brev skickats tillbaka på grund av fel adress, medan 74 personer har besvarat, och skickat tillbaka, formuläret (adresserat till mig vid Lunds universitet). Svarsfrekvensen har således varit 46 procent, vilket får anses vara relativt bra, om än knappt tillräckligt. En orsak till att svarsfrekvensen inte har varit högre är att jag gav respondenterna kort tid att besvara frågorna, på grund av tidsbrist. Detta innebar samtidigt att jag inte hann skicka ut någon påminnelse till dem som inte besvarade frågorna i den första omgången, en sådan påminnelse hade med stor sannolikhet lyft svarsfrekvensen närmare 60 procent.

Det kan diskuteras om mitt kvantitativa material ger deltagarnas upplevelse av Vectis rättvisa, med tanke på svarsfrekvens, men fungerar åtminstone som en fingervisning av hur deltagarna har upplevt projektet. En avgörande anledning till att jag ägnar mer energi åt att analysera det kvalitativa materialet – intervjuerna – än det kvantitativa – frågeformuläret – är svarsfrekvensen. Frågeformuläret används mer för att förtydliga, och finna samvariationer, som antyds av det kvalitativa materialet. Frågeformuläret skall därför ses som ett komplement till intervjuerna, och främst förstärka de slutsatser jag drar av intervjuerna.

Frågeformuläret bestod av ett antal inledande frågor om deltagarens bakgrund och sjukskrivnings- och arbetslöshetshistoria, för att efter hand mer och mer inriktas på frågor om upplevelsen av Vectis (se bilaga 1). Som bakgrund till frågeformuläret intervjuade jag 9 slumpmässigt utvalda deltagare (6 kvinnor och 3 män), vilket ger ett representativt urval av projektets samtliga deltagare ur ett könsperspektiv (68,5% av deltagarna som har besvarat formuläret, och 65,5% av projektets totala antal deltagare, är kvinnor). Ytterligare en man skulle ha intervjuats, men den dag vi skulle träffas kom han vid fel tidpunkt, då han sa sig hade delgivits fel tid. Det bestämdes då en ny tid, vilken han avbokade på grund av en brådskande resa. Efter detta brydde vi oss inte om att göra fler försök. Jag ansåg att jag hade fått veta tillräckligt om

deltagarnas upplevelser genom mina 9 intervjuer. Om Anders, som vi kan kalla honom, verkligen ville bli intervjuad eller inte, förtäljer tyvärr inte historien, inte heller om han hade någonting nytt att tillföra. Rent allmänt upplevde jag emellertid att informationen hade börjat att stagnera mot slutet av intervjuerna, jag upplevde mig ha fått en bra bild av deltagarnas upplevelser. Intervjuerna var semistrukturerade till sin form.

Urvalet till intervjuerna var slumpmässigt utifrån alla aspekter utom en (kön togs inte hänsyn till, även om detta urval visade sig vara representativt). Hänsyn togs till när deltagaren hade påbörjat sitt deltagande i projektet. Under de 2 år som Vectis har pågått har 17 grupper à 10-15 personer skrivits in i projektet. Då det hade kommit till min kännedom att missnöje infann sig i inledningsfasen, för att därefter mer och mer ha ansetts försvinna, ville jag intervjua såväl de som skrevs in i inledningsfasen som dem som deltog i slutet av projekttiden, likaså de som skrevs in i mitten av projektet. Mycket talade för att upplevelsen var som bäst i mitten av projekttiden och att den försämrades framåt slutet av projektet, då stress och tryck på personalen att avsluta deltagarnas aktivitet torde vara som störst. 33 av deltagarna som har besvarat frågeformuläret påbörjade sitt deltagande under 2004 och 37 under 2005. Bland dem som har besvarat formuläret är den genomsnittliga tiden i projektet 7 månader.

Det kan nämnas att traditionella sociologiska variabler, såsom kön, klass, etnicitet och ålder, inte ger några särskilda utslag i de kvantitativa analyserna. Könsvariabeln ger endast upphov till statistisk signifikans i ett fåtal tillfällen: männen är mer positivt inställda till att deltagare i projektet är olika långt komna i sitt återtåg till arbetslivet och männen bryr sig inte lika mycket om att verksamheten är förlagd till att variera för- och eftermiddag (i inledningsfasen). Kvinnorna har mer bestämda uppfattningar i denna andra fråga, och många anser att det är bra eller dåligt att variera för- och eftermiddag, medan männen inte bryr sig om vilket. Generellt är kvinnornas upplevelse mer positiv än männens, men de är mer negativt inställda till den fysiska arbetsmiljön. Dessa siffror är emellertid inte statistiskt signifikanta. Etnisk mångfald har studerats med hjälp av variabeln *födelseland*, men har varit alltför dominerad av personer som är födda i Sverige, för att ge något utslag. För att närma mig en klassvariabel har jag använt mig av en utbildningsvariabel. Med hjälp av denna kan jag konstatera att det finns tendenser som antyder att ju högre utbildning, desto mer allmänt missnöje med projektet. Om detta beror på en generellt mer kritiskt hållning eller att Vectis faktiskt är bättre anpassat för dem med lägre utbildning kan jag inte besvara, inte heller är många samvariationer med denna variabel statistiskt signifikanta. Ålder ger inte heller några statistiskt signifikanta utslag.

Intervjupersonerna valdes slumpmässigt, genom att vi valde att intervjua nummer 4 i varannan av de 15 grupperna som deltagarna var inskrivna i. Utöver dessa 8 intervjuades 2 personer från den grupp som jag hade lärt känna. Observationsstudien, i nämnda grupp, gav mig också tillfälle att skapa mig en förståelse av verksamheten och interaktionen, mellan gruppmedlemmarna inom den nämnda gruppen, mellan personal och gruppdeltagare, samt mellan olika grupper. Det sistnämnda gjordes framförallt den sommardag som jag medverkade vid en picknick i Rörslöjparken, med tipsrunda, kubb, kaffe och kakor. Intervjuerna bokades av projektledaren, utifrån det urval som vi kommit fram till. Detta kan ha inneburit ett problem eftersom deltagarna kontaktades av uppdragsgivaren, och inte av mig, vilket kan ha skapat en känsla av att de utvärderades av projektägaren och inte av en extern part. Kanske var detta en anledning till att intervjun med Anders ej blev av. Orsaken till detta upplägg var att spara tid, och att det kunde tänkas väckas misstänksamhet om de kontaktades av en okänd man, dvs. jag.

Utöver deltagarna intervjuades 4 anställda vid Eductus, 3 mentorer och 1 rekryterare. 3 av dessa intervjuades tillsammans i en så kallad fokusgruppsintervju, medan den fjärde intervjuades individuellt, i en semistrukturerad intervju. Dessa 4 intervjuer valdes ut på förslag från Vectis, och bestod av de 4 som vid denna dags datum var mest aktiva i projektet. Dessutom genomfördes 4 semistrukturerade intervjuer med handläggare på Arbetsförmedling och Försäkringskassa (2 från vardera organisation), samt ytterligare ett antal ostrukturerade intervjuer med handläggare inom de två organisationerna. De ostrukturerade intervjuerna har genomförts vid olika tillfällen, i mitt avhandlingsarbete, som observatör av den fördjupade samverkan som sker mellan organisationerna i deras arbete med arbetslösa långtidssjukskrivna. De ostrukturerade intervjuerna har därför genomförts under en längre tidsperiod, och består inte enbart av intervjuer, utan också av observation av den fördjupade samverkan och dess diskussioner om arbetslösa sjukskrivna samt i förekommande fall rehabiliteringsprojekt som Vectis. De ostrukturerade intervjuerna, och observationerna, användes för att komplettera de 4 semistrukturerade intervjuerna som valdes ut på förslag från Vectis. De ostrukturerade intervjuerna valdes således ut av mig själv, utifrån aspekten att dessa personer var de som jag träffade i mitt avhandlingsarbete.

De semistrukturerade intervjuerna följde en intervjuguide som var anpassad efter den kategori av person som intervjuades (anställd, handläggare eller deltagare). Deltagarnas intervjuer

följde en guide, Vectis personals en annan, och Af- och Fk- handläggarnas intervjuer följde en tredje guide. Guiden följdes inte slaviskt, utan fanns med för att jag inte skulle missa att ta upp de (ca 20) obligatoriska frågorna/områdena. Jag lämnade stort utrymme för följdfrågor, och intervjuerna varade allt från 25 minuter till 1 timme och 25 minuter. De allra flesta varade 40 till 50 minuter, medan gruppintervju varade i närmare 2 timmar, inklusive en tio minuters paus.

Undersökning och metod

Undersökningsgrupp	Metod
Deltagare	Observationsstudie (1 grupp, 5 tillfällen) 9 semistrukturerade intervjuer Frågeformulär till 162 deltagare (svarsfrekvens 46%)
Vectis	1 semistrukturerad intervju 1 fokusgruppsintervju (3 personer)
Handläggare Fk	2 semistrukturerade intervjuer Ostrukturerade intervjuer (3) och observationsstudie
Handläggare Af	2 semistrukturerade intervjuer Ostrukturerade intervjuer (3) och observationsstudie

Tillvägagångssätt

Samtliga intervjuer med deltagarna har av praktiska skäl skett i Vectis lokaler, på Drottninggatan i Malmö. Detta val har möjligtvis påverkat deltagarna negativt (normalt rekommenderas inte att genomföra en arbetsplatsundersökning i arbetsgivarens lokaler, vilket här är en rimlig jämförelse). Av praktiska skäl var detta emellertid en stor fördel, inte minst då de flesta intervjuade deltagarna fortfarande befann sig i projektet. Inte heller upplevde jag detta som ett hinder, utan ansåg snarare att jag fick bra kontakt med, och upplevde en tillit till, samtliga intervjupersoner, och tror att de alla flesta intervjupersoner upplevde en ömsesidig tillit till

mig. Ingenting tyder på motsatsen. Problemet med att intervjuerna skedde i Vectis lokaler, och att de anordnades av Vectis, skall emellertid inte förringas, men av praktiska skäl blev det närmast en nödvändighet. Samtliga intervjuade gruppdeltagare fick en fruktkorg som tack för hjälpen. Jag var noga med att lämna över denna efter att intervjun var genomförd. För att fruktkorgen inte skulle ses som en muta, eller någonting som skulle påverka intervjupersonernas svar eller motivation att ställa upp på intervjun, var korgen en överraskning för dem. Även Vectis personal intervjuades i arbetsgivarens lokaler, medan de semistrukturerade intervjuerna med Af- och Fk- handläggare skedde på handläggarnas respektive arbetsplatser (de ostrukturerade intervjuerna har skett i samband med min observation av den fördjupade samverkan mellan organisationerna, under hela 2005). Övriga intervjuer har genomförts under hösten 2005 (oktober och november), medan observationsstudien av Vectis skedde under våren och sommaren 2005. Frågeformuläret skickades ut, och samlades in, under november månad 2005. Denna skickades till samtliga deltagares hemadresser. Ett steg i att uppnå en känsla av anonymitet och att värna om sekretess var att förbereda, och skicka med, frankerade svarskuvert ställda till min arbetsplats, och således inte till Vectis.

Sammanfattning av projektdeltagarnas upplevelse av Vectis

Metod

Denna del av utvärderingen består av två olika delstudier, en intervjustudie och en enkätstudie. Intervjuerna har genomförts med 9 slumpmässigt utvalda deltagare, olika långt komna i projektet, medan enkäten har skickats ut till samtliga deltagare som har varit delaktiga i mer än 2 veckor. Frågeformuläret (bilaga 1) bestod till stor del av frågor som aktualiserats i de intervjuer jag genomförde med deltagarna. Framförallt ville jag testa om de missnöjeskommentarer som framkom i intervjuerna hade ett generellt stöd bland deltagarna, eller om det handlade om undantag. Många frågor i formuläret berörde upplevelse av stöd från Vectis personal, interaktion med andra deltagare samt arbetsmiljö. Men där fanns också frågor om deltagarens arbetslöshets- och sjukskrivningshistoria samt allmän upplevelse av socialförsäkringssystemet, Försäkringskassa och Arbetsförmedling. Dessutom fanns där självklart ett antal variabler som jag såg som bakomliggande, oberoende, variabler, såsom tidpunkt för inskrivning i projektet, kön, ålder, utbildning, arbetslivshistorik samt sjukskrivningsorsak.

Deltagarnas upplevelse

Ett typiskt citat från en av de deltagarna som har deltagit i en av de senare grupperna är följande från Joakim:

(Joakim) Ehhh... Om jag tittar bakåt... eh... så tycker jag dom har haft ett ganska smart upplägg... som har hjälpt alla till insikt... och förbättrat självförtroende, det kan man sammanfatta det som... sen är det den andra delen, där dom kan hjälpa att komma ut (till arbetslivet), också... Men vi är inte där än, eller (hähä), vi är inte ute än. Ok.

Typiskt för de deltagare jag möter som fortfarande är med i projektet, är just att beskriva projektet i dessa positiva ordalag. Dessutom upplever de flesta intervjupersonerna från de senare grupperna att det i verksamheten råder ordning och struktur i verksamheten (med undantag av de allra sista grupperna), något som de tidigare grupperna upplever i mindre utsträckning. Detta resultat stärks av den kvantitativa analysen, som dock inte lever upp till statistisk signifikans ($p = 0,068$). Enligt frågeformuläret är deltagarna som påbörjade Vectis under våren 2005 som mest nöjda med ordning och struktur i verksamheten. Att dessa deltagare är de mest nöjda med projektet är ett återkommande tema, vilket förklaras av att den uppåtgående kurvan bryts i slutet av projekttiden, då verksamheten har blivit stressigare och rörigare, på grund av att projekttiden har närmat sig sitt slut.

Malin (deltagare) sammanfattar många av de positiva aspekter som deltagarna lyfter fram i enkät och intervjuer. Den inledande veckornas strukturskapande av vardagen, de nya sociala kontakterna med såväl personal som andra deltagare, möjligheten att få professionell hjälp av rekryterare (när man slipper köa för att få träffa dem) och det i många fall stärkta självförtroendet, är de mest positiva aspekter som återkommer i mina samtal med deltagarna och som förstärks genom frågeformulären:

(Malin) Ha nånstans att gå å att jag känner verkligen att de e rätt forum... att ha ett mål varje dag... å då vet jag att de e man strävar efter, å de e rätt. För de här kan ju jämföras på ett sätt med att gå till en arbetsplats. För har ju så kallat, för vi är ju en grupp, å då kan man jämföra det med arbetskamrater, så de e ... då vet man att man har, liksom rätt mål å så, de e de som e de viktigaste. Å... jag har ju lärt mig mycket på de olika föredrag- föreläsningarna, innehållet där, väldigt positivt... å sen har jag med mig, i bagaget härifrån att jag ... över huvud taget, hur vi fungerar, vi som faktiskt har gått igenom rätt så mycket jobbiga saker, hur vi e idag... hur olika människor hanterar situationen, å just det här att man får se, får känna att vi e fler som har mått väldigt dåligt. Man e inte ensam. Å man känner en tacksamhet att få komma hit. Och... att det här e en bra träning inför en arbetsplats, för här får man känna på hur de e, just den här sociala biten, eftersom man kanske har varit mycket ensam å stängt in sig lite såhär, den här tiden. Så detta

e ju kanonträning på just de, på vardagliga... (...) Det sämsta de e att jag uppfattar en lite, att de e lite rörigt, just det med tider, å att man inte alls får komma till när man behöver.

Malin lyfter också fram, som vi ovan ser, två negativa aspekter med Vectis. Någonting som framkommer i många av mina samtal med deltagare är att verksamheten upplevs vara rörig, ofta på grund av att många människor, i olika projekt, skall samsas i lokalerna. Ett annat, ständigt återkommande, tema är att deltagarna upplever att de har tvingats vänta på att saker och ting skall hända, inte minst att vänta på att få tillgång till datorer, datalärare och rekryterare. En av deltagarna tror sig ha lösningen på detta problem, och efterfrågar en mer lyhörd organisation:

(Anna) Att man inte, att man inte e så lyhörd för... va alla kursdeltagare tycker å tänker, att man inte gör mera, asså försökt ta reda på, på nåt sätt, liksom få människor att säga vad de tycker e dåligt. För det har jag märkt i mina grupper hela tiden...

Det Anna lyfter fram är att hon upplever att man från Vectis sida inte har varit tillräckligt tydliga med att kommunicera till deltagare vad som gäller, att det ligger på deltagarnas ansvar att meddela när de är redo för att ta nästa steg. Som det är nu står många istället och stampar, och väntar på att få hjälp. Förutom väntetider och oreda i lokalerna anses den fysiska miljön vara det största problemet. Många av deltagarna upplever att stolar och bord är undermålig samt att luften i lokalerna är dålig.

Det är också intressant att genom frågeformuläret jämföra deltagarnas upplevelse utifrån ett tidsperspektiv. Det visar sig att det missnöje som under det första året riktas mot mentorerna, har vänts till en av de mest positiva aspekterna: de mentorer som påbörjade sitt arbete i Vectis under 2005 får beröm i samtliga intervjuer, och i enkäten är skillnaden, i jämförelse med 2004, markant. Upplevelse av stödet från mentorerna ökar i takt med att projektet har pågått (med undantaget av *hösten* 2005, då en viss återgång sker) och likaså upplever deltagarna i större utsträckning att rollfördelningen mellan dem och mentorerna har ökat (utan nämnda undantag), likadant är det med rollfördelningen mellan deltagare och rekryterare ($p < 0,05$). Med undantaget av det sista halvåret har det mesta blivit till det bättre i takt med att projektet har pågått. Trots den kritik som har framkommit, är merparten av de intervjuade deltagarna nöjda med Vectis:

(Anna) Min upplevelse e, att då jag varit inne i ett sånt här projekt e de ganska intressant att se att... för det första när jag kom hit, första gången å träffade (projektledaren), så blev jag väldigt hoppfull, äntligen så fanns de då nånting som skulle kunna motsvara det som jag har frågat efter i tre år. Därför att jag har känt det att jag behöver nån som står bakom mig, va.

(Inger) ... jag har ju mina smärtor i rygg, axlar å nacke å sen har jag vart med om personliga grejer nu i sommar, (...) å, så det har vart väldigt, väldigt, jobbigt. Å (...), så det har väl vart det mest fruktansvärda året, om man säger, med tragedier å sådär. Så det har ju tatt, att man har tatt många steg tillbaka. Men man känner ändå att man längtar tillbaka hit om man skulle va dålig nån dag så, för de e ändå gemenskapen. Så jag hoppas ju på framtiden, praktik ju.

Enligt frågeformuläret anser 25 procent av deltagarna att deras totala upplevelse av Vectis är mycket bra, 47 procent anser att upplevelsen varit ganska bra, medan 13 procent anser att upplevelsen varit ganska dålig och 15 procent mycket dålig. Även denna kurva har varit rakt uppåtående, med undantag av hösten 2005.

Sammanfattning av Vectis personals upplevelse av Vectis

Metod

För att utvärdera Vectis personals erfarenheter av att arbeta i projektet genomförde jag 4 intervjuer. En av de anställda intervjuades i inledningsfasen av min undersökning, tillsammans med projektdeltagarna, medan resterande intervjuades i grupp. Anledningen till detta upplägg var att idén om fokusgrupper slog mig först efter att den första intervjun hade genomförts. Fördelen med fokusgruppsintervju ansåg jag vara att de tre anställda tillsammans skulle säga mer, än var för sig. Summan, ansåg jag, skulle bli mer än delarna. Samtidigt såg jag det som en fördel för intervjupersonerna själva, de skulle lära av varandra, vilket de kan ha nytta av i framtiden. Jag såg inte några hinder med denna metod, då intervjupersonerna inte befann sig i olika hierarkiska positioner utan i liknande roller i företaget, och inte heller ansåg jag att frågorna skulle vara för intima för dem att besvara inför sina kollegor. Metoden visade sig vara såväl framgångsrik som uppskattad av de intervjuade. Det jag ville undersöka var inte deras erfarenheter av varandra, utan främst deras erfarenheter av att arbeta med Af, Fk och projektdeltagarna. Det var inte deras inbördes relation som stod i fokus, utan det var deras gemensamma roll i ett större samarbete, med andra intressenter, som jag ville diskutera. Ytterligare en orsak till mitt val av fokusgrupp var erfarenheterna av den första intervjun. Från denna tog

jag lärdom av att mitt fokus endast berörde ett fåtal frågor, i jämförelse med deltagarna eller Af- och Fk-handläggarna. Genom en fokusgruppsintervju ansåg jag att vi kunde fördjupa oss inom ett fåtal frågor, istället för att beröra ett större antal frågor. Till skillnad från utvärderingen i övrigt – som fokuserar de anställdas relation till deltagarna – lyfter jag i det följande fram deras upplevelse av att arbeta i projektet, i relation till arbetsgivaren.

De anställdas upplevelse

Det rådet inte någon tvekan om att samtliga mina intervjupersoner är mycket nöjda med att befinna sig i det företag de befinner sig. De observationer jag har genomfört i projektlokalerna avslöjar, som jag inledningsvis nämnde, samma sak. Stämningen är på topp, eller framstår åtminstone att så vara. Falsk trevlighet eller inte, verkar åtminstone personalen trivas. En av de intervjuade anställda – och jag misstänker att det är fler – uttrycker att hon trivs ”kanon” på Vectis och säger att ”de e det bästa jag gjort”. De anställda tycker sig göra ett bra jobb, och man trivs med sina kollegor. Självklart, vilket framkommer i fokusgruppsintervjun, anser man att saker och ting kan förbättras, och framförallt är tydlighet ett problem.

På samma sätt som vi finner att många deltagare upplever att det råder en brist på tydlighet med vad som förväntas av dem, och att det krävs att de tar ett stort eget ansvar för att deras rehabilitering skall bli lyckosam, så saknar personalen en liknande tydlighet från ledningens sida. Denna tydlighet gäller dock inte vad som förväntas av dem, utan snarare att deras roller tydliggörs för Försäkringskassan, men också för deltagarna (så att bland annat bördan att vara extrapsykologer lättar något för dem). Dessutom anser de att stödet från projektledningen är något oklart, eller mer explicit, det är oklart var de ska vända sig i en problemsituation. Det är oklart var de kan söka stöd och vem som kan backa upp dem i en eventuell problemsituation. Det är Malin som står för orden nedan, men det är ett uttalande som de andra i fokusgruppen ställer sig bakom:

(Malin) Där ser jag då två då saker, om vi ska spinna vidare. Dels så handlar det om man skulle kunna tydliggöra vår roll gentemot Fk, asså, det har ja tänkt mycket på, så att dom vet vad vi ska göra, men också att Fk e med å så. Men också skulle jag vilja tydliggöra projektledarens roll. Ehh, vi vet väl, men där har, det e väl där det kan komma in också, just det här med stödet då, att vi inte har fått gensvar med det, att tydliggöra den rollen, den har vart suddig, för mig har den varit det. (...) Å det, även stödet från andra håll. Jag känner att jag får stöd från mina kollegor här när jag behöver, men även, man kan behöva ett stöd ifrån ett annat håll, eller projektledare, om det nu e projektledare, det va därför jag vill man ska tydliggöra projektledarens roll, om det ska ligga där, eller om de ska ligga nån annanstans.

De problem de anställda upplever är till stor del kopplade till ledning, och att de upplever sig hamna mittemellan, vilket är en klassiskt mellanchefsproblematik, vilket jag anser att de anställdas arbetsuppgifter kan jämföras med. Eva sammanfattar detta:

(Eva) Ett tag var det, de va där i somras som de va riktig kris, då va i alla fall jag ganska så... trött på det, å det påverkade liksom de övriga, då sprang man å va lite småirriterade över huvud taget, jag försökte väl liksom lyfta det vidare, men det hände ingenting. Å så får man det då från deltagarna, så står man där i mitten.

Det som eftersträvas är således det som Sanna säger om stöd: man ska veta *att* det finns, o*re*serverat *att* det finns". Dessutom eftersträvas handledning, någonting som endast har fungerat sporadiskt. Att se deltagarna genomgå en positiv utveckling, där eventuella problem förvandlas till positivt tänkande, är något som projektets anställda anser vara en stor behållning av att arbeta i projektet. Något annat som lyfts fram som positivt med Vectis är att "de e aldrig en dag som e en den andre lik". Dessutom är samtliga överens om att de trivs mycket bra med sina arbetsuppgifter.

Sammanfattning av Af- och Fk- handläggares upplevelse av Vectis

Metod

För att kunna utföra en allomfattande utvärdering av ett projekt som Vectis räcker det inte med att undersöka hur deltagare och personal upplever projektet, lika viktigt är det att utvärdera vad de som rekryterar, eller som en handläggare kallar det, remitterar, deltagare till verksamheten anser om verksamheten. Samtliga deltagare i Vectis är arbetslösa sjukskrivna, varför samtliga är beroende av Försäkringskassan, och de flesta numera även av Arbetsförmedlingen, genom den fördjupade samverkan som de två organisationerna bedriver tillsammans. För att undersöka hur Fk- och Af-handläggarna upplever projektet har jag intervjuat 4 handläggare (2 från vardera organisationer) som har rekryterat ett stort antal deltagare, och därmed kan anses ha en stor erfarenhet av Vectis. Då dessa 4 valdes på förslag från Vectis, och därmed kan tänkas ge en ensidigt positiv bild av verksamheten, har jag försökt nyansera det hela genom att använda mig av det material som jag samlar in i mitt dagliga (avhandlings)arbete. Detta material består av informella (ostrukturerade) intervjuer med handläggare från de båda

organisationerna, samt observationsanteckningar från diskussioner som sker i beredningsmöten mellan handläggare.

Handläggarnas upplevelse

Deltagarens motivation anses av samtliga handläggare – precis som de Vectisanställda – vara av största vikt för att Vectis, och andra rehabiliteringsprojekt, skall generera ett gott resultat. Att deltagaren är motiverad att delta i Vectis och att återgå i arbete anses vara ett grundläggande krav för att rehabilitering skall kunna bli lyckosam. Detta är samtliga intervjuade handläggare överens om. I intervjuerna framkommer också att det är av stor vikt vem deltagaren är för att Vectis skall bli ett lämpligt projekt. Det är inte bara viktigt att deltagaren är motiverad, även personens sjukdomstillstånd är av stor vikt. Dessutom lyfts inledningsfasen fram som mycket positiv eftersom denna fungerar som ett första steg att återskapa struktur och sociala relationer för deltagaren, åtminstone i de fall deltagaren är särskilt långt ifrån arbetsmarknaden.

De fyra semistrukturerade intervjuerna ger generellt en mycket positiv bild av Vectis. De brister som framkommer är främst att projektet är på väg att ta slut, vilket har två inneboende negativa effekter. Dels är man oroliga över att det inte kommer ett nytt alternativ till Vectis, dels har det sista halvåret verkat som en stressfaktor för deltagarna, vilket har inneburit att dessa deltagare inte har fått samma möjligheter som de tidigare. I två av intervjuerna framkommer också kritik mot att projektet ibland går långsamt framåt. I vissa fall kan detta, menar handläggarna, vara motiverat, men i många fall kan det vara stressande för deltagarna att de behöver vänta på nästa steg i deras återgång till arbete. Projekttiden upplevs således i vissa fall vara för lång och tempot likaså vara för långsamt. I samtliga samtal framkommer dock en positiv bild som ofta skapas utifrån att handläggarna upplever att deltagarnas självförtroende stärks genom den struktur som återskapas i deras vardag samt den sociala samvarons positiva effekter. En av handläggarna lyfter dessutom rekryterna till skyarna på grund av deras förmåga att finna ”rätt” arbetsprövningsplatser som kan leda till en anställning. Richard sammanfattar den upplevelse jag delges genom de semistrukturerade intervjuerna:

(Richard) Min uppfattning, å den feedback jag har fått, e att alla mina deltagare har vart mycket, mycket, nöjda. Och att dom har fått gehör för sina, för sina åsikter, sen e de naturligtvis självklart att dom hör ju av sig om de e problem, å problem e väl ofta kanske hög frånavaro, e väl de vanligaste. (suck) Å då tar vi ett möte helt enkelt. (...)

Som jag upplever det så tror jag att det kommer finnas ett stort hål, därför att vi kommer förlora de här rekryterarna som har kunnat rekrytera arbetsprövningsplatser till dom som har kommit så pass långt att dom faktiskt klarar av 50 procent på arbetsmarknaden, så där kommer att bli ett stort hål. En hel del andra projekt, Maps, också mer förberedande, så där kommer att bli ett jättestora problem, å det tror jag har prata med (projektledaren) också, å att, de e ju där vi har haft, där Vectis har haft sin stora styrka, vart till stor hjälp för oss.

(Daniel) Allmän upplevelse?

(Rickard) Jag tycker att de e väldigt duktiga, vi har ett väldigt bra samarbete här i (kommunen) med Vectis, vi får väldigt snabba återkopplingar, om de e nånting som fungerar bra eller om de e nåt som fungerar väld-, eller mindre, bra. Och... de e positivt, vi har haft ett mycket bra samarbete med dom, å som sagt, dom utför ju en tjänst som vi har saknat.

I de ostrukturerade intervjuerna framkommer en till stor del annorlunda bild av Vectis. I dessa samtal delges jag ett och samma problem med Vectis: att tyglarna är för lösa, vilket får effekten att en av handläggarna liknar projektet vid ett dagis. Deltagarna går där för lång tid utan att någonting sker. En handläggare berättar att hon har haft en deltagare på Vectis, som redan innan projektet påbörjades visade sig klara fler timmar per dag i arbetsträning, än vad Vectis kräver. Projektet blev därför ett steg tillbaka för deltagaren. Självklart måste urvalet ifrågasättas i ett fall som detta, kanske hade personen i fråga kommit för långt för att vara med i Vectis. Men, det som handläggaren ifrågasätter är att man från Vectis sida inte har ställt krav på att deltagaren skall öka sitt deltagande i tid per dag. Dessutom ansåg handläggaren att Vectis litade för mycket på deltagarnas förmåga att ta egna initiativ och att ansvara för sin utveckling, bland annat reagerade hon på att en dag i veckan – friskvårdsdagen – inte skedde gemensamt i grupp, utan förlades till deltagarnas ansvar. Handläggaren ansåg att detta innebar att många deltagare aldrig använde dagen till friskvård, utan blev deras lediga dag, någonting som också en (annan) deltagare berättar för mig i en intervju.

Ytterligare något som framkommer i de ostrukturerade intervjuerna är att man överensstämmer med de semistrukturerat intervjuade handläggarna om att inledningsfasen fyller en bra och viktig funktion. Däremot anser man att projektet pågår för lång tid och är för långsamt. En av handläggarna ifrågasätter också det moment, som vid sidan om inledningsfasen, av många anses vara det mest positiva med Vectis: rekryterarkontakten.

En intressant iakttagelse jag kan göra är att handläggarna har olika syn på den fördjupade samverkan som bedrivs mellan myndigheterna. En Af-handläggare lyfter fram hur extremt viktig rekryterarnas roll är i Vectis, medan en annan Af-handläggare menar att arbetet är över-

flödigt, då Af numera har samma möjligheter i den fördjupade samverkan. I detta samtal framkommer att handläggaren anser sig kunna göra det arbete som Vectis rekryterare utför. Det som sägs i detta samtal är således att pengarna det kostar att använda sig av ett projekt som Vectis i viss mån är bortkastade, eftersom ett av deras syften är att göra det arbete som ligger på Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans bord. Det kan ses som ett problem att Vectis påbörjades vid samma tidpunkt som den fördjupade samverkan. Även den fördjupade samverkan innebär nämligen att mer tid skall ägnas åt respektive försäkrad, och att handläggarna (på Af) mer aktivt skall hjälpa den sökande att hitta arbetsprövningsplatser och blivande arbetsgivare. Detta skall således inte främst ses en direkt kritik av Vectis verksamhet, utan snarare som en kritik till vilka projekt som finansieras. Jag tolkar handläggarens ord som att projekttiden i Vectis kan kortas ned avsevärt, och endast fokusera inledningsveckorna, för att deltagaren därefter kan återgå till den fördjupade samverkan (om sådan är involverad), vilken kan hjälpa den försäkrade att finna praktik- och blivande arbetsplats. Detta rimmar väl med vad den tidigare handläggaren nämner om att Vectis tar för lång, går för långsamt fram, och blir för slapt för deltagaren. Ett problem är att inte samtliga deltagare rekryteras från den fördjupade samverkan, och att dessa "undantagsfall" skulle komma i kläm. En fördel som skulle utvinnas i en förkortad projekttid vore emellertid att vissa deltagare inte passiviserades i projektet, utan vars nyvunna kraft, som genereras i inledningsfasen, omedelbart togs tillvara, innan den börjar att sina. Återigen får vi inte glömma att alla människor är olika, och att denna förändring säkerligen hade gynnat vissa deltagare, men missgynnat andra.

Orsakerna till det i så stor utsträckning varierande resultat jag får fram av intervjuerna kan vara flera. För det första kan det vara avhängigt det första intryck handläggarna har fått (och varpå de inte använt sig av Vectis i lika stor utsträckning som i inledningsfasen) av verksamheten. Projektets första halvår var problemfyllt och de positiva handläggarna (i de semistrukturerade intervjuerna) har kommit i kontakt med projektet först under 2005. De mer missnöjda handläggarna kan lida av sitt första, dåliga, intryck av verksamheten. Merparten av dessa handläggare var nämligen med redan vid projektstarten. För det andra valdes de 4 positiva handläggarna ut av Vectis, till skillnad från de mer negativa, vilka jag själv har tagit kontakt med. För det tredje, och detta tror jag är den mest avgörande orsaken, valdes de 4 positiva handläggarna ut av ett skäl: de var flitiga användare av projektet. I detta finns en inbyggd självklar effekt: de positiva handläggarna använder sig i stor utsträckning av Vectis eftersom de är positivt inställda till verksamheten. De som är negativt inställda slutar istället att använda sig av den. Dessutom kan upplevelsen av projektet bli mer positivt i takt med att man an-

vänder sig av det i större utsträckning, eftersom man vänjer sig vid, och kan anpassa, dess arbetsätt.

Analys – upplevelser av Vectis

Om urvalet – den typiske deltagaren

Samtliga deltagare i Vectis är långtidssjukskrivna arbetslösa, så långt inte några frågetecken. Men vilka kriterier finns, förutom dessa, för att bli aktuell för projektet? I första hand väljer handläggarna (Fk), och därefter Vectis projektledning, ut de som är aktuella för deltagande. De kriterier man tar hänsyn till är att personen i fråga är ”lagom” långt ifrån arbetsmarknaden, dvs. inte för nära eftersom hon då på egen hand anses kunna ta sig tillbaka till arbete, och inte för långt ifrån: hon måste vara medicinskt ”färdigutredd” och visats ha 50 procents arbetsförmåga samt vara motiverad att återgå till arbete. I förlängningen innebär detta att deltagarna har varit sjukskrivna i två till tre år och arbetslösa en liknande period, om oftast dock något kortare än sjukperioden. Medelåldern är 44 år (de flesta är mellan 38 och 55) och andelen kvinnor är 69 procent. Deltagarna har en mycket varierande arbetslivshistorik, där de flesta yrken finns representerade, med viss överrepresentation för yrken inom kontor, administration och vård. Sjukskrivningsorsakerna är inte av lika varierande form, utan visar på en överrepresentation av psykiatriska diagnoser. Den vanligaste diagnos respondenterna hänvisar till i frågeformulären är utbrändhet (stress, utmattningsdepression: 21%), depression (15%), rygg- och axelproblematik (13%), muskulo-skeletala sjukdomar (13%) och fibromyalgi (10%) (N 61). 87 procent är födda i Sverige, och 54 procent har angett gymnasieskola (eller motsvarande) som högsta utbildning, medan 24 procent har studerat vid högskola/universitet och 22 procent inte har fortsatt att studera efter grundskola. Julia, en handläggare på Försäkringskassan, berättar att de som är aktuella för Vectis blir det då ”det e dags att få ut dom i arbetslivet. Att dom e så bra att dom behöver komma igång i nånting, men de e så pass dåliga att de klarar det inte själv.” Birgitta, också hon handläggare, nämner följande om en av sina deltagare:

(Birgitta) Jaa... den ena personen, en kvinna i 40-års åldern, som med diagnos utmattningsdepression hade arbetsträning en längre tid i en butik, men lyckades aldrig komma upp i antal timmar, stod å stampade hela tiden. Å det gick väldigt trögt, väldigt långsamt, å de kändes som att utvecklingen, den nästan stod stilla. Trots att jag hade täta

uppföljningar, å jag försökte på olika sätt få henne medveten om va de va som gjorde att fortfarande stod kvar var hon stod, å inte kom framåt.

Birgittas samarbetspartner berättar om vad Vectis kan bidra med samtidigt som han ger en definition av vilka som kan bli aktuella för Vectis:

(Richard) Nämligen att hjälpa dom som ändå står relativt nära arbetsmarknaden, men ändå inte så nära att Af med automatik kan ta över, utan där har dom hjälp med möjligheten att först då gå sina fem första veckor, å sen därefter antingen gå in i övningsföretaget eller gå ut i en egen praktik. (...) Å att ge dom personer, alltså dom som behöver stöd, hjälpen att liksom förbereda detta. För dom som vi remitterar dit e ju personer som inte direkt kan ställa sig som arbetssökande, utan som kanske har varit borta länge, eller som känner osäkerhet. ... Först 5 veckorna då där dom får lära sig, liksom rutinerna igen, att liksom som e lite arbets-, påminner lite om arbetslivet, å sen går dom ut på någonting som ändå, antingen en praktik, alltså regelrätt prövning, eller övningsföretaget.

Urvalet till Vectis torde därmed vara ganska klart. Deltagarna bedöms vara någonstans i gränslandet mellan att inte kunna komma tillbaka till arbete på egen hand, men ända ge upphov till hopp om att lyckas att återgå till arbete, med hjälp av en knuff.

En handläggare uttrycker vikten av att deltagaren skrivs in i rätt fas. Det är inte bra att ”skrivs in” i ett för tidigt skede, då finns risk för att så mycket inte kommer att hända. Likaså kan det tänkas bli fel om deltagaren är så pass långt kommen att hon kan klara att ta sig ut i arbetsprövning utan de fem introduktionsveckorna. Den risk jag här ser är vad som framkommer i deltagarnas frågeformulär: att Vectis har varit en plats att sitta av tiden, eller en dagisverksamhet för vuxna. På frågeformulärets baksida fick deltagarna chans att kommentera verksamheten, och några kommentarer berör detta (paranteserna anger när deltagarna påbörjade sitt deltagande i Vectis):

(Hösten 2004) (...) I min grupp var Alla äldre och hade större erf. än mentorn i det mesta.

Min uppfattning = Vuxendagis.

(Hösten 2005) Vectis passade inte mig på grund av att jag inte varit borta från a-livet så länge.

Jag ville ha ”mera fart” i sökandet efter ett arbete.

(Våren 2005) *Vectis har fördrivit mycket tid för mig som jag annars skulle kunna ha använt till att söka jobb istället för att resa mellan Malmö och (...). Dessutom så har självförtroendet skadats av att dom inte har lyckats ordna någon praktikplats.*

Ytterligare en deltagare beskriver verksamheten som ”ännu ett vuxendagis”, men frågan är vad som orsakar dessa upplevelser. Ansvar bör delas mellan Vectis och handläggarna. Och enligt vad jag har erfart verkar samtliga inblandade anse att urvalet är någonting som har förbättrats efter hand. Såväl handläggarna som Vectis har med andra ord lärt sig vilka kriterier som är de avgörande för att deltagarens medverkan skall bli framgångsrik. En sådan tendens finns också, men som vi kan se kommer kommentarerna ovan *inte* enbart från deltagare som deltog i början av verksamheten.

Motivation – en framgångsfaktor

En orsak att ”rekrytera rätt” deltagare till projektet är att hitta dem som är motiverade, vilket är nära sammanlänkat med var i rehabiliteringsprocessen de befinner sig. Enligt Vectis personal är motivation en grundpelare för framgång:

(Sanna) Mm, det finns människor som inte e tillräckligt motiverade, det finns människor som inte vill nånting alls, på grund av att dom e rädda eller på grund av att dom har det så bra dom har det. ”Varför ska jag ut å jobba som har de så bra som jag har de, kan ta hand om min familj, min hund, å mitt hus”, å vad det är för nånting, ”jag har inget utrymme att jobba längre”. Ehh. Ett litet fåtal. (...) Sen handlar de ju om att få tag i de då, när de inte... vilket jag tycker att vi gör.

Det Sanna talar om är ett fåtal, och långtifrån en vanlig deltagare på Vectis, men undantagen finns där, kanske för att bekräfta regeln. Sanna fortsätter:

(Sanna) Å de e ju lite vårt jobb, för jag kan ju säg att jag tror inte, de e nog som man kan räkna på en hands fingrar, som inte har tagit till sig nånting. Utan att man har, även om man har känt sig hittvingad, så säger man efter en vecka att, det här va mycket bättre än jag trodde. De upplever vi, som generellt, mer vanligt det, än att de finns nån som stannar kvar i det här ”jag e hittvingad...”.

Även handläggarna anser att motivation är grundläggande för framgång:

(Birgitta) Dom har vart väldigt motiverade att, att, va med i Vectis i alla fall, eh... och... jag tror säkert att dom va väldigt motiverade att komma ut till arbete innan. ... Den manliga sökande kände jag i alla fall, där fanns mycket motivation. Den kvinnliga,

med utmattningsdepression, det va ju som jag sa, att hon va kanske lite för tidigt på det. Hon va inte tillräckligt frisk. Och att stå å stampa på en 6-7 timmars arbetsprövning i veckan i flera månader (innan Vectis påbörjades), det känns väldigt lite. Man ska ju åtminstone klara av 10 timmar, för att va med i de här projektet, inledningsvis, det kändes som, det gick liksom aldrig framåt där. Men, nu e hon ju igång på halvtid på Vectis, å klarar det.

Men det skall också nämnas att det som kan kallas motivation inte är så enkelt att personen i fråga inte har lust att arbeta längre. Ofta är det mer invecklat, det kan till exempel handla om att den blivande deltagaren har fastnat i ett liv utanför arbetslivet; Birgitta fortsätter:

Om vi nu tänker på att en kvinna i 40-årsåldern som e sjukskriven å går hemma. Asså de e väldigt, väldigt, lätt för hela familjen att inrätta sig efter att hon e hemma alltid, även om hon har värk, å ont, men hon gör ändå så gott hon kan i hemmet, å hon finns alltid där. De e ju inte bara det här, man ska bryta, från att ha gått sjukskriven å komma ut i arbetslivet. De e väldigt, de e hela familjens rutiner som ska ändras på, ska bryta det. Då de e ju inte så lätt alla gånger.

Att bristande motivation egentligen inte är ”brist” på motivation, utan en rädsla att komma tillbaka till en arbetslivsvardag, skapad av lång frånvaro från arbetsmarknaden, framkommer i flera intervjuer: ju längre frånvaro, desto mer rädsla och av andra upplevd bristande motivation. En av de Vectisanställda uttrycker dock något motsatt då hon i slutet av intervjun – eller egentligen efter intervjun, då bandet har slutat att rulla – säger att de deltagare som misslyckas ibland kan ha en skev verklighetsuppfattning. Deltagarna har ibland, menar hon, en bristande insikt i sin sjukdom på så sätt att de lever kvar i en yrkesroll. I undantagsfall, menar hon, kan detta få till följd att personen i fråga misslyckas med att finna ett arbete på grund av för stora krav, inte minst vad gäller löneanspråk.

57 procent av de deltagare som besvarar frågeformuläret anger att de *definitivt deltar i Vectis av egen fri vilja*, 30 procent anser att de till stor del deltar av egen vilja, medan resterande 13 procent kände sig *hittvingade*. Andelen som kände sig tvingade att delta i Vectis är mycket liten under *hösten* 2004 och *våren* 2005, medan hela 30 procent av deltagarna under projektets första halvår kände sig tvingade att medverka.

Psykiatriska diagnoser

Det råder inte några tvivel om att psykiatriska diagnoser är de vanligaste förekommande bland arbetslösa sjukskrivna. I boken *Sjuk-Sverige* (Hetzler, Melén, Bjerstedt 2005) visas att drygt 30 procent av de arbetslösa långtidssjukskrivna (längre än 60 dagar) är sjukskrivna av psykiatriska orsaker. Siffran torde vara i underkant, eller åtminstone ha ökat sedan år 2000-2001, då undersökningen genomfördes. En av de försäkringskassehandläggare jag intervjuer hävdar till och med att de psykiska diagnoserna står för uppskattningsvis 80 procent av de arbetslösa sjukskrivna som hon arbetar med i den fördjupade samverkan. Huruvida deltagarna i Vectis till 80 procent består av långtidssjukskrivna med psykiatriska diagnoser vill hon emellertid inte uttala sig om. Men det mesta talar för att deltagarna inte i sådan stor utsträckning är långtidssjukskrivna på grund av psykisk problematik (främst stress, utmattnings- och annan depression). Enligt den enkät jag skickar ut till deltagarna anger 43 procent att deras sjukskrivningsorsak är av denna natur (N=74). Det skall nämnas att 5 av de 9 slumpvist utvalda personer som jag intervjuar är sjukskrivna på grund av utmattningsdepression och 1 på grund av depression, övriga har värkproblematik, såsom fotskada, värk i axlar, rygg och nacke, samt fibromyalgi.

Till detta skall läggas vad som framkommer i gruppintervjun med Vectis personal: att de flesta långtidssjukskrivna tar på sig en psykisk problematik efter en tids frånvaro från arbetsmarknaden. Även om inte den psykiatriska problematiken är sjukskrivningens orsak, kan en sådan bli en följd av sjukdomen och sjukskrivningsperioden. Frånvaron som sjukdomen orsakar kan vara av mer avgörande roll än sjukdomen i sig:

(Sanna) Det blir nog mycket fokus just på måendet, psykiskt, men de e ju för att, de spelar ingen roll om man e sjukskriven för depression eller krossade ben eller va de nu e, för att man blir ... nedstämd å får dåligt självförtroende, å kanske deprimerad, av själva sjukskrivningen, ju längre den har varat, ju mindre betydelse har vad man e sjukskriven från början, är min uppfattning (vilket de andra två instämmer i med jakande ”mm” och nickanden). (...) Utan e mer, ju större betydelse har själva sjukskrivningslängden i sig, att man mår sämre av att man gått hemma, man har inget självförtroende, man vågar inte, en del har det vart ett jättesteg att ta *tåget* hit.

Vi kan således fastslå att många av deltagarna i Vectis bär på någon form av psykiatrisk problematik. Frågan är om Vectis är anpassat efter detta? Om detta råder det delade meningar, på baksidan av sitt frågeformulär skriver en man:

Vectis fungerade (troligen) ganska bra för deltagare med fysiska (somatiska) "åkomor" och sjukdomstillstånd som bakgrund till sitt deltagande i projektet. Vad gäller "oss" med psykiska problem; av olika "art", som vår bakgrund, fungerade Vectis mycket illa!

Deltagaren hänvisar till att 6 andra kollegor har en liknande uppfattning, och enligt honom själv var problemet att det saknades "struktur, kontinuitet och individuell anpassning – vilket var Vectis teoretiska inriktning". Vålmeningen fanns där, men inte kompetensen, menar deltagaren som deltog i Vectis under hösten 2004.

Sannolikheten att de problem som ovan beskrivs har förbättrats under projektets andra år är stor, om än svår att verifiera. I samtalen med de Vectisanställda framkommer att de, precis som handläggarna, utgår ifrån att det stora flertalet deltagare lider av sviterna av en utmattningsdepression, eller åtminstone har en sjukdom som kategoriseras under "Psykiska sjukdomar och syndrom..." (F00-F99, enligt Socialstyrelsens Klassifikation av sjukdomar och hälsoproblem, 1997). En av de intervjuade deltagarna säger:

(Malin) Sen ... kan jag säga att våra mentorer inte riktigt har den tid som borde finnas för oss alla, tycker jag e en viktig sak. Å det känns lite jobbigt, för man behöver väldigt mycket stöd. Ehhh, jag hade ju, min en fråga, som jag frågade väldigt tidigt här var om det fanns nån form av kurator här. För jag tycker de e jätteviktigt. De e saker som kommer upp, jag tycker inte man kan belasta mentorerna med såna saker. Så de får fokusera å hjälpa en med CV å så här va. Inte att, för jag kan tänka mig att de flesta här kanske har de jobbigt privat å olika. Jag menar den belastningen kan inte en mentor ta, men jag tror hon har det nu, jag vet inte, men jag misstänker att hon har för stor belastning när de gäller, ja... vår (psykiska) hälsa.

De Vectisanställda ger Malin rätt då hon påpekar att hennes, och andra deltagares, psykiska problematik är till stor belastning för personalen. I citatet nedan kan emellertid utläsas att personalen inte delar uppfattningen om att det bör finnas en kurator eller psykolog knuten till Vectis. Enligt de anställda skall det inte finnas någon särskild resurs på Vectis för att ta hand om den utbredda psykiska problematiken som finns hos många av deltagarna, detta för att man anser att Vectis är *arbetslivsinriktad* rehabilitering. Man menar att det är viktigt att skilja denna rehabilitering från den medicinska, eftersom Vectis pekar framåt mot framtiden och arbetsmarknaden och vill placera sjukdomen, och den medicinska problematiken, som deltagaren skall lämna bakom sig, i periferin:

(Daniel) Just de här med kurator å psykiska, framkommit i enkäter, saknas det? Å borde det finnas? Två frågor, känner ni att ni ofta får va psykologer?

(Alla) Mm (nickanden, instämmanden).

(Eva) Absolut.

(Daniel) Det gör ni allihopa, ja. Å för det andra, borde det finnas här, eller utanför er uppgift?

(Eva) Jag tycker absolut att det ligger utanför, eftersom de e väldigt starkt fokus på arbetsmarknaden, eller yrkesrehab, så att säg, så... tror jag de e bättre, framförallt för personen själv, att man skiljer på att man går å pratar med nån där, och här. Så att jag kommer tillbaks till arbetslivet.

(Sanna) Jag tror inte heller de e bra å ha det här, för man, skilja på det, att här går vi framåt, å lämnar, försöker lämna eländet så att säg, att försöka se framåt, försöka ha en aktiv målinriktning, å ha en handlingsplan, att gå framåt, å inte fastna i... sitt elände så att säga, för det hjälper inte, det gör ingen större nytta att fastna i det, de e inte därför dom e här, att man har det utanför. Hade vi haft det här inne så hade det blivit, jättejobbigt tror jag, att hålla isär.

Sammanfattningsvis kan sägas att samtliga inblandade parter är medvetna om att psykiatriska diagnoser är överrepresenterade bland arbetslösa sjukskrivna och att ett rehabiliteringsprojekt som Vectis därför skall vara väl förberedd för denna problematik. Huruvida Vectis är tillräckligt föreberedd för detta problem går åsikterna isär. I den kvantitativa analysen finner jag emellertid inte något stöd för hypotesen att Vectis inte skulle vara lika väl anpassat för psykisk, som annan, problematik. Då jag testar den oberoende variabeln psykisk diagnos mot ett antal ”upplevelsevariabler” av Vectis finner jag inte någon statistisk signifikans. Däremot finner jag en icke-signifikant samvariation som talar om att det finns en tendens att de med psykiatriska diagnoser anser att deras självförtroende har stärkts mer än övrigas, av att delta i Vectis. Dessutom får vi fram statistiskt signifikanta samvariationer vad gäller tid: ju senare deltagaren påbörjar sitt deltagande i Vectis, desto bättre är upplevelsen. De som upplever att Vectis är dåligt förberett för deltagare med psykiatriska diagnoser får med andra ord ses som undantag, icke desto mindre bör det beaktas att de finns.

Deltagarnas självförtroende

I de inledande sammanfattningarna – med fokus på de tre grupperna: Vectisanställda, deltagare samt Af- och Fk-handläggare – gavs en inblick i att ett ökat självförtroende är ett återkommande tema i intervjuerna. Men, jag har också lyft fram ett citat som pekar på att deltagaren i fråga upplevde att hans självförtroende har försvagats på grund av att Vectis inte ledde till någon arbetsprövning. Dessutom berättar några deltagare att den väntetid som de har utsatts

för har haft negativ inverkan på självförtroendet. Vectis personal menar sig emellertid kunna se positiva effekter i fråga om deltagarnas stärkta självförtroende, inte minst då rekryteringen har haft eftersträvad effekt. Men även de anställda har uppmärksammat att projektet kan ha motsatt effekt, då arbetsprövning närmar sig:

(Daniel) Kan ni se en förändring i deltagarna, till exempel självförtroende?

(Eva/Malin) Absolut.

(Sanna) Ja det gör det, mer eller mindre. Hos en del jättemycket, hos andra lite mindre, men en förändring blir det hos i stort sett samtliga.

(Malin) Dom går ju alla in i en process, vilket betyder, står för, en förändring. Det betyder att det kommer att ske nånting. Dessvärre har jag, åtminstone, inne hos mig (...) dom som blir sjuka också. Alltså dom klarar inte av, eh, den lilla stress som finns, eller dom får ont i axlarna igen, som dom inte hade tidigare.

(Daniel) Just värk, eller stress, eller även andra effekterna?

(Eva) Stressen e väl ganska tydlig, asså det här vi skämtsamt brukar kalla, nära-jobbet-upplevelse, man blir oerhört stressad.

(Sanna) Ångest.

(Eva) Får oerhört mycket ångest när man e på randen att komma ut nånstans... de e många som inte klarar av att hantera det, å istället går tillbaka, å blir sämre.... Och de flesta lär ju sig, att bemästra det, men där är ju en del som inte kan hantera det, som då inte heller e redo, så att säg. För att man måste ju klara av det där sista klivet åsså, för att kunna gå ut.

Även en handläggare menar att hon märker hur deras sökande förändras i positiv riktning genom att delta i Vectis:

(Birgitta: om en deltagare) Eh, när jag pratat med henne, å träffat henne, jag ser en tydlig skillnad på henne, det syns att hon mår mycket bättre nu. Och hon pratar på ett helt annat sätt. Hon ser sig inte som ett offer längre, utan hon ser framåt. (...) Vad det sen e exakt på Vectis som har gjort det, det vet inte jag, det vet jag inte om hon själv vet, men jag tror att de e, jag tror att de e att hon har fått en social gemenskap där. Som jag tror att hon behövde.

De flesta deltagare jag samtalar med delar uppfattningen om att ett stärkt självförtroende, såväl för dem själva som andra, är en av Vectis starkaste effekter. I en av intervjuerna är självförtroende ett återkommande tema:

(Daniel) Ok ... ja ... om du ser allmänt på upplevelse av Vectis...?

(Johan) Jag tycker det är rätt bra faktiskt. De e mycket asså, får mycket erfarenhet från andra, vad de gått igenom. Det är bra för självförtroendet. De hjälper väldigt mycket. Så jag tycker de är en positiv upplevelse. (...)

(Daniel) Nåt du lärt dig (i Vectis)?

(Johan) Nej, jag vet inte, de e framförallt det här med att tala inför grupp som jag har lärt mig att göra, som har varit väldigt bra för självförtroende, för jag har alltid haft problem med det. Det har hjälp mig rätt mycket.

De flesta intervjuade deltagare anser att deras självförtroende stärks genom deltagande i Vectis, men Johan är ett undantag som spontant berör ämnet. I de flesta fall sitter det längre in, och jag tvingas fråga efter det, för att deltagaren skall prata om sin stärkta självkänsla:

(Daniel) Ökad självkänsla, i ditt fall?

(David) Ja, det tror jag.

(Daniel) På vilket sätt?

(David) ... eh... de stärkte en, man blev mer självsäker, å våga liksom ta initiativet i jobsökning å allting, man fick bra hjälp därifrån med den biten.

En deltagare, Anna, menar att den psykosocial miljön på Vectis visserligen har stärkt hennes självförtroende, å andra sidan har den väntetid som emellanåt infunnit sig neutraliserat den uppåtgående kurvan:

(Anna) Rent så individ till individ... Om man säger handläggarna när jag pratar med dom, när jag pratar med rekryterare, såna saker, med kursdeltagare också, klass, i gruppen. Men...i och med att jag har suttit i två månader, faktiskt, å väntat, asså det handlar ju också lite om det här med förväntningar, prestationer, motprestationer, å förväntningar och när förväntningarna hänger för länge ute i luften.... Jag var ju tvungen att tala om för mig, när (rekryteraren), då mådde ju jag inte så bra som idag. Då var jag tvungen att tala om för mig, att det här får du acceptera, det här e inte ditt bord. De e deras personalproblem. ... Jag hade kanske önskat att man hade informerat det bättre. ... För de e just den typen av information som jag tycker har klickat för mig, det har klickat för *många*, man har liksom fått reda på tvären. När det redan har skett.

Enligt det frågeformulär jag skickar ut till deltagarna är tendensen den samma. De flesta anser att Vectis har stärkt deras självförtroende (51%), medan resterande anser att Vectis inte alls har haft någon stärkande effekt på deras självkänsla (26%) eller att skillnaden har varit marginell (23%). Formuläret innehöll tyvärr inte någon fråga om Vectis har haft en inskränkande effekt på deltagarnas självkänsla, eftersom jag utifrån mina intervjuer hade bildat mig en uppfattning om att de allra flesta (mer än 50%) skulle ha svarat att Vectis har haft en stärkande effekt på självkänslan. En kvalificerad gissning är att orsaken till det något oväntade resultatet är en följd av dels *när* deltagaren medverkade i Vectis (mer om detta senare), dels är resultatet (huruvida deltagaren har fått en anställning genom projektet) mycket avgörande för deltagarnas stärkta, eller icke stärkta, självkänsla. Bland dem som efter Vectis *omgående* fick arbete anser 83 procent att Vectis stärkt deras självkänsla, bland dem som inte fått något arbe-

te är motsvarande andel 25 procent (dessa siffror är statistiskt signifikanta, det är emellertid inte samvariationen mellan om respondenten har ett arbete *idag* och stärkt självkänsla genom Vectis). Om Vectis slutar lyckligt upplever således deltagaren att hennes självkänsla har styrkts i mycket större utsträckning än om Vectis inte leder till ett arbete.

Individanpassning eller strama tyglar; rak kommunikation och egna initiativ

En fråga som framstår som central i såväl enkät som intervjuer är diskussionen huruvida Vectis är individanpassat och flexibelt. Vissa deltagare lyfter fram flexibiliteten som en stor fördel, medan andra menar att bristen på flexibilitet är den största begränsningen med projektet. Jag anser att dessa svar endast kan tolkas på ett sätt: alla individer är olika, och kräver därför olika, eller extremt lyhörda, rehabiliteringsprojekt. Det är således svårt att påstå att Vectis inte är tillräckligt individanpassat (att det skulle vara *för* individanpassat anser jag dock att vi kan utesluta). Däremot anser jag att Anna (se nedan) har en viktig poäng då hon nämner att det är av stor vikt att man som deltagare tar egna initiativ för att rehabiliteringen i Vectis skall bli lyckosam. Om deltagaren tar egna initiativ är Vectis flexibelt, men Vectis söker inte upp deltagaren för att forma sig efter henne, tvärtom måste deltagaren meddela sina särskilda krav, och på så sätt forma Vectis efter sig. Denna uppfattning kan vi också se att Vectis anställda har:

(Sanna) Handlar om vad man vill, handlar om vad man vågar, handlar om att lyssna på vad vi säger (nästan sjunger Sanna), för att om man inte gör nånting e de inte så att vi springer omkring å stoppar sparvar i munnen på dom, utan dom får faktiskt ta ansvar för sitt eget liv själva. Om vi säger att man *kan* skraddarsy, man *kan* titta på individuella anpassningar, till exempel träna flera, två, dagar i veckan eller så, sitta ner å göra så, men utbudet e ju begränsat, utbudet e ju det vi har, får vara inom utbudet, sen finns det ju handläggare också som har sina åsikter om va deltagarna ska å inte ska, hur, om, om, får ta två dagar med friskvård utifrån här, om de ska, eller... men för de mesta, jag tror de ligger hos dom själva.

Richard (handläggare) tillägger att Vectis verkar vara flexibelt, likaså påpekar han att det är deltagaren som tar kontakt med rekryteraren, och inte vice versa:

(Richard) De verkar va flexibelt, därför att de e ju bara de 5 första veckorna som de enskilda personerna har egentligen samma upplägg, i verksamheten. Sen därefter finns ju möjligheten att antingen stanna kvar lite längre, å fortsätta arbeta med sin CV å sen kanske gå ut i praktik. Andra känner kanske att de har tillräckliga kunskaper, tar direktkon-

takt med rekryterarna, andra kanske känner att de behöver lite mer tid, å kan då gå via övningsföretaget om de har den inriktningen, vill arbeta med ekonomibiten där, eller de andra bitarna där, asså de e ju mer, reception har dom ju också där.

Många av deltagarna – framförallt i de senare grupperna (bland annat Johan) – har också förstått att Vectis är flexibelt, för dem som vill, och säger:

(Johan) Ja de e väldigt individanpassat. Du bestämmer själv ditt tempo, vill du inte gå fram så fort, så säger du till i början, så lägger de mindre press på dig.

Likaså har Inger och Malin förstått Vectis budskap om frihet:

(Inger) De e väl valmöjligheten, om du inte e intresserad av nån föreläsning, så går du inte, så går du inte på det. Vill du sitta vid datorn så gör du det. Så det tycker jag.

(Malin) Mycket föreläsningar, måndagar, datalektioner, nu eftersom inledningsfasen e över e dom här föreläsningarna egentligen frivilliga.

På pappret ser individanpassningen ut att fungera, och ovan citerade intervjupersoner har också förstått det på det sätt som Vectis har ämnat. Men, den uppfattning jag fick av den grupp jag följde under sina inledande månader gav mig en något annorlunda bild. De flesta deltagarna, misstänker jag, följde gruppen under de första månaderna, även om de hade önskat annat. Å ena sidan är det självklart att deltagarna måste göra sig hörda: Vectis personal kan inte läsa deltagarnas tankar. Men möjligtvis bör vissa frågor explicit lyftas: Anna, exempelvis, eftersträvar en mer rak kommunikation från de Vectisanställda:

(Anna) Så att där tror jag, de e ... väldigt, väldigt, viktigt. På nåt sätt att dom får fram den informationen till dom som e här att dom verkligen förstår att de handlar om dina egna initiativ. För de e de det handlar om här. Att man måste va så pass att man tar de här initiativen, att man går till rekryteraren ”varför händer det ingenting”, har du fått svar på det där, jag har tänkt över det här, de kanske e lite svårt för dig, jag har de här å de här!”.

Ett problem är således tydligheten och detta är, såvitt jag kan se, ett av Vectis största problem. Personalens grundsyn är utmärkt – det är viktigt att få igång deltagarna genom att få dem att ta egna initiativ – men frågan är om personalens inställning har framförts tillräckligt tydligt. Anna fortsätter med att berätta att hennes uppfattning är att Vectis är flexibelt, men för att uppnå denna individanpassning, måste man göra sin röst hörd, någonting som inte alla har

samma möjlighet till. Den bild Anna ger oss är mycket nyanserad. Hon anser att Vectis är skraddarsytt efter hennes behov, men hon ser också hur andra deltagare drabbas:

(Anna) Å jag har både annan kunskap å kunskap från det här, så jag kan ju utnyttja det här, men jag kan ju se att andra kanske inte känner sig så väl skickade.

(Daniel) Önskar du mer individanpassat å mer flexibelt?

(Anna) Asså för min del har de, det, ju varit fruktansvärt individanpassat.

(Daniel) Ok.

(Anna) Men de e ju för att jag har förstått att ta för mig.

(Daniel) Aa.

(Anna) Å de kanske inte e så klart för alla, å då tänker jag på arbete, utbildning, va man kommer ifrån, va man har sysslat med, å såna saker (...) så vet man ungefär hur utbildningen funkar, va de e man kan begära, å va man inte kan begära, å många utav de här människorna kanske inte har suttit i en skolbänk på 20 år å ... Jag har en kollega här till exempel som har suttit här ett år å hon har inte kommit ut på någon arbetspraktik... å då e, hon en sån som, hon e väldigt stark, å bra, hon kan göra, hon kan jobba, men hon, men hon e inte den som kommer å ber om det själv. Å de e hela hennes, hon har nästan inte träffat sin rekryterare. (...) Mer rak kommunikation till kursdeltagarna.

Vectis har med stor sannolikhet ansett sig ha framfört vikten av deltagarnas initiativtagande, men då det inte har gått fram till samtliga deltagare, är det någonting som måste framföras ännu tydligare, under inledningsveckorna. Kanske uppstår denna brist på grund av att de anställda inte alltid upplever att deltagarna tar emot deras försök att få deltagarna att ta initiativ på bästa sätt?

(Eva) Asså vi, pratar ganska mycket om eget ansvar, individens eget, framförallt, man har ett eget val, det faller ju inte alltid i så god jord, men, allt eftersom tiden går så blir det ju fler å fler som tar det till sig å verkligen inser att ”de e ju faktiskt jag som har ansvar över mitt eget liv”, ehh... det hjälper ju till oerhört, för då inser man ju att jag kan påverka, å göra nånting åt det, att de inte e alla andra som ska fixa å ordna, utan jag har ett eget ansvar”, ... å som du säger (nickar åt Malin) det stärker ju personen oerhört, när man inser att ”wow! detta klarar jag ju själv”.

Det framkommer ett flertal tillfällen under samtalen med Vectis personal att det förutsätts att deltagarna är medvetna om vad som gäller, att de förutsätts meddela när de känner sig redo för att ta nästa steg, en anställd säger:

(Tina) Coacherna, mentorerna, jobbar ju i grupper, när dom (deltagarna) sedan är så motiverade att dom känner sig redo att komma ut i arbetslivet då jobbar ju (rekryteraren) enskilt med varje individ, coachar ut dom.

(...) Man kan säga att deltagarna säger till mentorerna att nu skulle jag jättegärna träffa en rekryterare, sen bokar dom in ett möte.

Återigen visar ett citat hur det antas att deltagaren meddelar när hon är redo för nästa steg, att hon tar ett eget initiativ. För vissa deltagare fungerar detta utmärkt, men för andra, mindre företagsamma, och särskilt de som har varit borta från arbetsmarknaden en längre tid – de som allra mest behöver det stöd som Vectis erbjuder – fungerar det sämre. Återigen, upplägget är bra, men behöver förtydligas. Huruvida gången är som den ovan beskrivna – att deltagaren måste tala om att hon ”jättegärna” vill träffa en rekryterare för att detta skall ske – låter jag vara osagd. Men att detta sägs av en Vectisanställd säger något om vad hon förväntar sig av deltagarna, medan inte alla deltagare är medvetna om dessa förväntningar, utan väntar på att någonting skall hända. Det som Tina glömmer är de problem som en långtidsfrånvaro från arbetsmarknaden kan skapa. De flesta deltagarna är mycket motiverade, men deras långtids-sjukfrånvaro har många gånger blivit till en svår genomtränglig barriär mot arbetslivet.

En tydlig tendens är – om jag får försöka mig på att leta efter generaliseringar i intervju materialet, trots att det inte lämpar sig för en sådan analys – att det främst är deltagare i de senare grupperna som talar om frihet och flexibilitet, även på detta plan har således verksamheten blivit bättre efter hand som verksamheten har pågått. Enligt den kvantitativa analysen är samvariationen tydlig, men inte statistiskt signifikant ($p=0,109$): andelen som anser att Vectis *inte* är flexibelt är ca 25 procent under projektets första år, men bara 5 procent under 2005.

De deltagare som inte klarar av kravet på delaktighet och initiativtagande hör möjligtvis inte hemma i Vectis, utan bör istället medverka i ett rehabiliteringsprojekt för dem längre ifrån arbetsmarknaden, med lägre krav. Men de finns här, och hänsyn måste tas till att deltagarna är mycket olika långt komna i sitt återtag till arbetsmarknaden. Detta är således en fråga om problem med rekrytering av projektdeltagare, vars ansvar, enligt de Vectisanställda, ligger på projektledning och handläggare vid Fk. Rekrytering av ”rätt” deltagare är för övrigt någonting som man menar var ett problem i inledningsfasen, men som har förbättrats efter hand, i takt med man har lärt sig hur Vectis fungerar i praktiken. Detta överensstämmer, som vi tidigare har sett, bara till viss del med verkligheten. Sanna (Vectisanställd) menar att det av humanistiska skäl vore fel att sätta sig över deltagarnas vilja och styra in dem i verksamheten, en god tanke, som dock måste tydliggöras:

(Sanna) (...) det handlar om respekt för andra människor, vi kan inte gå in å bestämma över andra människor, för då tar vi över deras liv å deras problem, å de e inte meningen, dom måste faktiskt klara av de själva. Med stöd å hjälp, därmed inte sagt att man blir lämnad till sitt öde, de e nånting man talar om eget ansvar så tar många det, eget ansvar,

det innebär att skylla dig själv för att du har gjort taskiga val, (heh), men så menar vi inte, å det förtydligar vi ständigt. Eget ansvar innebär att man kan hamna i tråkiga situationer, ibland som man kanske inte kan styra över, å ibland kanske man kunde ha gjort ett annat val. Men de e, det kan man ju inte göra om i efterhand, utan man kan bara titta på det, man kan göra nåt annorlunda, man kan se va man kan göra, å man kan behöva stöd å hjälp.

Elisabeth sammanfattar det grundläggande kommunikationsproblemet mellan Vectis personal och deltagare. De anställda anser sig vara tydliga med att deltagarna når framgång med hjälp av att ta eget ansvar, de flesta deltagarna har också tagit till sig detta, men för alldeles för många är det oklart:

(Elisabeth) Så jag tyckte att vi blev lämnade väldigt mycket till oss själva. Å kom om vi vill. Å de va friskvård här, på eget bevåg, om man ville, för mig blev de ingenting, för e man ingen grupp å gör det, så blir de ingenting, så jag tycker det skulle vart mer styrt.

(Daniel) Mm, slapp hållning? ... Var de nånting som ni pratade om sinsemellan, inom gruppen...?

(Elisabeth) Ja.

(Daniel) Så de va en generell...?

(Elisabeth) Ja, jag upplevde det. När vi väl vågade öppna oss inför varann, för vi va i så olika situationer, så tyckte de flesta – de som va kvar, för de va ju en del som sket i att gå hit asså, de va också ett jäkla sätt, här går man å får ... rehabpenning för att va här den tiden, jag tyckte att; nej – så jaj tyckte att den gemene va att de va inte många som tyckte att de va speciellt bra här. Så de flesta satt ju inne i datasalen å kollade andra saker. De va också ett jädra fel, de kan man ju göra hemma. Å jag skulle, jag har fortfarande inte skrivit min... meritförteckning. För jag e så dålig på datorer va, å de va ju genreellt, men man fick inte specifik hjälp, så tycker jag. (...) Men i år tyckte jag det blev bättre med de två nya lärarna (mentorerna).

Även handläggarna vill få något sagt angående hur stramt deltagarna bör hållas. Julia anser att Vectis emellanåt släpper tyglarna för mycket, risken är, menar hon, att deltagarna kan skena iväg på ett spår som kanske inte alltid leder framåt. Även det Julia pratar om kan således tolkas ur ett sammanhang av att deltagarna lär sig spelreglerna, att utrymmet för frihet är stort för den som har lärt sig språket:

(Julia) Jag hade nog kanske, att de e lite hårdare med sina krav, på asså vad dom ställer, på dom som praktiserar. Visst kan man ha önskningar var man vill jobb å så, men den riktiga verkliga världen ser ju inte ut så. Å det, vad man vill ha, alltid i början, utan man får ju anpassa sig efter vad som finns, bristfälliga arbeten på arbetsmarknaden. Man kan inte bara säga jag vill bli journalist, å så ska man testa dom på det, utan man ska ju ta nåt rimligt liksom. Å jag tycker det ibland så kan det va lite segt, de kommer ut liksom inom vad som helst, utan ibland tycker jag de e för mycket att de själv bestämmer var dom ska ut.

Avslutningsvis skall det nämnas att tydlighet inte är ett unikt problem för Vectis. I det följande ser vi att tydlighet också saknas mellan handläggare och deltagare, och antagligen också mellan Vectis och handläggare, vilket i sin tur sprider sig och blir än sämre kommunicerat till deltagarna. Många deltagare har, särskilt i de tidigaste grupperna, en helt annan föreställning om vad Vectis är, än vad de sedan anser sig ha fått ut av projektet. Förväntningarna överensstämmer således inte med upplevelsen, vilket delvis kan skyllas på dålig information, mellan Vectis, handläggare och deltagare, och kanske försvinner en del av den information som finns på vägen?

(Elisabeth) Jag tror inte min handläggare på Fk visste så mycket om. De finns ju så många såna här projekt, å kreti å pleti, å han hade läst om det, ”Du Elisabeth, jag har ett projekt som jag skulle vilja prata med dig om”, ”å tänkte jag, nån som tänker på mig”, för jag har ju alltid tänkt på andra, jag va uppe på hans kontor å vi pratade, ”du får datautbildning, du får träffa lite mer folk, du får samhälle.... å just att det kan ordna jobb till dig, som du kan flyta in i med andra kontakter än om du e med på en Arbetsförmedling, å jag tänkte, jag e dum om jag säger nej till detta (viskandes) de e klart att, att, tänk att det satsar de på mig, eh (suckar). Men det har inte hjälp mig ett skit. Jag har träffat väldigt trevliga människor här, men -.... Det har inte gett mig nånting. (...) Å jag hade ju liksom fått den uppfattningen om att det här skulle ge mig nånting, å att det skulle va snäppet, nu, nu jävlar ska det bli allvar av det här, å det här ska leda till nånting, jag kände aldrig att det gjorde det.

Min uppfattning är att denna tydlighet definitivt har blivit bättre efter hand, men det råder osäkerhet om vad Vectis egentligen är, även i de senare grupperna. Nedan har jag frågat en av de senare gruppernas deltagare om hans mål med Vectis:

(Johan) Först å främst att må bättre, å kunna gå tillbaka ut i arbetslivet. Kändes som jag inte riktigt visste vad de här var för ställe, fick inte jättemycket information heller innan, om det här stället. Så att jag hade inga förutfattade meningar om nånting. Visste inte riktigt alls vad det handlade om. ... Så de va väl mest att bli frisk, å kunna få jobb igen.

Att flexibiliteten efter hand har ökat stärks också av frågeformuläret. I detta anger totalt 60 procent att de definitivt eller ibland kan påverka rutiner och arbetssätt, medan 23 procent anser att detta kunde vara bättre och 15 procent menar att de inte alls har haft möjlighet att påverka rutinerna. De sistnämnda svaren har samtliga registrerats för deltagare som medverkade under Vectis första projektår. Under våren 2005 är hela 88 procent tillfredsställda med sina möjligheter att kunna påverka verksamheten, för att under hösten samma år ha gått tillbaka, inom de senare grupperna anser 50 procent att möjligheterna att påverka kunde vara bättre (N 70; p=0,006)

Oordning

I intervjuerna och frågeformulären med deltagarna framkommer generellt ett missnöje med struktur och ordning på Vectis. I frågeformuläret finns en öppen fråga med vad man upplever vara mest negativt med Vectis och på denna fråga svarar 11 procent (eller 8 personer) att det är rörigt, och 13 procent (9 personer) anser att de mest fick sitta av tiden eller liknar verksamheten vid ett vuxendagis. Inte någon av dessa frågor kan relateras till när deltagarna har varit delaktiga i Vectis, utan svaren är spridda över de två åren. Däremot får vi en fingervisning om detta då vi studerar den fråga som mäter om deltagarna upplever ordning och struktur i verksamheten: 30 procent anser att ordningen inte är tillräcklig, medan 13 procent anser att det *inte alls* råder ordning och struktur i Vectis. I vanlig ordning har upplevelsen blivit bättre i takt med att projektet har pågått, med en marginell nedgång det sista halvåret, där 25 procent anser att ordning och struktur *definitivt* råder, ungefär lika många anser att så är fallet i stor utsträckning, medan 42 procent anser att det inte är så i tillräckligt stor utsträckning. Elisabeth berättar om stökig period:

(Elisabeth) De va omstruktureringar här, i december, januari, om de va Akademia som hade köpt upp det. Så de va så jäkla rörigt här att de va inte klokt. Å det tyckte jag, här e ju olika projekt, sjukskrivna e ett projekt, långtidsarbetslösa e ett projekt, de blandas ju väldigt, nån som går polisutbildning, åh nu... Fan å hans moster. Men ... nu tappa ja tråden här...

(Daniel) Eh, rörigt... (heh).

(Elisabeth) Ja. Men med tanke på att, å de säger jag inte bara för att jag, om man e långtidssjukskriven, å kanske långtidsarbetslös, det vet jag inte men, då e man så sårbar för förändringar och otydlighet, å jag tyckte att de va mycket otydligt här.

De anställda anser att kritiken är berättigad, åtminstone i viss utsträckning, men man menar att det efter hand har kommit att råda mer och mer ordning, medan inledningsfasen ansågs vara full av strukturella problem. Då jag i fokusgruppen låter frågan ”vad som på Vectis kan göras bättre” gå runt mellan samtliga deltagare svarar en av dem att strukturen numera är bra:

(Malin) Tänker man på projektet som sådant, upplägget å genomförandet så tycker jag att vi sista året har hittat en modell som fungerar, å där tycker jag, tror jag man ska vara, försöka behålla, visst man kan förbättra allting, smådetaljer, men över lag så fungerar det väldigt väl, med den strukturen å den organisationen, å dom medarbetarna som är där, överlag, det tycker jag.

Den osäkra första tiden, smekmånaden och skilsmässan

Diskussionen ovan leder oss in i en intressant fråga. I flera intervjuer framkommer att inledningsfasen, men också den sista tiden, har varit problemfylld, medan tiden där emellan har fungerat väl. Likaså har jag i flera analyser av det kvantitativa materialet kommit fram till ett liknande resultat. Uppfattningen att projektets första halvår präglades av många problem, för att efter hand ha försvunnit, i takt med att ordning och reda har skapats, är således en återkommande uppfattning. Den positiva utvecklingen har kunnat ske genom processen som sådan, ju längre tid projekt har pågått, desto bättre har upplevelserna blivit, då kunskapen utvecklas och kriterierna för målgruppen blir tydligare, men också genom de nya mentoreorna som sattes in i projektets andra halvlek. Inte bara deltagarnas upplevelse av Vectis, utan även resultatet av deras medverkan, torde således förbättras. Malin sammanfattar de anställdas syn:

(Malin) ...jag var ju med från starten då, å de första grupperna, de va rätt så klena, om jag uttrycker mig så krasst, va. Dom va ... där hade vi många som gick tillbaka till Fk, jag hade många (...) ganska många som gick över till Fk, efter att de varit inne en period hos mig, för att dom inte klarade av att arbeta (...), inte klarade arbetspröva (...). Å det tror jag också för att vi tog in, dom va inte tillräckligt, dom ska va medicinskt färdigbehandlade, å ändå va så pass i nivå att de skulle kanske snart kunna tänka sig att gå ut till arbete. Men vi tog in många i början som inte hade kommit så långt. Jag tror att de, det har nog skett en förbättring på vägen.

Malin förklarar att den första tidens dåliga resultat (ett resultat som mitt material inte kan verifiera) orsakas av problem i urvalsprocessen (som vi tidigare har diskuterat skall skyllas på Fk och projektledning, och inte deltagarna själva). Ett urval som har blivit bättre med tiden, genom den erfarenhet man har fått av sina ”misstag”. En annan anställd tillägger att inte bara inledningsfasen, utan även de avslutande månaderna, utgör ett problem:

(Tina) Å det negativa, ja, där ligger ... litegrann, som jag sa att uppstarten, som tappar man flera månader. Avslutet så blir de väldigt stressigt.

Tina sätter fingret på två ofta förekommande upplevelser av problem. Det första halvåret är problematiskt då man ännu inte har en hundra procentigt lyckosam rekryteringsprocess, då ”fel” personer i viss mån valdes ut som deltagare. De anställda var då heller inte lika vana

med sina roller, arbetssättet hade ännu inte satt sig i ryggmärgen. Det sista halvåret, menar hon, blir väldigt stressigt då en tidspress infinner sig.

Ytterligare en förbättring av verksamheten efter det första året var personalombytet, någonting som såväl övriga anställda som deltagare menar förändrade mycket till det bättre. Bytet gav en större professionalitet och struktur på verksamheten (då de nya mentorerna ansågs ha relevant utbildning och en mer respektingivande. En deltagare som annars är mycket missnöjd med projektet säger följande om de ”nya” mentorerna:

(Elisabeth) Nånting som jag fick en uppfattning, att nu gäller det, det här ska bli bra, så var de bara tomma ord. Den enda behållningen som jag tycker, det var de här två lärarna (mentorerna) som har vart, å är mycket bra (...) Rent spontant, inte för att jag vill se dom som gudinnor, men (mentorerna), men de gånger dom har lånat en film ... å allt vad det heter för nånting, å vi har suttit å diskuterat, det har vart givande, tycker jag. De, de e nog det som jag har med mig härifrån, som jag tycker är positivt. (...) Rent spontant e de mest de som har gett mig nånting.

Efter det inledande (halv)året skapades enligt de flesta deltagarna ordning i verksamheten, någonting som tyvärr återigen försvann då finalen närmade sig. Avslutningsfasens problem är att många deltagare upplever det vara stressigt med att snabbt komma ut i arbetsprövning och att på grund av detta tvingas undvika att delta i ett annars lockande övningsföretag. På grund av den tidspress som infinner sig då projektet avslutas vid årsskiftet, orsakas en underbemannning i övningsföretaget, som i sin tur påverkar verksamheten i övningsföretaget negativt, genom att motivationen och tempot minskar. En till Vectis i övrigt mycket positivt inställd deltagare säger följande om den olyckliga slutfasen:

(Inger) ... att man befinner sig i slutfasen, mot årets slut, att man känner att EU-projektet ska avvecklas för att, ska det heta EU-projekt så måste de va en ändring. Man känner litegrann att man hamnar mellan stolarna, att man kanske inte satsar fullt. Så de e liksom. Ja, lite panik kanske, vad händer, kan jag ta tillvara det jag ville ta tillvara eller, ska man ut, även om de ska tillhandahålla tjänsten, till Försäkringskassan, så känns de ändå lite såhär, året börjar lida mot sitt slut.

Den ovan beskrivna stressen, som deltagarna i de senare grupperna vittnar om, kan leda till ökad risk för misslyckat resultat, dels som en följd av att ”tiden går ut” för deltagarna, men också på så sätt att stressen kan förvärra deltagarnas sjukdomstillstånd, inte minst om de är sjukskrivna på grund av utmattningsdepression, eller liknande. Mirjam är en av de många ”utbrända” deltagarna:

(Mirjam) ... man känner inte riktigt att man har, litegrann oro, tidsfristen, vi har ju inte så många veckor kvar. Å just att man känner, börjar känna tidspress, å de e de värsta. Hade man haft lite mer tidsutrymme så hade man haft, det vill man inte tänka på, att tiden helt plötsligt kan gå ut. Sååå, ja lite bättre stöd, skulle jag vilja ha faktiskt (...) Njae, jag gjorde det från början (funderade på att delta i övningsföretaget), å tänkte att det kanske e nåt för mig, men sen så kom jag på att tiden e för kort, jag kan inte lägga min tid på att va där. Måste jobba målinriktat nu på att komma härifrån, istället.

I fokusgruppsintervjun nämns också att Vectis har gjort ett, enligt de anställda omotiverat, överintag under hösten (2005). Som orsak till detta överintag spekuleras det om att det antagligen har att göra med *good will* och ett oväntat stort tryck från Försäkringskassans sida. Orsaken till överintaget är dock inte det intressanta i denna diskussion, utan det intressanta är dess effekt: det vill säga att det går ut över deltagarna. Handläggarna anser att detta riskerar att sätta ned kvaliteten på deras arbete: kvalitet bör, enligt dem, gå före kvantitet. Likaså är det intressant att koppla samman detta med det som ovan nämndes om att deltagarna upplevde att verksamheten var rörigare under hösten, än våren, 2005. Överintaget kan mycket väl vara en ingrediens i en röriga organisation.

Två frågor som mäter tillfredsställelse av Vectis, och som visar på en förbättring under tiden de två åren projektet har pågått, är om medverkandet har stärkt deltagarens självförtroende respektive ökat hennes möjligheter att återgå till arbete. 53 procent svarar, på båda dessa frågor, att Vectis har varit positivt i dessa bemärkelser. Under våren 2004 svarar 40 procent att så är fallet, för att den positiva upplevelsen därefter ökar och når sina toppnoteringar under 2005: 70 procent av deltagarna anser att Vectis stärker deras självkänsla under *hösten* 2005, medan den högsta noteringen för om Vectis underlättar en återgång till arbete är 64 procent (*våren* 2005), för att därefter minska till 60 procent, under hösten. Orsaken till denna, visserligen måttliga, tillbakagång kan rimligen föras tillbaka till den stress deltagarna i de sista grupperna upplever på grund av att projektet skall avslutas, och då dessa deltagare på ett annat sätt än övriga grupper har delgivits en *deadline*. Den upplevda stressen för de deltagare som skrivits in i slutet av projekttiden har också framkommit i intervjuer med såväl deltagare som anställda och handläggare.

”Vectis” i permanent form, istället för projekt

Vid sidan om en önskan om rakare kommunikation finns ytterligare en ofta återkommande bristvara i Vectis. Tina (Vectisanställd) är en av dem som kritiserar projektformen, och vill istället se Vectis som en permanent resurs:

(Daniel) Nånting du skulle vilja förändra (med Vectis)?

(Tina) (... tankepaus 5 sek) Ja du, nu ställer du en fråga som jag inte alls har tänkt på. Nej, jag kan inte... då pratar vi projektet Vectis. Asså man jobbar ju alltid under tidspress, så e de ju. För det gäller ju att få ut så många som möjligt att prestera, så bra resultat som möjligt. Ehh ... jag kan ju önska att våra ESF- projekt kan pågå i fler år, än två år. Jag kan tycka att de e för kort tid, därför att uppstartande tar sin lilla tid, å där har man kanske tappat ett halvår, å så avslutet, blir stressigt. För nu har vi 40-50 personer kanske som väntar på att få komma ut, projektet avslutas den siste december. Så att det kan jag väl tycka att, e de nåt som jag kan va kritisk mot så e de den delen.

I en intervju med en projektdeltagare framkommer en liknande önskan om att Vectis, eller liknande projekt, fanns i mer permanent form:

(Inger) Men de e ju EU-projekt, dom har sina pengar å man känner dom har sin tid. ... Eh, man känner ju här nu när man kommer på hösten, det kanske e lite fel tid för alltihopa, för att man skulle säkert kunna påverka mer, men de e väl kanske varken tid eller pengar, eller ork till nånting, för att ett EU-projekt ska ersättas av nåt annat.

Genom att införa permanenta ”projekt” av Vectis modell, särskilt med fokus på inledningsveckorna, kan många av de problem vi hittills har stött på undvikas. Genom en sådan förändring slipper halva tiden gå åt till introduktion och avslutning, med sämre resultat och upplevelser som följd.

Vectis fördelar – de inledande veckorna och arbetslivsmatchning

(Tina) Vi har både introduktionen, vi har interna arbetsprövningen å externa arbetsprövningen, asså flera olika steg. Många av våra konkurrenter kanske bara jobbar med ett utav stegen.

Orden är hämtade ur en intervju med en Vectisanställd och sammanfattar projektets styrka: dels lägger projektet stor vikt vid inledningsfasen, dels anses den avslutande perioden, där deltagaren och rekryteraren tillsammans söker efter arbete, vara en stor fördel med projektet.

De inledande mjuka veckorna

I intervjuerna med deltagarna är det främst en aspekt som lyfts fram som det bästa med Vectis; de introducerande veckorna, där den sociala kontakten med andra och struktur på vardagen skapas. Då jag i en öppen fråga i enkäten ber deltagarna nämna vad de vill lyfta fram som det mest positiva med Vectis svarar hela 36 procent att det är det sociala, eller att få träffa människor med samma eller andra problem, som är det absolut viktigaste med Vectis. Detta innebär att 26 personer svarar ungefär likadant på en helt öppen fråga. Resultatet blir ännu intressantare om vi jämför det med de näst vanligaste svaren, ”bra mentorer” och ”att få komma hemifrån” – båda vilka kan relateras till det sociala – endast har vardera tre svar. Det är således inte någon tvekan om var deltagarna upplever att styrkan med Vectis sitter, och detta kan också belysas med en mängd citat, av vilka Mirjam bjuder på ett:

(Mirjam) Det bästa var att man kom ut. Att man, jag e en väldigt social människa, vill komma ut å träffa folk, träffa andra i samma sits, å de får man ju verkligen här.

I mina samtal med deltagarna framkommer det så gott som i samtliga att inledningsfasens fokus på att strukturera och återskapa vardagen för deltagarna och deras sociala kontakter är det bästa med Vectis, David är en av dessa:

(Daniel) Avsluta, vad som varit de bästa med Vectis?

(David) Ja de e ju att man har fått... som jag sa inledningsvis, här att det har blivit mer... eh... struktur på dagarna, och ja, de kontakterna man har skapat här.

(Daniel) Med andra deltagare, eller?

(David) Ja, både om man säger med andra deltagare, å de som jobbar här å... om man liksom har sett att de e många andra som e i samma situation som jag, att man e inte ensam, å att de finns, trots allt, möjligheter att komma tillbaka i arbetslivet.

Samma sak belyses av en handläggare. Handläggaren menar att det är ”mjukstarten” i inledningsfasen som blir till en grund att bygga på, för att rekryteringen sedan skall kunna leda ut till arbete. Framförallt anser hon att de första veckorna innehåller positiva sociala moment:

(Britt) ...Den (mjukstarten) är ju nödvändig för den här gruppen av människor. De här människorna skulle, återigen, det här e ju väldigt sköra människor. Det har tatt lång tid kanske för en del att om jag nu får säg, att trilla ner, innan Vectis. Det e inte bara såhär att vända om, som de va kanske för två år sen, eller tre år sen. Dom behöver den här mjukstarten, med mycket stöd, mycket försiktighet i början, men ändå realism, du ska va på en arbetsplats, du ska va där, du ska sköta, allvarligt å seriöst e de här. Att få, hjälpen, att komma igång, de e den som ja tycker e så suverän.

Inledningsfasen är också av största vikt för att deltagaren för första gången på länge blir sedda. Birgitta menar att åren, i en långtidssjukskrivning (eller långtidsarbetslöshet), går, och den försäkrade blir osynlig, vilket leder till att avståndet till arbetsmarknaden växer. Det som krävs är då att synas, i Vectis eller annat rehabiliteringsprojekt:

(Birgitta) Jag tror att sjukskrivningen kommer först, å sen kommer uppsägningen, på grund av omplaceringen- svårigheter. Att de e så begränsat, sen blir de uppsagda, sen glöms de bort helt enkelt, under kanske ett par års tid. Ingenting händer. De kanske görs nån liten utredning, nån funktionsbedömning, men sen blir det inte mer. Jag har haft flera sådana tyvärr... där åren går, å sen kommer dom hit å säger, äntligen händer det nånting.

Elisabeth sammanfattar hur hon som deltagare upplever Vectis styrka då jag frågar om projektet leder till ökad självkänsla:

(Elisabeth) He he (host host). Elak hosta (jag pausar bandaren). Nej. Det enda jag kan säga är att jag kanske stärkt det vart, jag kanske kände att jag ... att jag blev sedd här... å att jag va omtyckt. Å de e ju alltid positivt ju.

***”Den bästa gruppen”:* en vit lögn**

Flertalet av mina intervjupersoner framhäver att den sociala gemenskapen på Vectis i det närmaste är unik. Även frågeformulärsrespondenterna ger en bild av att de inledande veckornas fokus på att strukturera upp vardagen och att skapa en social samvaro för deltagarna är av största vikt för att skapa ett lyckad rehabilitering. Exempelvis anser samtliga respondenter utom en (!) att de blivit emottagna mycket eller ganska bra i inledningen av projektet (med en större andel i *mycket bra* i takt med att projektet pågått längre tid). Likaså trivs drygt 60 procent *mycket bra* i sin grupp (det första halvåret sticker här ut med sina 31 procent), och endast två (!) personer trivs ganska dåligt (och inte någon mycket dåligt) i gruppen. Avslutningsvis anser 4 procent att den psykosocial arbetsmiljön är *mycket dålig*, medan 19 procent anser den vara ganska dålig, medan 49 procent anser den vara *ganska bra* och 29 procent *mycket bra*. Andelen nöjda respondenter ökar, även i denna fråga, i takt med att projektet har pågått längre tid (inte någon har under 2005 kryssat i att den psykosociala arbetsmiljön är mycket dålig).

Intervjun nedan är ett bra exempel på att klimatet anses vara bra, att intervjun är något trevande beror mer på intervjun som helhet än just de frågor som diskuteras: intervjun präglades av korta frågor och korta svar:

(Daniel) Stämning här på Vectis?

(Johan) Tycker de är väldigt, väldigt, bra stämning, faktiskt.

(Daniel) Det är det...?

(Johan) Mm, jättebra stämning.

(Daniel) På alla plan, mellan deltagare å personal?

(Johan) Ja, det är väldigt bra stämning här... De e väldigt öppet, kan prata om va som helst, med vem som helst. Så att de e jättebra.

(Daniel) Å inom gruppen?

(Johan) Väldigt sammansvetsad som grupp. De va vi från början. Väldigt hjärtligt å så, så de e mycket bra. (...) De e väl, vet inte riktigt hur de e i de andra grupperna, men de e väldigt bra stöd mellan alla de som går här, hjälper varandra å peppar varandra å sånt. Å så får man väldigt bra stöd från mentorerna åsså.

Som jag ser det skapar Vectis ett bra psykosocialt klimat med hjälp av ett bra bränsle. Många av deltagarna har länge gått hemma och saknat ett alternativt forum för arbetslivet, vilket de nu har funnit. Ett bra bränsle räcker emellertid inte, utan behöver tändas med hjälp av att deltagarna skolas in i ett positivt tänkande: bland annat genom att använda sig av ”positiva rundan” där samtliga gruppdeltagare en gång i veckan skall lyfta fram något positivt som har hänt, eller kommer att hända, under veckan. Ett annat exempel är att man försöker få deltagarna att se sjukfallet ur ett historiskt perspektiv, som har givit deltagarna livserfarenhet som de kan ha nytta av i sitt fortsatta arbetsliv.

Ett intressant verktyg som Vectis använder är att i gruppen skapa en ”vi-känsla”, gentemot ”de andra” grupperna. Detta sker genom att de Vectisanställda trycker hårt på den specifika gruppens egenskaper, och ofta handlar det om att deltagarna skall se sin grupp som den bästa, med det allra bästa sociala klimatet. Då jag pratar med en Vectisanställd om den förhållandevis mycket goda sociala samvaron och grupptillhörigheten får jag ett intressant svar då jag frågar hur detta kan komma sig. Det är nämligen en strategi att skapa en känsla av ett unikt socialt klimat i varje grupp, för att öka deltagarnas självförtroende, ett grepp som visar sig vara oerhört framgångsrikt. Effekten blir att många deltagare upplever att det sociala klimatet är på topp. Nedan följer tre citat från intervjupersoner från tre *olika* grupper. Det jag vill att läsaren skall fokusera är den likartade bild som deltagarna ger angående deras grupps unika sammansättning:

(Joakim) Jaja, jojo, det är påtagligt (att deltagarnas självförtroende stärks genom deltagande i Vectis), å det säger alla, i alla fall i vår grupp, men vi är lite speciella i vår grupp, vi har ... sån där positiv inställning allihopa, så att de... de e nåt som jag inte har upplevt helt i andra grupper, när man varit tillsammans med dom va. Å de, de, de kan bero på att dom är vissa personer som tar över som inte är så jättepositiva.

(Mirjam) Vår grupp var nog den som hade den bästa sammanhållningen av vad man har hört av de andra så va de mycket tjafs å, ja, mellan några.

(...)

(D) Å ingen mobbning, utfrysning?

(L) Nä, nä, inte alls. Inte i vår grupp i alla fall. Jag vet inte hur de va med de andra, för de va lite dåligt emellanåt, man hörde å såg men... till och med de här lärarna, de tyckte också, vissa grupper va mer konflikter, de sa ju ofta vår grupp var harmonisk (haha). Det känns så i alla fall, att det va bra. Jo de va de.

(Inger) Vi har vart en jättebra grupp – grupp (X) då, vi hade ju (mentorns namn) som handläggare, å jag menar hon e ju så ödmjuk å förstående, kan ta människor å så. Så vi kände liksom tillhörighet, alla i vår grupp, med en gång, å har vart så måna om varandra. Så det verkligen stärkt en framåt. (...) Här har det ju ändå vart lika olika grejer man kan välja på ju. ... Å jag menar, sen beror det klart på vilka människor som kommer i gruppen och att man känner tillhörighet.

(Daniel) Redan från första början, bra grupp?

(Inger) Ja, ja, jättebra, vi kände så allihopa asså, det känner ju handläggarna åsså om oss, att man månar verkligen, å va de nån som e borta då kändes det tungt – så man har styrkt varandra.

Som vi kan se uttrycker de tre representanterna för de olika grupperna i princip samma sak: att just deras grupp är unik till sin konstellation och att deras grupp anses vara den bästa. Detta betraktar jag vara sprunget ur ett framgångsrikt taktiskt drag från organisationens sida.

De anställdas kompetens – att vara goda lyssnare

Det är främst i de inledande veckorna som det läggs stor vikt vid att skapa de goda sociala klimatet, och en ingrediens i detta är att mentorerna är goda lyssnare. En av de aspekter som lyfts fram som den stora fördelen med mentorerna – och jag tror inte att jag överdriver om jag säger att detta närmast uteslutande gäller de mentorer som påbörjade sitt arbete i Vectis under 2005 – är att de, precis som övriga anställda, anses vara goda lyssnare och att de har stor förståelse för deltagarnas problem:

(Anna) ... så handledarna förstå vad jag menar. Och... det har ju känts väldigt, väldigt, väldigt, tryckt för mig, därför att de, de, va just det som va det jobbiga när jag va utbränd, för jag va så väldigt öververbal så att folk fattade faktiskt inte va ja menade. Jag pratade så väldigt mycket från grunden, jag gick tillbaka så långt, men det tillhör ju den här sjuk...

Vid fler än ett tillfällen framkommer att deltagarna (i de senare grupperna) lyfter fram mentorerens kapacitet som duktiga på att lyssna och förstå deltagarna. En av deltagarna menar till och med att projektet kräver egen erfarenhet av (långtids-)arbetslöshet eller sjukskrivning av

sina anställda, vilket dock dementeras av Vectis. Då jag pratar med projektledare och andra anställda visar sig detta vara ett godartat rykte, men däremot, menar samtliga, att man från Vectis sida ser det som en fördel att anställa personer med egen erfarenhet av sjukskrivning och arbetslöshet, just för att skapa en djupare förståelse för dem man arbetar med:

(Tina) Att kunna sätta sig in i det både teoretiskt å praktiskt, eftersom jag själv har haft den bakgrunden också, kan jag förstå deras förtvivlan. Jag kan förstå hur de slits mellan hopp å förtvivlan, å hur man faller tillbaka å hur man ibland växer igen. Jag tror, får ser det som en tillgång, men de e absolut inget kriterium.

Att de Vectisanställda har ett krav på sig att ha en historik av sjukskrivning eller arbetslöshet är således fel. Icke desto mindre är det intressant att ett sådant rykte har spridits, eftersom det är ett tecken på att deltagarna är nöjda med att ha goda lyssnare runt sig. Dessutom är det nog som Tina säger, få i dagens Sverige som inte har någon sådan period bakom sig.

Rekrytering och arbetslivsmatchning

Vid sidan om ett ökat självförtroende har den hjälp rekryterarna bidragit med, varit det som generellt har lyfts fram som den näst största fördelen med Vectis. Om rekryternas förträffliga arbete säger en handläggare:

(Richard) Det de gör som e så bra e att vi har någon som letar upp praktikplatser och som dessutom följer upp den här praktiken. För det har ju vart problemet för oss här, har personer som varit sjukskrivna, kanske inte några egna kontakter, eller kanske till och med inte orkar leta upp nån egen plats så har vi nu alltså Vectis som, där vi har duktiga rekryterare, som har kunnat snabbt leta upp arbetsprövningsplatser, så att vi får igång dom och att dom kommer igång enligt dom önskemål dom har.

Britt, också hon handläggare, menar precis som Richard att rekryterarna är mycket kompetenta:

(Britt) Å återigen då, Vectis, som jag tycker hittar så rätta platser de e så fantastiskt, jag har bara sett det här jättepositiva, att de coachar fram exakt till rätt plats. (...) Jag e lite imponerad över att de hittar rätt plats va. Så dom har jätteduktiga coacher.

Flera av handläggarna delar uppfattningen att det vid sidan om den inledande fasen finns en stor fördel med Vectis möjligheter att matcha deltagarna ut i arbetslivet. En av handläggarna anser dock att Vectis arbete skulle kunna stanna vid det första steget, för att därefter lämna över till Af. I den samverkan som numera bedrivs mellan Af och Fk, menar hon, finns mer tid

per sökande (med endast 30 sökande per anställd, istället för som tidigare i många fall upp till 200, eller enligt en handläggare, till och med 400 sökande per handläggare). Det är lätt att se att en handläggare inte har möjlighet att ordna arbete åt 200 sökande, men, menar handläggaren, 30 sökande kan man arbeta aktivt med, varför hon ser Vectis arbete, efter inledningsfasen, som något mindre viktigt.

Det stora flertalet deltagare menar emellertid att även rekryteringsfasen är positiv – en respondent anger att rekryterarna ”gör ett enastående jobb”, och tre personer anger att rekryterrelaterat arbete är det bästa med projektet. Mot detta måste vi ställa att tre respondenter anger att rekryterarna var det sämsta med Vectis, att en deltagare menar att rekryterare var det som mest saknades (öppna frågor) och att det på baksidan av ett frågeformulär efterfrågas fler rekryterare. Dessutom anger en person, på baksidan av formuläret, att omsättningen av rekryterarna har varit för hög och två andra deltagare upplever att stödet från rekryterarna var obefintligt då de hade problem med sin arbetsgivare under arbetsprovning.

Fördelen med rekrytering och matchning mot arbetslivet är således inte lika okomplicerat positiv som den sociala och strukturella aspekten i inledningsfasen, den förstnämnda vilken bara för beröm, åtminstone under 2005. Rekryteraren är, precis som deltagaren, en individ, vilket innebär att kommunikationen dem emellan ibland ställer till problem. Dessutom har personalresursen inte alltid varit helt tillfredsställande. Detta har fått effekten att vissa deltagare är mycket missnöjda med kontakten med rekryterare. Missnöjet kan således uppstå som en följd av bristande kommunikation mellan deltagare och rekryterare, exempelvis då personkemin inte stämmer eller då deltagaren inte får den hjälp hon anser att Vectis skall leverera. Den största missnöjesfaktorn är dock de långa väntetiderna, vilket till viss del kan kopplas samman med brister i kommunikation och tydlighet. Deltagaren väntar på att få träffa rekryterare, medan de anställda väntar på att deltagaren skall tala om när hon är redo. En stor del av problemet kan också härledas till bristande personalresurser. Dessutom berättar en deltagare för mig om en mycket misslyckad arbetsprovning (och liknande uppgifter framkommer på baksidan av en annan deltagares frågeformulär). Arbetsprovningen skedde hos en arbetsgivare som visade sig vara under all kritik och som såväl Af som Fk och så småningom även Vectis ”bannlyste”. Det problem som deltagarna i detta fall upplevde med rekryteraren var att stödet var obefintligt (medan åtminstone den intervjuade deltagaren ansågs sig ha fått stöd av Af och Fk). Som läsaren inte kan ha undgått är deltagarnas åsikter om rekryterarnas arbete vitt skilda:

(Joakim) Jo det e så, de e vi som ska söka möjligheter å komma ut, men sen om de har tips, det är jättebra, men egentligen måste man också söka själv. Det funkar jättebra, då lämnar man över det här till rekryteraren, å om det behövs till exempel en vidareutbildning eller en kort utbildning på en liten sak så får man det också, om man skulle behöva.

Elisabeth visar upp en diametralt annorlunda bild än Joakim. Hon väntade och väntade, för att till slut ta saken i egna händer:

(Elisabeth) Å om, om, jag får se till mig själv tyckte jag att det tog, det va en jädra lång process, det hände ingenting, för min del, å då bara satt jag å tänkte, kan dom inte göra så att man får gå in till (rekryteraren), har du inte nån jävla lista eller nånting, för jag vill ofta se, att de, vore konstigt om inte nåt skulle passa.

Även Mikaela upplevde en lång väntan inför att få träffa en rekryterare. Det är inte någon tvekan om att deltagarna i de första grupperna, vari Mikaela är en deltagare, i allmänhet ser Vectis som enbart ett jobbsökningsprojekt, medan fokus efter hand har flyttats över till den inledande fasen, med mer kompetenta mentorer, ordning och struktur:

(Mikaela) ... Men då där (i inledningsfasen) hände det inte så mycket, å det vet jag att vi i gruppen, där hände ingenting, vi fick inte ut nånting utav det. å det tog lång tid innan vi fick träffa rekryterarna. Den biten där mellan, den var lite jobbig, med det, asså, att vi inte fick träffa rekryteraren. (...) Mentorn bara liksom fråga, vad man hade sökt för jobb å, hur man tyckte om det liksom, inte nånting annat. Dom va inte med i jobbsökningen, man kände att liksom, de höll på att, det va ju dom som drev kursen, att de ville, att de ville ha kvar en där. Under tiden skulle vi träffa rekryterarna. Under tiden kursen pågick där, fastän gick 6 veckor. Men vi kom inte till träff förrän slutet på veckan. Jag kom inte att träffa rekryteraren förrän kursen var slut. (...) Många utav oss som gick i den gruppen, vi ville ut i arbetslivet och ... mentorn ville liksom hålla oss kvar, kände vi. (...) Ja, asså, ska ta det så lugnt, å gå igenom, vi va mer liksom, för många av oss hade utbildningarna, å visste vad vi ville göra, de va ju den biten. Dom som visste va dom ville göra, dom kunde ju träffa rekryterarna på en gång, men ändå så släppte de inte oss.

De problem Mikaela upplever (och jag tolkar det som att hon menar att det var i slutet av perioden, och inte av veckan, som hon fick träffa rekryteraren), med att bli kvarhållen på en nivå, utan att få gå vidare, är förstås mycket negativt. Återigen kan detta vara en fråga om kommunikation, men det mesta talar för att det hon uttrycker är signifikativt för Vectis första projekt(halv)år. Om än jag inte kan lämna någon garanti för att så är fallet, upplever jag att det ovan beskrivna problemet till viss del har varit en barnsjukdom. Även Anna, som påbörjade sitt deltagande under det andra året, upplever sig emellertid ha fått vänta på rekryterarkontakt. Detta tror hon beror på organisationsproblem:

(Anna) Så blev (rekryteraren) uppsagd, fick gå i juni, dom har ju väldigt kort (uppsägnings-) tid, en månad bara. Å jag tänkte att det fixar dom, får reda på att (...) ska börja här, (datum)... Å det här hade jag med mig hela sommaren så att säga, kommer in, träffar honom, ombokat också det. Men det gör mig inte så mycket, men de har nästan blivit ombokat allting. Eh. Träffade honom, fick en väldigt fin, positiv kontakt. (...) Sen fick han ett annat jobb... så då kontaktade de (den gamla rekryteraren) igen, å då hade inte hon fått nåt jobb, så att de e ju min smala lycka, att jag känner ju faktiskt (henne). Å nu har jag under, sen hon kom tillbaka, nån gång i månadsskiftet ... varit på henne väldigt mycket, känner jag.

(Daniel) Du är redo, vill komma ut?

(Anna) Asså, jag vill ju komma ut. Jag känner mig som en galopphäst i de här startboxarna.

Anna förmedlar en stark känsla till oss då hon beskriver sin situation som en ”galopphäst i de här startboxarna”. Vi ser henne framför oss, på väg ut, lockad att rusa, men utan möjlighet att röra sig. Dessutom sätter hon i samma citat fingret på ett av de största problem som har präglat verksamheten: de organisatoriska. Personalomsättningen har varit för stor. Avslutningsvis vill jag nämna ett missförstånd som förekommit bland de tidigare grupperna, innan Fk-handläggarna visste vad Vectis egentligen var. I de tidigare grupperna jämför deltagare Vectis med Arbetsförmedlingen, och ser inte helheten i projektet. Detta missförstånd har dessutom kryddats av att det inledande årets fokus till mycket stor del var inriktat på rekrytering och arbetslivsmatchning, medan dessa mentorer verkar ha fokuserat mindre på de inledande veckorna. Dessa deltagare anser att Vectis är bra, enligt mig, på fel grunder. Deltagarna jämför således Vectis med Arbetsförmedlingen, och anser därmed Vectis vara bra, eftersom stödet är starkare än det man kan förvänta sig av förmedlingen. Detta missförstånd möter jag inte i mina samtal med deltagare från de senare grupperna, Mikaela (nedan) hade av Försäkringskassan fått veta att Vectis var en utbildning, något som hon i efterhand ifrågasätter. Istället ser hon Vectis som en till Arbetsförmedlingen alternativ jobsökningsprocess:

(Mikaela) Jag tyckte att jag fick... jag fick mer stöd utav, av, rekryterarna än jag fick av Af, plus att de va lugnare, det här med att sitta, lättare. Jag sitter mycket hemma med det här att söka jobb, men om jag skulle valt istället, så var de på nåt vis lugnare å lättare här än på Af . Plus att man fick lite information om hur man skulle gå tillväga när det gällde jobsökning, hur man ringde å hur man skrev, så liksom, den informationen får man inte genom Af. (...) För att jag kunde många gånger samarbeta med rekryterarna, ibland sa han att han ringde till företag, kanske var lättare om han ringde, å jag asså, hade talat med dom innan. Å liksom ... allt detta som var här, det har jag framfört till platsförmedlaren (Af), om han kan göra likadant, men det funkar inte. (...) Jag har sagt till många att jag har upplevt detta mer positivt än att gå på Af, å söka jobb.

Det jag vill ha sagt med citatet är att den förförståelse deltagaren har inför ett projekt kommer att prägla upplevelsen av det. Mikaela har låga förväntningar, och egentligen förväntningar enbart kopplade till arbetssökande, och upplever därför Vectis vara bra, medan Elisabeth tvärtom hade höga förväntningar på Vectis, och därmed blir missnöjd med projektet. Ansvaret om den tydlighet som här saknas bör delas mellan Af och Fk samt Vectis. Af och Fk ”rekryterar” deltagare till Vectis, varför det är viktigt att dessa är väl medvetna om vad deltagarna kan förvänta sig av projektet. Det är emellertid minst lika viktigt att de Vectisanställda är tydliga med detta, så att handläggarna kan ge rätt information till de blivande deltagarna. Dessutom skall det tilläggas att det som Mikaela nämner *inte* fungerar på Af, är precis så det skall fungera på Af, i den fördjupade samverkan, åtminstone är det så handläggarna arbetar i de lokala samverkansgrupper jag har deltagit. Men detta, som också det är ett missförstånd, kan tänkas vara orsakat av att Mikaela inte deltagit i den fördjupade samverkan, utan påbörjade sitt deltagande i Vectis innan det fördjupade samarbetet var igångsatt.

På datafronten intet nytt

I citatet ur intervjun med Anna (ovan) framkommer att det har varit rörigt på personalfronten under hela hennes projektid. Hon säger bland annat att nästan alla hennes tider har bokats om, och det är inte svårt att i citatet spåra en känsla av misstro mot att personal inte alltid finns på plats. Anna är långtifrån ensam om denna upplevelse:

(David) Sen har de vart lite turbulens här. Men de e då att projektet går mot sitt slut, å de har ju vart vissa störmoment.

(Daniel) Hur har det påverkat?

(David) ... Ja att de har ... folk har ryckts ifrån å de har saknats folk å där jag har upplevt det negativt, de e på datasidan, å det har vart så hela tiden. Datautbildning, den har liksom vacklat hela tiden, där har inte vart personal, men de e ju förståeligt när man har hört hur de har varit för honom ju.

(Daniel) För dataläraren?

(David) Ja.

(Daniel) Det känner inte (jag) till...?

(David) Han e ju inte bara datalärare utan han e även eh... ja, ansvarig för hela datasystemet ju...

(Daniel) Aha, okej, lite mycket att stå i...?

(David) Ja, han har ju många gånger inte haft tid, omöjligt att närvara på lektionerna, utan vi har fått jobba självständigt.

Det David berättar om är, förstår vi, ohållbart. Och han är inte ensam. Snarare är detta en fråga som berörs i de flesta intervjuer och likaså anser en majoritet (59 procent, enligt frågeformuläret, N 64) att tillgången på datalärare är undermålig, och detta oberoende av när de deltog i projektet (under hösten 2005 är inte lika många missnöjda som under övriga perioder, dessa siffror kan dock inte statistiskt säkerställas). Däremot anser de flesta deltagarna att datortillgången är fullt tillräcklig, med undantag av de två vårarna, då ca 25 procent är missnöjda med datortillgången. Under hösten 2004 anser till och med 73 procent att tillgången till datorer är *mycket* bra. Något som stärker att personalproblemen existerar är att Sanna inte hymlar med att de Vectisanställda har känt av dem:

(Sanna) Återigen det som har satt press på. Det som har vart negativ press, tycker jag e saker som vi inte har kunnat påverka, organisatoriska saker som man plötsligt skulle byta projekt... rekryterare, då i sommaren, så blev det ett tapp på över en månad, så hade bägge rekryterarna 5 veckors ledighet, å så blev det ett tapp, å så e de ett tapp ändå för att de e sommar, å så med 14 dagars mellanrum kom det in 2 grupper i augusti, å då kände man att "herregud", dom som va här i våras dom står kvar å stampar, å nu kom det in nya, å nu så kände vi att vi måste ha dem ut. Men det löste man ju, man satte in, vi fick ju en extra resurs, eftersom den andra rekryteraren, när hon kom tillbaka, som skulle ägna sig heltid åt Vectis, för å få snurr på det, så att säga. Men det orsakade ju en del bekymmer å klagomål som egentligen va rätt onödigt.

Gränsen mellan vad som är en organisatoriska och andra tillgångsproblem är emellanåt hårfin:

(Sanna) ... datorerna har vart våra trät.... De har inte fungerat, det har varit tillgänglighet, det har varit datalärare, det har varit såna saker, sen klagar dom naturligtvis på att dom (datorerna) kanske inte alltid e sådär jättenyaste, å snabbaste å så, men det allra mest som vi har upplevt som det jobbigaste, de e ju att alla datorerna inte har funkad, att det, i somras... var det många som inte va installerade under hela sommaren, det har ju vart dålig tillgång till... datorer

(Eva) Å framförallt det här med dataläraryrket.

(Alla) Mm.

(Malin) Å de e ju organisatoriska frågor, dom jobbar ju inte vi med.

En orsak till att datorerna ständigt tas upp som ett problem, kan ses ur ett perspektiv av att datorer har lyfts fram som ett grundläggande moment i Vectis, och kanske har det lovats mer än vad som har kunnat levas upp till: I intervjuerna och enkäterna med deltagarna framkommer viss kritik mot datorernas förmåga, och likaså stöter jag ofta på en sådan diskussion i den grupp jag följer under ett par månader. Men, datorerna har, enligt en deltagare, fått utstå oförtjänt hård kritik:

(Joakim) Datorerna är till för datakörkort etcetera, de räcker gott till det. Men den biten (uppgifter som skall lösas med hjälp av dator) sköter jag faktiskt hemma. Svårt att individualisera datorer. Just att han ska få in (vissa program), å sen blir de bara hans dator, nej, det går inte, å har man det hemma dessutom, går lika bra öva hemma, eller jobba hemma just med den biten.

Joakim vill med andra ord slå bort en del av hans deltagarkompisars kritik som överdriven.

Däremot kvarstår problemen att datasalarna ibland är svåra att få tillgång till och att de ofta är stökiga. Framförallt råder brist på datalärare, som vi kan anta är ett en orsak till att det blir stökigt i salarna:

(Mirjam) Ja, svårt å få hjälp, man va ju inte van vid data Man var ny, gjorde fel ofta, jag vet jag sprang runt å frågade alla, å ”jag kan inte å jag kan inte”, De va en datalärare vi hade, som slutade, å så hade vi en till som va här som inte vi hade, jag sprang å frågade honom så han hjälpte mig. Men de andra de kunde inte. Det va lite irriterande, man satt där å även om man försökte själv, man frågade andra, men ibland fungerade det inte, då blev man lite sådär, så fler. De blev lite *för* rörigt när det kom (fler grupper) å så polis-skolan, eller va de va, nånting, förberedande, å de va också där inne i datasalarna, så det kände man, det blev för mycket där. Å man fick inte, även om man fick hjälp på lektionerna. Men sen skulle man sitta själv där åsså ju. Å då fungerade det inte alla gånger om man inte var van.

En av de deltagare jag pratar med vill också tillägga att fixeringen vid datakörkortet kan ha varit överdimensionerad, eftersom han menar att detta är någonting förlegat, och ingenting arbetsgivare idag eftersöker. Huruvida detta stämmer eller inte är jag inte man att svara på, men det kan nämnas att den som säger detta är en ung man, bland vilka viss datakunskap är, om inte medfödd, så någonting man lärt sig redan i tidig ålder. De intervjupersoner som uppskattar datakörkortet är främst medelålders till äldre kvinnor:

(Johan) Ibland kan det va väldigt få datorer, å så e dom inte nya. Gör man nånting får man sitta å vänta att de ska hända nånting på datan, det kan va rätt irriterande ibland, men annars är här allting som man behöver. (...) Du kan bara välja att lära dig det här med grunderna, eller om du vill ta datakörkort. Annars får du klara dig själv.

(Daniel) Dom två...?

(Johan) Du har faktiskt bara de två att välja mellan, faktiskt ärligt.

(Daniel) Dom har du gått förbi?

(Johan) Jag har inget behov av datakörkort, för de e inget som är efterfrågat längre.

(Daniel) Nä, okej.

(Johan) Så att de va å klara mig själv, fanns nåt nytt lära sig, nya program å sånt.

Återigen finner vi en fråga om individualitet. För vissa är datakörkortet, eller åtminstone en utökad datakunskap, av stor nytta, medan andra anser den vara onödig, varför det är viktigt att projektet är flexibelt med datoranvändningen.

Undermålig fysisk arbetsmiljö – gnäll eller verklighet?

Det är utom allt tvivel att merparten av deltagarna, och de anställda, är överens om att de flesta aspekter av den psykosociala arbetsmiljön är mer positiva än negativa. Med den fysiska arbetsmiljön är det dock annorlunda. Även i denna fråga är visserligen de två grupperna överens, men den fysiska arbetsmiljön är i de flesta fall en orsak till besvikelse snarare än någonting positivt. I flera av intervjuerna med deltagarna framkommer klagomål om den fysiska miljön. Inte minst är deltagarna besvikna på stolar och bord (främst i övningsföretaget, i vilket mer än en deltagare berättar för mig har försämrat sjukdomstillståndet). Men, även ventilation, misskötsel av disk (bland *andra* deltagare, i *andra* grupper) samt dåliga kaffeautomater och brist på alternativ till godis (en av deltagarna saknar möjlighet att köpa något annat ätbart än godis till en billig penning), är brister som nämns i intervjuerna. Anna är en av de besvikna:

(Anna) De e vårt största problem på övningsföretaget, för, å jag kan ju säga generellt här, de e ju inte alls rehanpassat till datorerna.

Brist på höj- och sänkbara bord och dåliga stolar är delar av den fysiska miljön som lyfts fram som undermåliga vid flertalet tillfällen:

(Mirjam) Jag saknade en bra stol. Å såna här höj- å sänkbara bord.

(Daniel) Även i övningsföretaget?

(Mirjam) Då fick jag till slut, där va ett bord, en som slutade, men det hade hon fått fixa själv. Stod hela tiden nästan. (...) Sånt har jag nu, och sånt där man slipper musen. Jag har för mig att vi frågade. Men de va inga möjligheter här, att få, jag e inte säker på det men, jag har för mig jag frågade i alla fall.

Mirjam är långt ifrån den ende som kritiserar den fysiska miljön, exempelvis David lyfter fram just detta som den största nackdelen med Vectis. I citatet nedan, från mitt samtal med David, kommer detta fram på ett tydligt sätt. Huruvida David grundar sin jämförelse med

skolbarn på om han anser att barn inte är värda lika bra fysisk arbetsmiljö som vuxna, eller om han beklagar sig över nedskärningar inom skolan, låter jag emellertid vara osagt:

(David) De e ju individuellt upplagt där också beroende på hur många timmar man klarar av, å jag har börjat på tre timmar per dag, å det har jag fortfarande, lite beroende på att... (suck)... eh... ja, de e, de e inte riktigt rätt miljö, med tanke på vilka problem vi har som kommer hit. Och miljö menar jag arbetsmiljö som ... (suck) rent tekniskt, bord, stolar, och så vidare. Att de e inte e rätt utformat, utan de e ju till och med sämre än man skulle sätta grundskoleelever i.

I fokusgruppsintervjun frågar jag de anställda om de anser att klagomålen på den fysiska arbetsmiljön skall tolkas som ”gnäll” eller om man anser att kritiken är berättigad. Till svar får jag ”både och”, men då jag låter dem utveckla svaren verkar det som att den mesta kritiken är berättigad och att även de anställda vill passa på att ”gnälla av sig” lite:

(Malin) Alltså arbetsmiljön, när det gäller luften, så har den vart jättedålig, både luft och värme, kyla, har varit dålig. ... vart i 2 år, bra nu, om man jämför, värmeaggregat på vintern, för att känna värme, eh, det behövs inte idag, så, bra nu... det har regnat in, riktigt bra nu.

(Alla) (Hä hä).

(Sanna) Ingen luft, jätteklibbigt i datasalen, bara om fläktarna hade funkad.

(Eva) Nu funkad fläktarna, men nu är de kallt istället, (he he).

(Malin) Å när det gäller dom här bord å stolar, dom är inte bra, databorden vi har, och, de e ju som de e, stora investeringar, då ska de köpas in, nya, å, de e ju ingenting man gör i projektform, kan inte tänka mig man får pengar för det. Jag har bara fört fram att nästa gång dom ska ta ett beslut å köpa in nånting, förhoppningsvis att man tänker då, men... de e, samtidigt får man jobba utifrån va man har. Hur ser arbetslivet ut överhuvudtaget? Jag satt också själv i ett sånt bord när jag börja här, asså arbetslivet är ju så himla tufft, kan inte komma till en arbetsplats å bara säg att jag ska ha höj- å sänkbara bord, å jag ska ha det, å så, bara för att ja e rädd ja ska få ont i ryggen, de e himla, om jag nu inte har en, en ... en skriv, skrift, på det att de e så att jag har behovet av det, va.

Det är inte svårt att förstå Sannas tanke, hon berättar hur verkligheten ser ut, och att Vectis skall vara så verkligt som möjligt. Visserligen säger hon också att det vid speciella behov skall finnas möjligheter, men att det inte ligger på Vectis att förebygga deltagarnas eventuella kommande problem. Hon ger prov på en syn som jag förväntar mig finna hos en arbetsgivare, en mycket realistisk, om än inte riktigt lika humanistisk, syn. Men, frågan är om sådana speciella behov skall behövas. Kanske borde, som en av de intervjuade deltagarna säger, Försäkringskassan ställa ett sådant krav på projektägaren (i detta fall Vectis). Frågan är vilka krav som kan ställas på projektverksamhet. Det Sanna säger om ekonomiska resurser är i sammanhanget mycket relevant. Samtidigt är det inte rimligt att sjukskrivna personer, inte sällan med

rygg- och nackproblematik – som skall rehabiliteras tillbaka till arbete – skall behöva riskera att slita ut sin kropp redan under ”rehabiliteringen”. Detta har de gott om tid på sig att göra i arbetslivet.

Intensitet

Enligt frågeformuläret anser 79 procent av respondenterna att tempot var *lagom* högt i inledningsfasen (69 procent under det första halvåret), medan 31 procent av det första halvårets deltagare ansåg att tempot var *för lågt* i inledningsfasen, en andel som i de övriga grupperna varierade mellan 16 och 19 procent. Inte en enda deltagare ansåg att tempot var för högt under inledningsfasen (de första fem veckorna). De anställda anser att det är bra med ett lugnt inledande tempo, i en av intervjuerna framkommer att det är lagom med att inleda med två timmar om dagen den första veckan, även om Eva (Vectisanställd) själv är medveten om att vissa deltagare anser att det låter lite, åtminstone innan den första veckan är genomförd:

(Daniel) Ni som e med i inledningsfasen, lagom intensivt...?

(Eva) Ja, absolut. (harklar sig). Nåt som har vart ständigt återkommande, i alla fall bland mina deltagare har varit att första veckan ”e de bara två timmar om dan”, å två timmar, och de e många som har tyckt att två timmar, ”de e väl inte lönt”. Men sen när man har varit här har man upptäckt att två timmar va en rätt så bra start, för att mer än så hade man inte orkat, eftersom de e de här med att man har suttit hemma å, nu kommer man hit, å det tar väldigt mycket energi bara det här med att va social. (...) Så att jag tycker nog de har varit positivt. Att man har lugnare tempo i början, å sen kanske inte ökar tempot i och för sig, men i alla fall, att man får möjlighet att själv utöka tempot.

Det Eva säger kunde lika gärna ha sagts av en deltagare, exempelvis Joakim:

(Joakim) ... jag fick höra väldigt mycket positivt om Vectis innan jag började, från utomstående folk som jag kände. (...) Och mitt mål var liksom att börja jobba. Men vi va lite förbryllade allihopa när vi kom hit. Vi tänkte, ”herregud va e de här, ska vi bara vara här två timmar en dag, det händer egentligen ingenting under de där två timmarna”. Men det va såå, en månad senare sa vi de att ”åh va skönt de blev på de sättet”.

(D) För att de gick långsamt?

(J) Ja, nu vet jag att jag klarar av två timmar om dan, att gå upp, ta mig hit, många som bor långt borta. (...) Dygnsrytm. Först var det morgon, å sen eftermiddag, å sen tre timmar. Morgon, å eftermiddag. Man fick hålla på, å börja träffa andra människor, å bli social igen... De va jättenyttigt. Du kan fråga, alla kommer att säga att de va det bästa, att komma igång med det här, nya rutiner va. Sen var det inte sämre att vi trivdes, trivs, med varann.

(Daniel) Med facit på hand, tur att inte fyra eller sex timmar?

(Joakim) Ja, oh ja, då hade vi gått in i backen allihopa. De va många som sa, redan efter veckan, ”herregud va trött jag e på kvällarna”, bara efter två timmar. Gjorde mer eller mindre, lite gjorde vi såklart men inte särskilt mycket, det kändes oerhört mycket, plötsligt.

Johan är av en något annan syn än Eva och Joakim. Han har inte någonting emot det, i de inledande veckorna, till antalet få timmarna, men han anser att såväl tempo som antal timmar per dag kan ökas efter hand (vilket Eva menar att det finns möjlighet till, men som deltagarna själva måste ta initiativ till):

(Johan) Tre timmar om dan. Jag känner själv att jag hade klarat av mer. Men eftersom att vi gör inte så mycket, så det hade nog blivit väldigt mycket dödtid å de hade blivit tråkigt i längden.

(Daniel) Okej.

(Johan) Så då hade jag nog tappat motivationen. Så jag tror nog de e rätt bra med tre timmar om dagen.

(Daniel) Men du hade inte velat föra in fler moment?

(Johan) Det beror ju på vilka moment de vart, vad man fått ut av det. men att jag hade kunnat gå längre, per dag.

(Daniel) Även i början?

(Johan) Nä i början var de nog bra tempo. Först två timmar, sen gick vi upp till tre timmar efter några veckor. De första veckorna var det nog bra att börja så.

Johan menar följaktligen att det är bra att Vectis inleds i ett lugnt tempo, men att han efter hand mycket väl hade klarat fler timmar per dag, om det hade funnits något vettigt att göra, eftersom han redan nu upplever ”mycket dödtid”. För David har emellertid tempot varit lagom, och de tre timmar om dagen har gott och väl räckt för honom:

(David) Det har ju till å från vart kämpigt med 3 timmar... men, samtidigt har man känt att, eller jag har känt att, för min del har det vart givande. Å de dagarna det har vart som jobbigast har man ju ändå kämpat ut.

Orsaken till de varierande uppfattningarna om huruvida intensitet och antal timmar per dag är bra eller dåligt är självklart beroende av sviterna av deltagarens sjukdom, och lika självklart är att inte alla deltagare kan klara lika mycket. Det viktigaste är således, återigen, att det från de anställdas sida kommuniceras att tiden kan ökas, om deltagaren så vill, och att denna ”extra” tid kan fyllas med någon meningsfull sysselsättning. Hade detta skett problemfritt hade antagligen de allra flesta ansett att tempot i Vectis är lagom högt, men så ser inte ut. Tillfredsställelsen med intensiteten var nämligen inte lika hög efter inledningsfasen. Enligt frågeformulä-

ret (N 74) anser 60 procent att tempot, efter inledningsfasen, var lagom, medan 36 procent ansåg tempot vara för lågt (detta främst under de två vårarna) och endast 4 procent för högt. Det kan tänkas att de 36 procent som ansåg tempot vara för högt, enligt de anställda, borde ha delgivit personalen detta, för att kunna gå upp i tid. Deltagarna borde inte under några omständigheter kunna anse att tempot är för lågt, eftersom de då skall tala om detta, och öka sitt antal timmar per dag. Samtidigt framkommer det i flera intervjuer med deltagare att det hela inte är så enkelt. Även om deltagaren vill spendera fler timmar per dag i projektet, är inte organisationen förberedd på detta:

(Daniel) Tidsmässigt... började med två timmar?

(Elisabeth) De va fjuttigt.

(Daniel) Fjuttigt.

(Elisabeth) Å de va många som tyckte det också. Sen tyckte jag att det va jobbigt att det va så inspiat, att en vecka var det eftermiddag, å en vecka var det förmiddag, för att det skulle in nya grupper hela tiden... för bäst är ju på förmiddan, det tycker alla liksom, man ska iväg på morronen, man e pigg, å så va. Men de va ju schemalagt, å ingenting vi kunde göra nånting åt. Å lärarna tyckte ju också, om jag uppfattade (mentor) å va heter hon... de tyckte också... Å sen i slutet kändes de som att vi hängde i luften, så asså. (...) Å då fanns det ju inte nån tid till oss, då kändes det ju så jävla fånigt. Även om jag satt här å läste (privata saker) varannan dag för att vi själv ville.

(Daniel) Okej.

(Elisabeth) Men de va ju helt sjukt tycker jag.

(Daniel) Asså du menar, dom hade ingenting med det här att göra...?

(Elisabeth) Nej det va för att vi tyckte vi skulle samlas nånstans å göra nåt vettigt, så läste hon å jag (...) samtidigt, å satt å lyssnade, det va ju jätteskoj, men sen när det va gjort, så, "va ska vi göra nu?" Så då kändes det precis som om man va avpolliterad här. ... Man va nån, men man va nån inte ändå. Kluset.

De anställda är, trots att de anser att problemet ligger på deltagarnas bord, medvetna om att deltagarna inte alltid tar tag i problem som de anställda anser att de borde. Detta märks då Eva säger att "jag tycker samtidigt att de e nog väldigt få som väljer å göra det här individuella". Det finns således en medvetenhet om att förvånansvärt få deltagare väljer att låta verksamheten anpassas efter deras behov, men frågan är om kopplingen görs att bristen på kommunikation, och aktiviteter, troligtvis är problemet. Här måste vi fråga oss om den brist vi finner beror på att deltagarna inte är medvetna om möjligheten till individuell anpassning i större utsträckning, om det helt enkelt är så att deltagarna inte är intresserad av att ta det steget, eller om Vectis är mer stelbent än de anställda tycks tro. De anställda menar också att de har gjort vissa försök att väcka intresset hos deltagarna. Under hösten 2005 gick Sanna ut med en förfrågan om att deltagarna själva fick komma med förslag på verksamheten, en förfrågan som togs emot på mycket skilda sätt, vilket säger en del om problematiken:

(Sanna) Jag gick ut i förra veckan, å frågade ”vad har ni för tankar, nu e de i sluttampen, vi ser att grupperna minskar, för att de ska bli meningsfullt för er, å känner ni att ni saknar, vad e de ni skulle vilja ha ut i de här sista veckorna, eller innan ni kommer ut i en arbetsprövning, för att det blir meningsfullt med er”. Å då tyckte en del, att de va ”kanon, då kan man komma med egna synpunkter”, å andra tyckte att ”de e minsann inte mitt bord å komma med, de e ni som ska gör, ni jobbar här asså”.

Det Sanna nämner i slutet av citatet poängteras i ett frågeformulär. Deltagaren har med andra ord tolkat mentorernas invit som något negativt, att mentorerna på grund av bristande fantasi lägger ut schemat på entreprenad, medan de anställda menar att detta gjordes för att vara snälla mot deltagarna, för att göra dem mer delaktiga. Återigen finner vi ett kommunikationsproblem och återigen märker vi att människor är olika och därför tolkar någonting på vitt skilda sätt. Det är således svårt att besvara var skon klämmer, men två tänkbara möjligheter finns, och troligtvis är båda lika aktuella: ett rikligare kommunicerande av möjligheterna om att deltagarna kan välja sina egna vägar och förslag på sådana alternativ är en första åtgärd. Samtidigt är det viktigt att vi är medvetna om att många av deltagarna har varit sjukskrivna en längre tid, och att det ofta är svårt att återaktiveras efter en lång tids frånvaro från arbetsmarknaden.

Avslutningsvis vill jag komplettera denna diskussion om tidsplan och schemaläggning med att Elisabeth ovan kritiserade schemaläggningen som varierade för- och eftermiddag varannan vecka. Malin är av samma åsikt som Elisabeth:

(Malin) Sen tycker jag lite andra saker om de här med tiderna å så, e inte så positiva för mig. Att vissa dagar e de eftermiddan, å vissa på förmiddan, å så, för de blir rörigt för mig, morgonen vill jag komma hit, varje dag. Det tycker jag inte e bra.

Malin menar att skiftande för- och eftermiddagar kan ha en negativ effekt för personer med psykisk problematik. Då jag testar denna hypotes i det kvantitativa materialet kan dock hypotesen falsifieras: 47 procent anser att det är bra med att variera för- och eftermiddag, medan de resterande till lika stora delar är fördelade mellan att anse att de är likgiltiga eller att det är till en nackdel att variera. Då jag testar detta mot den oberoende variabeln diagnos, visar det sig emellertid att där finns en statistiskt signifikant samvariation, men att den går i omvänd riktning. De som anger att de är sjukskrivna på grund av psykologiska orsaker anser till större utsträckning än övriga att det är positivt att variera för- och eftermiddag. Såväl intervjuer som frågeformulär ger ett varierande resultat på denna fråga (i en intervju nämndes att schema-

läggningen uppskattades), men de flesta verkar föredra schemalaggningsen, eller åtminstone inte anse den vara nödvändig att förändra.

Vectis – inte en dagisverksamhet för vuxna!

Vid ett tillfälle under fokusgruppsintervjun går jag in i rollen som en något provocerande intervjuare. Jag känner att vi har bra samtal och att jag därför vågar tänja något på gränserna, samtidigt är det en fråga som jag verkligen vill att de anställda kommenterar, varför jag ställer den. Jag inleder med att berätta om bakgrunden till min fråga, att flera deltagare i våra samtal har nämnt att tempot har varit lite väl lågt och att Vectis i något frågeformulär har liknats vid ett vuxendagis. Även en handläggare har använt sig av en sådan liknelse, på grund av en, som hon menar, för slapp hållning. Fler än en handläggare uttrycker också att den totala tiden per vecka som spenderas i projektet är för kort. Likaså menar en handläggare att det är märkligt att en femtedel av tiden (en av de fem veckodagarna) ägnas åt friskvård på egen hand, vilket även en deltagare berättar att hon har reagerat på. En annan handläggare menar att projektet har haft känslan av ”lite lekstuga”, oordning och framförallt problem som kan hänföras till brister i personalresurser. På samma sätt som man inte kan lämna ett barn ensamt i en sandlåda, kan man inte tro att någon som inte kan någonting om datorer skall kunna arbeta med sådana, utan en hjälpande hand. Som väntat, reagerar fokusgruppen mot dessa ”påhopp”:

(Eva) Jag får nästan gåshud.

(Malin) Det säger nog en del om den deltagaren.

(Sanna) Å handläggaren, jag tycker de e kränkande, det ska jag säga, för man måste ha nån form av inlevelseförmåga, även om vi pushar framåt å även om vi vill att dom ska vara här. Närvaron e ju grunden för allting så att säga, å vi vill asså inte att ... ska, ska vara slappt, så man inte har nån kontroll, inte vet, så e de ju långt ifrån dagis, å allting har ju ett syfte. Det vi tar upp å de vi pratar om har ju ett syfte (...) Tiderna har ett syfte, speciellt att man ska vänja sig, så att säga, men det känns ju lite, har man grundinställningen att alla sjuka e, e, inte så sjuka utan bara man trycker dem i nacken tillräckligt hårt så går dom, då kan jag förstå att dom tycker det.

(Malin) Jag kan förstå, asså i början, fanns inte så mycket struktur, det fanns inte så mycket det här att ställa krav, för de e ju, det de handlar om, de e ju där (mentorerna) gör, dom ställer krav, en motprestation, ska komma tillbaka. De e ju den tiden man ska ha med deltagarna. Jag tror inte riktigt vi hade den strukturen i början när vi började jobba, jobba inledningsvis med dom, då fanns inte den tanken. Ehh, inte mer än att man hade samtal ibland, ja, individuella samtal varje vecka... man hann ju inte med det, tappade det, allting flöt ut – idag mer organiserat, mentorssamtal i grupp å på de viset fångar man ju upp dom, med viss regelbundenhet. Å där har vi en anledning, de va ju ganska många som flöt omkring, för man hade ju ingen aning. (...) Hade ingen kommunikation, och kontrollen, återkopplingen tillbaka.

(Daniel) Ok.

(Eva) Samtidigt e de ju också. Jag tänker på en deltagare som har uttryckt, asså ingen kritik mot att de e för slappt, men skulle gärna haft en utökning, men då vill jag återkomma till det här med eget ansvar, vi har schemalagt tre timmar, känner man att man klarar, eller vill prova, mer än det, så säger vi att, absolut. Hela tiden upp till var och en att sitta i datasalen, eller om, att man kan komma till oss å få nån uppgift å arbeta med, eller nånting sånt, just för att få mer tid, så att säg.

Det är viktigt att notera att en förändring kan ha skett i takt med att projektet har fortskridit, vilket också nämns av Malin ovan, att detta var ett problem i inledningsfasen, men att den ökade struktur som har skapats efter hand har raderat denna dagiskänsla. Något som talar för en sådan förändring är att de handläggare som är inne på detta spår är de som mest använde sig av Vectis under det första projektåret. Återigen kan vi se en problematik som har att göra med kommunikation, dvs. hur det tydliggörs för deltagarna att det är på deras ansvar att meddela personalen om de vill utöka sin delaktighet i projektet.

Bland deltagarna är, i vanlig ordning, uppfattningarna vitt skilda, någon enstaka liknar Vectis vid en dagisverksamhet, medan flertalet är av samma uppfattning som Joakim: Vectis främsta funktion är enligt honom att stärka deltagarnas självförtroende vilket kan göras genom dess seriösa upplägg;

(Joakim) De (mentoreorna) vet asså vad dom snackar om. Dom e inte bara ditsatta för att få folk att aktiveras, dom e inte det, de försöker göra. De e inge dagis här va, här är på allvar känns det som.

Joakim är deltagare i en av de senare grupperna. Som i de flesta frågor vi har berört går åsikterna isär, det som förenar denna fråga med många av de andra är att vi finner en tydlig tendens av att deltagarna i de senare grupperna generellt är mer nöjda än dem i de senare. Men där finns undantag, vilka hade kunnat bli färre genom en större tydlighet.

Lång väntan?

Projekttiden upplevs i de flesta fall vara lagom lång, med den flexibiliteten den innebär. Av dem som hade avslutat sitt deltagande i projektet då formuläret besvarades (N=38) ansåg 47 procent att projekttiden var *lagom* lång, medan 13 procent ansåg den vara *för kort* och 40 procent att tiden var *för lång* (detta oberoende av hur länge deltagarna varit med i projektet: vis-

serligen infinner sig en icke signifikant samvariation som antyder att ju kortare deltagaren har varit med i projektet, desto större är sannolikheten att hon anser att projekttiden varit lagom lång). Det är endast under projektets första år (särskilt under våren 2004) som någon av deltagarna anser att tiden var för knapp, medan 30 till 50 procent anser att projektet tog för lång tid, under de fyra olika ”terminerna”. Antagligen kan en stor del av den bristfällande tillfredsställelsen med projektetid föras tillbaka till en bristande kommunikation. Om deltagaren upplever ett projekt tar för lång tid, måste detta meddelas, på samma gång som de anställda måste meddela deltagarna om att det är viktigt att sådant tas upp. För övrigt minskar andelen missnöjda efter hand, i takt med att projekt har pågått längre tid (ej statistiskt signifikant), vilket kan ses som ett kvitto på att de inblandade efter hand har blivit bättre med sin tydlighet.

Det är av stor vikt att poängtera att även de anställda, och handläggarna, har en liknande inställning: det får inte ta för lång tid mellan olika moment, de dalar som kan uppstå kan bli ödesdigra avgrunder; Sanna (Vectisanställd) är medveten om detta:

(Sanna) För det vi upplever e ju att (...) att fortsätta dom här uppvindarna man har fått in luft under vingarna å ser att dom lättar å lyfter i varierande grad, att man inte, att man sen, att det får en följd. Så att man lyfter i introduktionen å sen kommer man till rekryteraren, å då tar man nästa trappsteg, å så ut i arbetsprövning, att ... inte, blir ett tapp, det får inte va för segt å för långa perioder utan de e rätt bra att de blir en, så. Å så finns det utrymme för individuella trappsteg, som e kortare eller längre eller så, så att man fångar upp dom. Men den här känslan av hur man har upplevt, vi har ju känslan av att människor faktiskt lyfter...

Det är således inte någon tvekan om att den ömsesidiga förståelsen är att projektet måste hålla ett relativt högt tempo, och aldrig låta deltagarna släppa taget och falla tillbaka. Problemet är att inte alla deltagare upplever att projektet fungerar så i praktiken, utan att vissa upplever att de tvingas vänta på nästa steg.

Med frågeformuläret som hjälp kan vi ta reda på att 24 procent anser att de ofta tvingas vänta på att saker skall hända, medan 30 procent anser att detta ibland sker och resterande anser att detta sällan (34%) eller aldrig (13%) sker. De missnöjda är betydligt fler under 2004 än 2005, och framförallt sticker den första terminen ut med sina 86 procent missnöjda deltagare, vilka under övriga terminer är ca 50 procent (siffrorna är dock inte statistiskt signifikanta). Detta talar för att inledningsfasen var den mest problematiska, även om deltagarna generellt är missnöjda med denna fråga.

De intervjuade deltagarna menar att det främst är rekryterare de har tvingats att vänta på att träffa, en kritik som enligt de anställda är befogad, åtminstone under vissa tidsperioder då Vectis har haft problem med personalresurser. Dessutom anses datalärare ha saknats, någonting som har framkommit ur samtal med båda lägren. En anledning till den upplevda väntetiden på rekryterare kan kopplas samman med vad som tidigare nämndes av en handläggare som var imponerad av Vectis-rekryterarnas förmåga att hitta "rätt" praktik- och arbetsplatser. Och likaså säger den rekryterare jag pratar med att väntan på praktikplats beror just på att det är "rätt" praktikplats som skall hittas, så att deltagaren inte skall behöva ta ett kliv tillbaka. Detta måste vi ha förståelse för. Däremot är det svårare att förstå varför deltagare som vill träffa rekryterare, vid ett första tillfälle för att bekanta sig och tala om vilka typer av arbete som intresserar henne, inte alltid upplever att sådant illfälle ges. Detta är ett problem som måste åtgärdas. Även handläggarna har någonting att säga om den väntan som emellanåt in finner sig. Birgitta (handläggare) anser att det i vissa fall kan vara motiverat med ett långsamt tempo, medan det i andra fall går för långsamt:

(Birgitta) Sen kan jag väl spontant tycka att det har tagit väldigt lång tid, för dom började där i april.

(Daniel) Ok. Å började träffa rekryterare nu?

(Birgitta) Ja.

(Daniel) E de, det som tagit lång tid, eller generellt?

(Birgitta) Ehhh... jag tycker nog, åtminstone för... den kvinnliga, med utmattningsdepression, så tror jag att det har varit bra att hon har fått en längre tid på sig. Det har gagnat henne. Hon e inne i övningsföretaget nu, eller har precis börjat. Å jag kan väl tycka att ett halvår fram till att börja i övningsföretaget känns som en väldigt lång tid, rent spontant, men hon kanske har behövt det. (...) Ehh.... För den manliga sökande, så tycker jag definitivt att det har tagit för lång tid. För han började också i april, hon i början av april, han i slutet. Han har varit i övningsföretaget ett tag å har fått tag i rekryterare för, jag tror det var, 2 veckor sen. ... Att där kanske det borde ha gått lite snabbare.

En annan handläggare är mer nöjd med Vectis arbetssätt, och beskriver det sansade tempot som en fördel:

(Britt) Ganska lågt å sen upptrappning, när dom e ute på arbetsprövning, som jag är med, där har jag då tyckt, man har tatt mänskliga hänsyner. Nästa vecka, ner å träffa en kandidat som har varit på praktik i Vectis, har börjat lugnt å e nu uppe i sin maxkapacitet, å där kommer bli en anställning Man har lyssnat, å pushat lite försiktigt, va. Å de e de jag tycker man gör så bra.

Arbetsprövning

Ett mål med Vectis är att finna arbetsprövningsplatser som kan leda till en anställning för deltagarna. I de flesta fall är deltagarna nöjda med detta moment av verksamheten, och detta gäller även den interna arbetsprövningen, i övningsföretaget.

43 procent menar att deras upplevelse av övningsföretaget är mycket bra, 24 procent anser att är ganska bra, medan 19 respektive 14 procent av deltagarna anser det vara ganska eller mycket dåligt. De som anser sig ha fått stöd i övningsföretaget är något färre: 35 procent anser att stödet är mycket bra, medan 25 procent anser att stödet *inte alls* har varit bra. Huruvida övningsföretaget underlättar en återgång till arbete råder det delade meningar om: 45 procent anser att så är fallet i större (20%) eller mindre (25%) utsträckning, medan 35 procent anser att betydelsen har varit marginell och 20 procent anser att övningsföretaget inte alls har någon betydelse för deras fortsatta arbetsliv. Deltagarna tenderar också att se ju positivare på övningsföretagets effekter, desto senare de har medverkat i Vectis (ej statistiskt signifikant). Notera att det antal som har besvarat formuläret, och som har medverkat i övningsföretaget, endast är 22 personer.

De som har besvarat enkäten och deltagit i extern arbetsprövning är något fler: 37 stycken. Deltagarna är också generellt mer positivt inställda till den externa arbetsprövningen än övningsföretaget, men också denna upplevelse är beroende av när deltagaren medverkat i Vectis (ej statistiskt signifikant): ju senare de har varit med i Vectis, desto mer positivt inställda tenderar de att vara (vilket kan kopplas samman med deltagarnas totala upplevelse av Vectis). Hela 60 procent anser att arbetsprövningen har varit mycket bra (18 procent anser att den har varit ganska dålig och 10 procent mycket dålig). Deltagarna anser dessutom, föga förvånande, att denna är närmare förknippad med att leda till ett arbete än övningsföretaget: 44 procent anser att extern arbetsprövning definitivt underlättar, 22 procent anser att arbetsprövningen har viss effekt, 25 procent anser den vara marginell, och resterande anser att arbetsprövningen inte har någon effekt för återgången till arbetslivet.

Av intervjuerna att döma har deltagarna varit nöjda med såväl övningsföretag som arbetsprövning, men undantag finns. Många av dem jag pratar med beklagar sig över den fysiska arbetsmiljön i övningsföretaget, och minst två av deltagarna har arbetsprövat hos en mycket

dålig arbetsgivare, vilken såväl Arbetsförmedlingen som Försäkringskassan och så småningom Vectis slutade att använda sig av.

Projektets resultat

Vectis hoppas att arbetsprövningen skall leda till en bieffekt: att prövningen leder till en anställning. Hur är det då med detta resultat?

De Vectisanställda, och handläggarna, har föreställningen att Vectis är mycket framgångsrikt och således lever upp till sitt mål (och en av de anställda passar på att efterfråga mer uppföljning och statistik i form av siffror, efter hand som projektet har fortskridit, någonting som hon menar har lyst med sin frånvaro). Enligt projektledaren är inte målet på 60 procent till arbete uppnått, men däremot är man i närheten, då 50 procent är det totala resultatet. Detta lilla misslyckande hänförs till det inledningsvis dåliga resultatet. Det är inte min uppgift att utvärdera resultatet, men jag vill ändå kommentera det.

Vectis kvantitativa mål är att 60 procent av deltagarna kommer att få en anställning efter projektet, och resterande 40 procent räknar man med kommer att återgå till arbetslöshet, på Arbetsförmedlingen. En uppenbar missräkning är att man utgått från att inte någon av deltagarna kommer att återgå till sjukskrivning, någonting som självklart har skett. Enligt tidigare rehabiliteringsforskning (se *Sjuk-Sverige*; Hetzler, Melén, Bjerstedt 2005) är just ”misslyckad” rehabilitering inte ovanligt. För vissa av deltagarna har rehabiliteringen blivit en *prövning*, och en deltagare poängterar för övrigt på baksidan av sitt frågeformulär att termen *rehabilitering* används på fel sätt, Vectis är, menar hon, snarare ett *habiliteringsprojekt*.

43 procent av deltagarna (N 47) som besvarade frågeformuläret, och som har avslutat sitt deltagande i Vectis, avslutade Vectis med att återgå till sjukskrivning, medan 28 procent återgick till arbetslöshet. 30 procent anger att de har fått ett arbete eller relaterat (arbete genom Vectis med eller utan lönebidrag, praktik eller arbete på egen hand). En positiv siffra är att endast en deltagare blev förtidspensionerad, vilket tyder på att Vectis har använts på rätt sätt, för att försöka återskapa, och inte pröva, deltagarnas arbetsförmåga. En handläggare nämner dock att deltagande i Vectis i undantagsfall kan bli aktuellt för att utreda en deltagares arbetsförmåga.

Vectis uppnår i sammanhanget, trots allt, ett relativt bra resultat (beroende på om det enligt den interna utvärderingen visar sig att 50 procent av deltagarna har återgått till arbete, eller om det endast är 30 procent) Vectis har haft goda chanser att uppnå goda resultat då det skall ha gjort en "en medicinsk utredning (...) som skall påvisa att individen minst har en 50 % arbetsfunktion kvar" (ESF Projektet Vectis – "Vägen tillbaka till arbetslivet", s. 8). Av dem som fick arbete genom Vectis anger hälften att de fortfarande har kvar denna, eller annan, anställning, medan resterande befinner sig i arbetslöshet eller förtidspension. Notera också att ett antal av deltagarna antagligen hade lyckats få en anställning, även utan att delta i Vectis. Genom den, av Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen drivna, fördjupade samverkan återgår i Skåne i dagsläget 56 procent till arbete (www.skanejobb.amv.se/samverkan). Det kan diskuteras vilken av målgrupperna som står längst ifrån arbetsmarknaden, men det är många gånger fråga om samma personer. Kanske kan dock de som deltar i Vectis anses stå något längre ifrån arbetsmarknaden, då projektet ofta är aktuellt för dem i samverkan som är längre ifrån ett återgående till arbete än genomsnittet i samverkan.

Jag finner ett antal brister i beräkningen, som bör angripas. För det första har knappt hälften av projektets deltagare svarat på enkäten, och kanske har de med mindre framgångsrika resultat bemödat sig att svara på enkäten i större utsträckning än de mer framgångsrika (något som inte är något orimligt, då missnöje ofta väcker ett intresse av att göra sig hörd). För det andra grundar sig resultaten på deltagarnas egna uppgifter om sysselsättning, (kanske ger statistisk fakta ett mer rättvist resultat?). Ytterligare en möjlig orsak är om deltagaren har fått ett deltidsarbete, vilket Vectis kan tänkas räkna som ett lyckat resultat (50% arbete och 50% sjukskrivning tolkas som arbete), medan den före detta deltagaren tolkar samma utgång som fortfarande sjukskriven.

Den allra viktigaste invändningen är dock att det främst är de tidigare deltagarna som har hunnit avsluta sitt deltagande, medan de senare fortfarande är aktiva i Vectis. Detta kan ha orsakat att de fortfarande aktiva deltagarna har kryssat i sjukskriven, istället för fortfarande medverkande i Vectis. Något som kan tolkas som ett stöd för att deltagare har kryssat i rutan "sjukskriven" då man egentligen fortfarande är aktiv i Vectis är att en större andel från de tidigare grupperna anger att de såväl idag är, som en direkt effekt av Vectis blev, arbetslösa. Deltagarna från de senare grupperna anger oftare att de är/blev sjukskrivna. Detta kan emellertid också vara en följd av en ändrad strategi från myndigheterna.

Jag kan sammanfattningsvis inte finna någonting som talar för att Vectis har nått bättre resultat i takt med att tiden har gått (detta får den interna utvärdering försöka besvara), däremot kan jag lyfta fram ett antal – dock icke statistiskt signifikanta – variabler som visar hur upplevelsen av Vectis har blivit bättre efter hand, såväl från deltagares som Vectisanställdas sida. De deltagare jag intervjuer har långt olika åsikter huruvida Vectis leder till arbete eller inte, och självklart är dessa uppfattningar till stor del en följd av hur det har gått just för dem, åtminstone om deras deltagande är avslutat:

(Mirjam) Jag var sjuk då ett tag, problem med ryggen, detta gav mig inte mer, hade försökt så många gånger få ut mig i arbete eller sånt, men det fanns ingenting. Å vad heter det, jag ville ha något, göra något *riktigt*. Här var ju bara i data å vid det här kontoret så man kan träna sig i. (...) Jo, asså, de va jättebra till en början, eller det har vart bra hela tiden, de e väldigt snälla å vänliga å sånt va, men, det gav inget, asså, jag försökte få arbete hela tiden, fick hjälp av vår sån rekryterare, å jag sökte själv, men det blev ingenting, ingen praktik, liksom, det kändes att, ja, det händer ingenting, ganska rastlös asså, att man... visa sig va nyttig, inte bara gå, jag lärde mig, data här, de va jätte jättebra, det har jag stor nytta av. (...)

(Daniel) Försvann dina gruppkompisar efter hand, eller generellt problem?

(Mirjam) Några gick väl tillbaka till sjukskrivning, å några fick väl något, jag kommer inte ihåg hur många, å nån hoppade av och, å så nån va där inne med mig på kontoret, så de va ju nära stycken som va kvar. De va bara nån som hade gått till nåt arbete. Å nån praktik. Å så var det nära som satt här ute å läste data, satt på datan å sökte jobb, å pratade med rekryteraren. Så de va svårt.

Att Mirjams rehabilitering inte blir framgångsrik kan till viss del föras tillbaka till Vectis, och särskilt då hon deltog i ett av projektets första grupper. Kanske tillhör hon emellertid fel målgrupp för Vectis, som hon ser det, är ett återintåg på arbetsmarknaden långtifrån smärtfritt:

(Daniel) Ehh. Hur tolkar du liksom problemet (i svårigheten att få ett arbete) ligger det på en för liten arbetsmarknaden, eller härifrån (Vectis) kunnat göra mer...?

(Mirjam) Nej, eh, jag tror inte de e nån plats direkt, asså, de va mycket då, vem vill ha nån som är förtidspensionerad, å är (mellan 40 och 50), som jag va då, å sjuk, behöver vara hemma ibland, kanske bara jobba halvtid, de va såna tankar som slog en, ju mer man gick här. Dom ju inte intresserade, tänkte man, man tänkte själv, varit arbetsgivare, tänkte man så asså, så förstod man, samtidigt som man tyckte de va jättetråkigt. Man e inte slut. Man har ju alltid nånting att ge. Kanske inte kan göra det man gjorde innan, men alla kan göra någonting. Det, absolut, å jag e en väldigt positiv människa. Optimist. Vill, vill, verkligen. Jäklar anamma, och skall. Så att tyvärr så, hände det inte här i alla fall.

Men det är också viktigt att *inte* stirra sig blind på resultatet i en fråga som denna. Även om Vectis inte leder till arbete kan projektet minska avståndet till arbete, vilket är en vinst i sig. En handläggare är inne på detta spår:

(Birgitta) När jag träffade henne senast, såg jag en helt annan människa, å de e ju mycket, mycket, lättare att jobba med henne nu ju. Kommer hon tillbaka till mig, om hon inte hamnar ut i en praktik som kan leda till ett arbete, utan hon kan komma tillbaks till mig, så tror jag att hon har så mycket självförtroende, å så god självkänsla nu att det kommer till å ordna sig. Å jag tror att hon också kan, lättare själv, ta kontakt med företag där hon skulle vilja arbeta. För det va helt blankt innan.

En sådan vinst som Birgitta berättar om ligger utanför Vectis mätbara resultat och måste, så som Vectis har formulerat sina kvantitativa mål, ses som ett misslyckande, dock med en indirekt effekt av måluppfyllelse, om att anställning möjligen kan ske inom den närmaste tiden efter projektets avslutande.

En solskenshistoria

Det är dags att runda av denna utvärdering, och vi gör det med hjälp av en historia som berättas av den Vectisanställda Sanna. I citatet fångas inte bara vad som ofta lyfts fram bland människor som arbetar i verksamheter som Vectis: glädjen av att se sina ”kunder” röra sig i rätt riktning och nå framgång. Samtidigt visar Sanna att ett gott resultat inte bara kan mätas i siffror, utan att hänsyn också måste tas till personliga framsteg, framsteg som för den utomstående kan verka små, men som för personen kan vara mycket stora. Den deltagare Sanna berättar om må misslyckas med att återgå till arbete, men hon har ändå vunnit en personlig seger genom Vectis:

(Sanna) Asså jag har ett sånt fantastiskt exempel från förra veckan, en sån här, en kvinna som började här, som tyckte de va ett jättesteg, ett gigantiskt steg, å leta upp en tidtabell å åka tåg hit. Som när jag frågade va hon ville jobba med, ville jobba längst bak på lagret, för att inte synas, å inte höras, å knappt finnas, ens en gång. Å sen så när hon har gått här å, å, tycker liksom ”ja det känns bättre”, å sådär vidare, å buss å tåg funkar ju bra, hon klarar det alldeles utmärkt, hon kan byta buss å sådär vidare. Och som sen säger att ”jag, jag kan nog tänka mig att stå i kassa”. Då sa jag att ”de e ett bra steg från bak på lagret till fram i kassa”: ”ja, jo, men det, eh, det känns bättre”. Å sen nu som har gått ut själv å ordnat en arbetsprövningsplats, ringt runt, berättat hur länge hon varit sjukskriven, hur jobbigt hon tycker de e, å presenterat sig själv, å bara fått bra bemötande, å fixat en arbetsplats, en arbetsprövning, å vart så lycklig så hon kvittrade när hon ringde, då blir man ju, hm. (...) Ja då känner man ju bara ”fan, va bra”, å då e de värt det. Då e de värt å råka ut för en gnällspik här å där, å nån som man bara stångar huvet i väggen för att försöka motivera.

Detta klassiska exempel av tillfredsställelse spelas ofta upp för mig i den samverkan jag följer mellan Af och Fk. Det är vad en handläggare mycket väl skulle kunna ha kallat *vardagshjäl-
tar*, med lite bakgrundskunskap om ett tufft förflutet. Det är bara att hoppas på att det fortsättningsvis går lika bra, och att den ovan beskrivna kvinnan också kommer att få ett arbete. Samtidigt är det ett bra exempel på vad som på samma gång kan betraktas som lyckad och misslyckad rehabilitering. Det är inte säkert att den kvinna Sanna berättar om kommer att avsluta Vectis med ett arbete, men det är säkert att hon har stärkts som människa och nu har närmare väg tillbaka till arbete än innan Vectis. Detta är således ett resultat som inte kan mätas, men som ändå är positivt, inte utifrån ett omedelbart arbetsmarknadsperspektiv, men ur ett humant perspektiv.

Att de som återgår till sjukskrivning eller arbetslöshet efter Vectis bär på en statistiskt signifikant sämre upplevelse av projektet, och en i mindre utsträckning starkt självkänsla, är emellertid inte någonting att förringa. Detta ser jag som ett bevis för att ett lyckat resultat trots allt är det mest avgörande för deltagarnas upplevelse.

Konklusion

Vectis har som projekt utvecklats markant under de två år som verksamheten har pågått. Det råder inte några tvivel om att en stor del av det missnöje som deltagarna i de inledande grupperna visar – i det frågeformulär som samtliga deltagare har fått chans att besvara – har åtgärdats under projektets gång. Men, som en av de Vectisanställda säger, kan allting alltid bli bättre, och det är några sådana aspekter jag i det följande ämnar lyfta fram.

Vad gäller kön och ålder finner jag inte någon samvariation som tyder på att Vectis skulle vara särskilt anpassat för unga, medelålders eller gamla, män eller kvinnor. Däremot tenderar kvinnorna att vara mer nöjda med projektet. Likaså tenderar projekt att vara mer anpassat efter mindre, än mer, utbildade deltagare. Dessa siffror är emellertid inte statistiskt signifikanta.

Vectis måluppfyllelse av kvantitativa resultat är enligt de besvarade formulären inte lika bra som Vectis har hävdad under arbetets gång. Enligt formulären är andelen som genom Vectis får ett arbete ca 30 procent, medan Vectis mål har varit 60, och troliga resultat 50, procent. Mitt material är i denna fråga inte statistiskt tillförlitligt, varför det med spänning väntas på Vectis interna utvärderingen som syftar till att utröna denna fråga.

80 procent av de deltagare som har besvarat formuläret anser att Vectis är bra eller mycket bra, medan 51 procent anser att projektet underlättar för återgång till arbete. En annan, mycket tydlig, positiv effekt av Vectis är den självkänsla projektet har bidragit till att stärka hos deltagarna: 51 procent av deltagarna anser att projektet har stärkt deras självförtroende. Av intervjuerna att döma är denna effekt tydligare än i enkäterna. Sju av nio intervjuade deltagare anser att Vectis har stärkt deras självförtroende. Ett av undantagen beror på en mycket dålig relation till en rekryterare och ett generellt missnöje med verksamheten. Det andra undantaget kan användas som en nyckel till att förstå varför en fjärdedel av deltagarna upplever att Vectis *inte alls* har stärkt deras självförtroende och varför lika många anser att den stärkande effekt Vectis har haft på självkänslan är *marginell*. En av deltagarna berättar nämligen hur Vectis inledningsvis stärkte hennes självförtroende, men att den väntetid hon har utsatts för har neutraliserat denna effekt. Genom en snabbare genomströmning, och bättre struktur på verksamheten i form av ordning och reda i lokalerna samt personal på vakanta platser, skulle deltagarnas självförtroende och allmänna upplevelse av Vectis vara högre.

Kanske pågår projektet för många veckor för att kunna hålla en tillräckligt hög lägsta nivå? Siffrorna pekar ditåt, då 37 procent av de som har avslutat sitt deltagande i Vectis – nästan lika många som de 44 procent som är nöjda med sin totala projekttid – anser tiden vara för lång. 70 procent av dem som anser att deras deltagande i Vectis pågick för länge anser att det *inte alls* har stärkt deras självkänsla, en samvariation som statistiskt kan säkerställas.

Deltagarna i de inledande grupperna är generellt missnöjda med ordningen och strukturen på verksamheten. Missnöjet tenderar att försvinna efter hand, men lever till viss del vidare genom samtliga grupper. Verksamhetens tempo upplevs på ett tidsmässigt liknande sätt av deltagarna. Det är främst i de tidigare grupperna som deltagarna upplever tempot vara för *lågt*, för att merparten, med ett undantag av våren 2005, upplever tempot vara *lagom* högt.

Den fysiska arbetsmiljön upplevs av såväl deltagare som Vectisanställda vara undermålig. Många av deltagarna (främst i övningsföretaget) beklagar sig över att behöva sitta dåligt, vid icke-höj- och sänkbara bord och likaså klagas det på dålig luft i lokalerna. Orsakerna till de största besvikelserna är datorerna och tillgång till datakunnig personal. De flesta intervjuade deltagare upplever att de ibland tvingas vänta på att få tillgång till datorer, och ännu fler menar att datalärarna oftast har lyst med sin frånvaro. Enligt frågeformulären uppger 59 procent att tillgången på datalärare har varit undermålig.

Angående väntetid finns det ett annat moment som deltagarna upplever sig få vänta särdeles mycket på: tillgång till rekryterare. Detta problem kan precis som väntan på datalärare, enligt de anställda, kopplas till organisatoriska problem. Emellanåt har det funnits rekryterare, och i viss mån datakunnig personal, men dessa tillfällen har varit för få, som en följd av problem med att rekrytera, och behålla, personal.

Rekryterarna är annars, tillsammans med de mentorer som började i verksamheten år 2005, de största glädjeämnena i verksamheten. Lika många deltagare i de tidiga grupperna som är missnöjda med sina mentorer, är i de senare grupperna nöjda med dem. Här finner vi en tydlig samvariation med bytet av mentorer, vilket har skapat en signifikant annorlunda ordning och kompetens i verksamheten, jämfört med det inledande året.

Vid sidan om den hjälp deltagarna har kunnat få av rekryterarna – när denna hjälp har kommit – är inledningsveckorna det som de flesta deltagare vill lyfta fram som Vectis största fördel. Våldigt många deltagare skriver i den öppna frågan i frågeformuläret att den sociala samvaron är det bästa med Vectis, likaså lyfter många fram att en stor fördel med projektet är att det har återskapat en saknad struktur i deras liv, i brist på ett arbete att dagligen besöka.

Av mina intervjuer att döma – med deltagare, handläggare vid Af och Fk samt personal vid Vectis – är bilden av Vectis mycket positiv, främst i fråga om att projektet ger deltagarna en chans att synas, att knyta sociala kontakter, att få ordning och struktur på sin vardag, och genom att träffa kompetenta rekryterare som, tillsammans med deltagaren själv, kan finna en väg tillbaka till arbete. Med några undantag, i form av några tveksamt inställda handläggare på Af och Fk, samt ett par deltagare – varav en mycket missnöjd, och en som gav en mycket nyanserad bild av Vectis – är Vectis ett bra projekt, som dock långtifrån alla gånger leder till arbete. Men, förutom de nyss nämnda undantagen, framkommer ganska många negativa svar i

frågeformuläret, och detta främst från de deltagare som medverkade under 2004 (och jag kan skilja mellan handläggarna på ett liknande sätt: genom att de som har börjat använda sig av Vectis först under 2005 är mer positiva). Genom intervjuerna med de Vectisanställda framstår denna tendens som mer än en tendens: samtliga anställda anser att projektet efter hand har blivit bättre och bättre, med ett undantag i slutfasen, där man (idag) upplever en stressfylld situation, vilket även handläggarna och deltagarna vittnar om.

De mest positiva resultaten – social samvaro, struktur på vardag och att träffa kompetenta rekryterare – kan dock inte tas för given utan en kritisk reflektion. De två kritiska aspekter jag vill tillföra min analys är för det första att det ligger en inbyggd självklar positiv effekt i att delta i ett rehabiliteringsprojekt som Vectis. För det andra överskattas rekryternas effekt genom att deltagarna använder sig av dåliga referensramar.

Att synas!

Deltagaren blir för första gången på länge sedd. De flesta deltagare har en lång sjukskrivningsperiod bakom sig (den medellånga sjukskrivningsperioden för de som besvarat enkäten är 34 månader (median 30) och motsvarande siffror vad gäller arbetslöshet är 18 (14)) och Vectis blir på detta vis en chans för deltagarna att synas av andra (detta torde särskilt gälla dem med psykiatriska diagnoser (utmattningsdepression) – vilket är en stor andel av deltagarna – som ofta har isolerat sig från sin omvärld). Deltagarna träffar för första gången på länge nya människor och skapar på samma gång struktur på sin vardag. Dessutom får de chansen att göra någonting, att aktiveras, istället för att sitta hemma. Samtliga dessa aspekter, menar jag, ökar automatiskt deltagarnas självkänsla och upplevelse av projektet och skall inte särskilt knytas till Vectis, om än de i detta fall är en effekt av Vectis. Vi kan se den positiva upplevelsen som en brist på tidigare positiva erfarenheter hos deltagarna. Ett förslag – kanske främst till Af och Fk i den fördjupade samverkan – är att ta fasta på att ge de sökande som inte är färdiga för *arbetslivsinriktad* rehabilitering chansen att delta i en verksamhet som påminner om Vectis första veckor, där struktur på vardagen och sociala kontakter fokuseras.

Matchning och rekrytering

Den andra kritiska aspekt jag vill lyfta fram är den som riktas mot rekrytering och arbetslivs-matchning. Det är självklart inte någon nackdel att rekryterarna anses göra ett bra arbete med deltagarna. Men det måste nämnas att det deltagarna jämför med är traditionell ”hjälp” från Arbetsförmedlingen, där varje handläggare skall hjälpa ett- eller ett par- (en handläggare pra-

tar till och med om osannolika fyra-) hundra sökande med att finna arbete. Detta är självklart en omöjlig uppgift, varför deltagarna i Vectis upplever att de får bra hjälp med arbetsökande i Vectis. Det jag vill lyfta fram är att deltagarna inte jämför Vectis med den fördjupade samverkan mellan Af och Fk, inom vilken man numera arbetar på samma sätt, med ett färre antal sökande (30 per Af-handläggare). I jämförelse med detta torde deltagaren få en liknande hjälp i den fördjupade samverkan, men detta har hon inte fått chans att uppleva, varför hon inte har ”rätt” referensramar.

Den andra av många starkt positiva upplevelsen av Vectis – matchning och rekrytering – är förenad med problem som den första positiva upplevelsen – den sociala samvaron och vardagsstrukturskapande – inte samvarierar med, varför krutet borde ligga på de första veckorna. Många deltagare upplever sig få vänta för länge för att träffa rekryterare, och vissa menar att rollfördelningen mellan dem och rekryterarna är oklar. Kanske är det rimligt med en 10-15-veckorsperiod, eller liknande, där deltagarna får gott, men inte *för* gott, om tid på sig att närma sig en återgång till arbete. Med tanke på de nya möjligheter som finns med den fördjupade samverkan är inte detta orimligt. Dessutom slipper man då den del som ger upphov till störst besvikelse – datorutbildningen (alternativt tar man till sig den omfattande kritiken och åtgärddar problemen). Handläggarna på Af och Fk, som normalt arbetar med att rehabilitera arbetslösa sjukskrivna tillbaka till arbete, vet att en stor del av problemet är att de arbetslösa sjukskrivna ofta – innan den fördjupade samverkan påbörjades – har glömts bort på Försäkringskassan. De har blivit ett fall i mängden och har saknat stöd, de har helt enkelt blivit osynliga.

Tydlighet – Vectis största problem?

En kritik som måste framföras är den som handlar om projektets brist på lyhördhet för sina deltagare. De Vectisanställda anser visserligen att de trycker hårt på att det handlar om att deltagarna måste ta för sig, varför man har anpassat projektet efter så kallad lösningsfokuserad samtalsmetodik. Frågan är om denna modell är den rätta för de deltagare som deltar i projektet. Många deltagare har gått sjukskrivna långa perioder, vilket har skapat en passivitet, med effekt att de inte är vana att ta för sig, vilket krävs för att lyckas i projektet. Det är således möjligt att man från Vectis sida har varit tydliga med att det är viktigt att deltagarna tar för sig, för att kunna ta sig vidare, men om så är fallet brister det någon annanstans. Min slutsats är att denna modell inte har fungerat tillfredsställande, men om det beror på att det inte har tydliggjorts tillräckligt för deltagarna att det krävs att de tar för sig, eller om många deltagare helt enkelt inte är redo för detta arbetssätt, låter jag vara osagt. Detta är emellertid någon-

ting som antingen måste tydliggöras eller förändras. Problemet har särskilt upplevts när det har kommit till att träffa rekryterare. Ett annat exempel är den frihet och flexibilitet som Vectis, enligt vissa deltagare, erbjuder, medan andra anser saknas. Om det finns möjlighet att välja antal timmar, avstå från föreläsningar, eller välja speciella inriktningar, är det viktigt att deltagarna delges dessa möjligheter, och om ett sådant delgivande inte räcker, kanske deltagarna ibland måste knuffas in i vissa förändringar, förslagsvis av Vectis personal.

Jag låter er – något okonventionellt i en konklusion – få smaka på ett exempel av problemet, genom en av intervjuerna. Eva anser att hon och kollegerna är tydliga:

(Eva) Asså vi pratar ganska mycket om eget ansvar, individens eget, framförallt, man har ett eget val, det faller ju inte alltid i så god jord, men, allt eftersom tiden går så blir det ju fler å fler som tar det till sig å verkligen inser att ”de e ju faktiskt jag som har ansvar över mitt eget liv”. Ehh... det hjälper ju till oerhört, för då inser man ju att jag kan påverka, å göra nånting åt det, att det inte e alla andra som ska fixa å ordna, utan jag har ett eget ansvar, ... å som du säger (nickar åt Malin) det stärker ju personen oerhört, när man inser att ”wow, detta klarar jag ju själv!”

En deltagare har emellertid inte upplevt kommunikationen vara tillräckligt tydlig. Visserligen har hon förstått reglerna, men det har inte alla hennes gruppkompisar:

(Anna) Att man inte, att man inte e så lyhörd för... va alla kursdeltagare tycker å tänker, att man inte gör mera, asså försökt ta reda på, på nåt sätt, liksom få människor att säga vad de tycker e dåligt. För det har jag märkt i mina grupper hela tiden...

Min syn är således att projektet efter hand har stärkts och blivit bättre och bättre, likaså att de deltagare som inte får den hjälp de behöver i takt med denna utveckling har blivit färre. Men det finns fortfarande mycket att göra då det kommer till att kommunicera vad de olika parterna kräver av varandra.

”Vectis” i permanent form

I intervjuerna med de Vectisanställda framkommer att det första halvåret (en fjärdedel av tiden) gick åt till att få ordning på verksamheten (någonting som stämmer väl överens med frågeformuläret; även om ett halvår verkar vara i underkant), medan det sista halvåret har ställt till problem för många deltagare i form av stress av att snabbt finna en utväg från Vectis, med sannolikt sämre resultat än om deltagarna fått längre tid på sig. Det sistnämnda har också satt de anställda i en problemfylld sits, fylld av stress. Då det dessutom har framkommit öns-

kemål från samtliga parter (Vectisanställda, handläggare vid Af/Fk och deltagare) att verksamheten borde vara permanent, och inte bedrivs i projekt, anser jag det vara på sin plats att framföra att jag instämmer i detta. Det är inte försvarbart att halva projekttiden går åt till introduktion och avslutning, med de problem detta innebär. Då ett projekt som Vectis inte anser sig kunna överleva utan medel från ESF, eller liknande finansiär, bör myndigheterna på området – Arbetsförmedling och Försäkringskassa – ta till sig detta och skapa en liknande, permanent, verksamhet. Det är tydligt att behovet finns.

Ett förslag

Ett avslutande förslag är att myndigheterna på området bör ta lärdom av de fördelar som Vectis har funnit, vilket till viss del redan har gjort i form av mer tid per sökande och handläggare, i den fördjupade samverkan. För det andra bör Vectis inledande upplägg utnyttjas i större omfattning. Att ge de sökande som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden en chans att delta i ett projekt som inte nödvändigtvis är så tidsomfattande som Vectis, där just den sociala samvaron, struktur på vardagen, och en mjukstart inför en återgång till arbetslivet påbörjas. Av särskilt stor vikt är att denna verksamhet, inte minst ifråga om tid, upplevs vara seriös, och kanske kan Vectis nuvarande upplägg utökas med en eller två schemalagda timmar per dag (möjligtvis den första veckan undantagen). Det är nämligen väldigt få som upplever tempot vara för högt, medan en ganska stor andel (20 procent i inledningsfasen och 36 procent efter dessa inledande veckor) upplever tempot vara för lågt (återigen någonting som enligt de anställda är en flexibel tid, men som jag betvivlar har gått fram till samtliga deltagare). Verksamheten kan mycket väl se ut som idag, med föreläsningar, samtal i grupp, datautbildning med lärare och ett övningsföretag.

Jag vill också särskilt trycka på att urvalet inför en verksamhet som denna är av största vikt. Det är viktigt att deltagarna är långt ifrån arbetsmarknaden, vilket några års sjukfrånvaro ofta skapar. Jag vill också påpeka att nuvarande tempo i Vectis är bättre anpassat för dem utan högre utbildning, medan de välutbildade tenderar att tycka tempot vara för lågt. Min slutsats är således att många högskoleutbildade kan ses som överutbildade för projektet, med risk för understimulering, missnöje, och sämre resultat.

Det skall avslutningsvis särskilt poängteras att Vectis enligt de flesta intervjuer – utom en mycket negativ deltagare och vissa av handläggarna – framstår som ett bra projekt, en inställning som inte är lika positiv i enkäterna. Det som lyfts fram är främst att Vectis bjuder på en

mycket bra psykosocial – men inte ett lika väl utvecklad fysiskt – arbetsmiljö. Personal och gruppdeltagare anses vara bra och positiva människor, och fr.o.m. 2005 anses mentorerna vara kompetenta. Med förändringar i form av personalresurser för att minska köbildning, tydligare kommunikation mellan personal och deltagare, samt bättre fysisk arbetsmiljö anser jag att det hela kan bli bättre. De största fördelarna anses av de flesta vara att Vectis (åter)skapar en struktur i deltagarnas vardag och sociala relationer samt ger chansen att träffa mentorer och rekryterare som kan hjälpa deltagarna att återgå till arbete.