



LUND UNIVERSITY

Arbetsökning och självutveckling - en förenlig verksamhetsidé? Utvärdering av habiliterings- och samverkansprojektet Robus ur tre perspektiv: personalens, deltagarnas och handläggarnas

Persson, Marcus

2007

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Persson, M. (2007). *Arbetsökning och självutveckling - en förenlig verksamhetsidé? Utvärdering av habiliterings- och samverkansprojektet Robus ur tre perspektiv: personalens, deltagarnas och handläggarnas*. [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



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Arbetsökning och självutveckling - en förenlig verksamhetsidé?

Utvärdering av habiliterings- och samverkansprojektet Robus
ur tre perspektiv: personalens, deltagarnas och handläggarnas

Marcus Persson

Innehåll

1. Om Robusprojektet och utvärderingen	3
1.1. Utvärderingsuppdraget	3
1.2. Robusprojektet i praktiken: en översikt	4
1.3. Upplägget framöver	4
2. Projektets målsättning: en teoretisk måttstock	7
2.1. Robusprojektet & Eductus verksamhet: med tvåfaldigt syfte	7
2.2. Den sociala samvarons potential	8
2.3. Att utvärdera kvalitativa och kvantitativa mål	9
3. Metod, material och urval	11
3.1. Deltagande observationer: vikten av att vara närvarande	12
3.2. Intervjuer: vikten av att lyssna på vad som sägs	13
4. Robusprojektet ur tre perspektiv	15
4.1. Personalens perspektiv	16
4.2. Deltagarnas perspektiv	22
4.3. Handläggarnas perspektiv	28
5. Fungerar Robusprojeket som det är tänkt? – slutsatser och rekommendationer	35
5.1. Den kvantitativa målsättningen och det statistiska underlaget	35
5.2. Den kvalitativa målsättningen och den pedagogiska verksamheten	36
5.3. Den samordnande målsättningen	38
5.4. Rekommendationer	40
6. Referenser	41

1. Om Robusprojektet och utvärderingen

Projekt Robus är ett samverkansprojekt mellan Arbetsförmedlingen Lund, Försäkringskassan Lund, Socialförvaltningen Lund, ESF-rådet i Skåne och Eductus AB med syfte att fånga upp deltagare som har varit arbetslösa en längre tid men som har en arbetskapacitet och en vilja att komma tillbaka. Projektets syfte är också att skapa en metodik för hur de tre berörda myndigheterna kan samverka för att skapa de bästa förutsättningarna för att deltagarna rätt stöd.

De inledande orden är hämtade från projektbeskrivningen av det projekt som här är föremål för utvärdering. Robusprojektet bedrivs av utbildningsföretaget Eductus i Lund. Företaget är landsomfattande och dess övergripande verksamhet är inriktad mot utbildning och habilitering (www.eductus.se). De lokala kontoren runt om i landet bedriver i sin tur olika projekt inom ramen för den övergripande verksamhetsidé; utvärderingen behandlar dock enbart Robusprojekt som bedrivs av Eductus i Lund.

Robusprojektet i Lund har pågått under drygt två år och har fem anställda som äger olika funktioner inom projektet. Under denna verksamma period så har cirka 175 personer deltagit i projektet. Verksamheten går till som så att deltagarna påbörjar projektet gruppvis om cirka tjugo personer åt gången. Inledningsvis ligger projektet fokus på personlighetsstärkande och motivationshöjande verksamheter i samband med praktisk träning i hur man skriver CV och söker jobb. Denna initiala träning och gruppmissiga samvaro är ett viktigt inslag i projektets pedagogiska verksamhetsidé som bygger på social träning i syfte att bryta den sociala isolering som många deltagare har erfarit efter långvarigt arbetslöshet. Allt eftersom projektet fortskrider så blir den gruppbaseade träningen alltmer individbasead, detta med anledning av att olika individers behov på bästa sätt ska kunna tillmötesgå.

Deltagarna i Robusprojektet är klienter hemmahörandes ursprungligen från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialförvaltningen. Deltagarna kan med andra ord vara sjukskrivna, arbetslösa, eller så har de av annan anledning hamnat utanför arbetsmarknaden. Tillsammans med de tre berörda myndigheterna arbetar Eductus som en samordnande verksamhet i syfte att behjälpa de individuella deltagarna. Syftet är att ge deltagarna extra socialt stöd och praktisk hjälp för att hitta en framtida lösning på deras situation. Vad detta betyder är att projektet allra helst försöker hjälpa deltagarna till ett nytt arbete, men även andra lösningar kan vara aktuella, exempelvis arbetspraktik, sjukersättning, utbildning eller någon annan form av framtida sysselsättning och försörjning.

Ett liknande projekt, under namnet Vectis, har genomförts av Eductus i Malmö (Melén 2005). Fokus i föreliggande utvärdering ligger dock enbart på projektverksamheten i Lund, vilken har fortlöpt sedan 2004-12-01.

1.1. Utvärderingsuppdraget

ESF-finansierade projekt, likt Robus, ska utvärderas av extern utvärderare – i detta fall av undertecknad. Mitt uppdrag påbörjades under våren 2006 och avslutades ett år senare. I samråd med Eductus i Lund så beslöts att jag skulle börja min utvärdering i samband med att en ny grupp deltagare började i projektet. Detta gav mig ett bra tillfälle att, tillsammans med de nya deltagarna, förstå verksamheten ur ett deltagande "inifrånperspektiv".

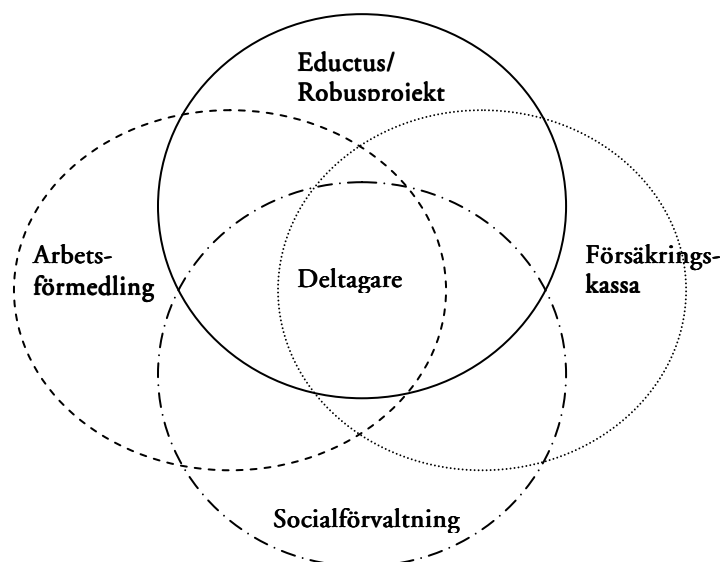
Denna utvärdering utgår ifrån projektets övergripande syfte: "Att skapa en metodik för hur de tre berörda myndigheterna kan samverka för att skapa de bästa förutsättningarna för att

deltagarna rätt stöd” (Eductus projektbeskrivning). Med denna utgångspunkt utvärderas Robusprojektet på basis av de berörda aktörernas egna erfarenheter, det vill säga: (a) *personalen i Robusprojektet*; (b) *deltagarna i projektet*, samt (c) *handläggarna från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialförvaltningen*. Sammantaget ska de olika erfarenheterna av projektet jämföras och analyseras i syfte att utvärdera projektverksamhetens effektivitet och måluppfyllelse. Det ska tilläggas att detta är en utvärdering med primärt kvalitativa förtecken, i det att arbetet utgår ifrån individers upplevelser. Till detta kommer även det av projektet kvantitativt uppställda målet att integreras i utvärderingen – ett mål om att hälften av deltagarna i projektet ska erhålla annan försörjning än den som utgår från de berörda myndigheterna. Närmare beskrivning av dessa mål kommer att göras i kapitel två.

1.2. Robusprojektet i praktiken: en översikt

I syfte att skapa en lättbegriplig förståelse av Robusprojektet och dess målsättning att fungera samverkande med de berörda myndigheter, samt med fokus på individen, vill jag illustrera med följande översiktliga modell.

Modell: Aktörerna i Robusprojektet.



I blickfångets mitt står deltagarna, vilka är ”lånade” från de olika myndigheterna, beroende på deltagarens livs- och arbetslöshetssituation, samt deras (psyko)sociala bakgrund. Under tiden för individens deltagande i Robusprojektet så är det dock Eductus/projektets personal som företrädelsetvis arbetar tillsammans med deltagaren, detta i samråd med representanter för de berörda myndigheterna.

1.3. Upplägget

Utvärderingen är disponerad som följer:

(1) Syftet i detta inledningskapitel har varit att ge en kortfattad redogörelse och förståelse för Robusprojektet, utvärderingen och de inblandade aktörerna.

(2) Efter inledningskapitlets översiktliga karaktär vänder jag blicken mot Eductus och Robusprojektets verksamhet och projektets verksamhetsidé. Innan de empiriska data som samlats in, alltså de berörda parternas upplevelser och erfarenheter, kan analyseras, så krävs en måttstock

mot vilka dessa upplevelser kan värderas. Annorlunda uttryckt: för att analysera projektets effektivitet och måluppfyllelse behövs ett teoretiskt "facit" mot vilket det går att bedöma de empiriska uppgifterna. Ett sådant "facit" har jag ställt upp utifrån Eductus egna verksamhets- och målbeskrivningar, och sedan förankrat dem i en pedagogisk och teoretiskt förklaringsmodell.

(3) I det tredje kapitlet behandlas det tillvägagångssätt och metoder som denna utvärdering bygger på. Metoderna har anpassats och utformats i enlighet med den övergripande verksamhetsidén, varför utvärderingen primärt är baserad på kvalitativa metoder.

(4) Detta kapitel tillägnas en djuplodad undersökning och analys av det empiriska materialet vad gäller de olika aktörernas upplevelser av sitt deltagande i projektet. Personalens, deltagarnas och handläggarnas erfarenhetsmässiga upplevelser och tankar kommer här att presenteras och diskuteras var för sig utifrån de teman, eller ämnesområden, som är av vikt för utvärderingen.

(5) I avslutningskapitlet ska jag jämföra och sammanfatta de tre olika aktörernas upplevelser och åsikter, såväl positiva som negativa. Till denna analys ska jag lägga de kvantitativa målen och uppgifterna för att en så helhetlig bild av Robusprojektet som möjligt ska fås. På detta sätt kommer projektets kvalitativa och kvantitativa mål att utvärderas. Allra sist följer några kortfattade rekommendationer för det framtida arbetet mot bakgrund av vad som framkommit av utvärderingen.

2. Projektets målsättning: en teoretisk måttstock

För att utvärdera en verksamhet så måste verksamhetens idé och målsättning först och främst begripliggöras. Först därefter kan man med hjälp av de insamlade data och olika uppgifter utvärdera hur väl verksamhetens mål uppnås. Annorlunda uttryckt så krävs det en måttstock, eller ett teoretiskt ”facit”, mot vilken ett empiriskt material kan jämföras om en utvärdering av ett projekt ska kunna resultera i en analys av projektets effektivitet och måluppfyllelse.

Jag ska i detta avseende knyta an till en interaktionistiska teoribildning. Syftet med detta är att dels förstå syftet med Robusprojektet och dels ligger detta till grund för metodvalet för denna utvärdering. Huruvida projektets primära målsättning grundas i kvalitativa eller kvantitativa mål avgör nämligen om utvärderingen ska utföras i enlighet med kvalitativa eller kvantitativa metoderna.

2.1. Robusprojektet: med trefaldigt syfte

Vi utvecklar och stärker människor – unika individer i olika sammanhang. Det kan vara anställda, arbetsökande, sjukskrivna eller personer med funktionshinder. Genom förberedande utbildning, habilitering och andra insatser hittar de en ny väg in i arbete. (...) Med engagemang och samverkan skapar vi möjligheter och matchar deltagare ut i arbetslivet. Vi har som mål att vara en stark partner för näringsliv och samhälle när det gäller att främja sysselsättningen. Och har därmed fokus på att stödja, motivera och utbilda dem, som tillfälligt hamnat utanför arbetsmarknaden (Eductus hemsida).

Ovan ord står att läsa på Eductus egen hemsida och det är tydligt att företaget bygger på en personlighetsutvecklande eller personlighetsstärkande verksamhetsidé. Målgrupperna som Eductus vänder sig till är personer som hamnat, av en eller annan anledning (sjukdom, funktionshinder, ofrivillig arbetslöshet) utanför den direkta arbetsmarknaden. Att långtidsarbetslöshet ofta leder till socialt utanförskap och sin tur till än större problem med att komma tillbaka in på arbetsmarknaden är ett väldokumenterat fenomen (Hetzler, Melén, Bjerstedt 2005). Eductus verksamhetsidé bygger på detta vis på en slags ”social habiliteringsmodell”. Tanken är nämligen att deltagarna behöver social kontakt, stöd och hjälp på olika sätt för att på så sätt själva börja hitta sin väg tillbaka till arbetslivet. Tilläggas ska att ”hitta tillbaka till arbetslivet” ingalunda behöver betyda att syftet är att återgå till ett tidigare yrke, tvärtom så uppmuntras deltagarna istället till att hitta nya kreativa vägar in på arbetsmarknaden, vilket också ligger i linje med den självutvecklande verksamhetsidén.

Det finns ett svar för varje person. (...) Målet är detsamma för varje [sic!] deltagare: Hitta en långsiktig lösning, t ex jobb, studier, eller starta eget. Men vägarna dit kan se ut på många sätt. (...) Med hjälp av våra mentorer och pedagoger får du sedan värdefullt stöd och de rätta förutsättningarna. Målet är arbete! (Eductus hemsida)

Det ska visserligen tilläggas att dessa ovan citerade ord syftar till att förklara företagsidén utifrån ett helhetsperspektiv, det vill säga som täcker in alla företagens olika och skilda verksamheter, och därmed inte enbart Robusprojektet. Om man till detta lägger projektbeskrivningen för Robusprojektet så står det klart att det existerar tre mål för verksamheten:

(1) Den första och primära målsättningen är av kvalitativ art. I projektbeskrivningen står att läsa följande: ”Deltagarna ska efter insatsen ha kunskap om sin situation i förhållande till behoven

på arbetsmarknaden och vara rustade att göra aktiva val för sin framtid". *Det primära målet för projektet handlar på detta sätt om ett individuellt stärkande och utvecklande av respektive deltagare.*

(2) Projektets andra mål är på motsvarande vis av kvantitativ art: "Av de deltagare som anvisats till projektet ska 50% finnas i arbete eller annan försörjning än från de berörda myndigheterna efter avslutad projekttid". *Det sekundära målet baseras med andra ord på andelen deltagare som efter projektets avslutning uppbär någon annan form av försörjning än den nuvarande.*

(3) *Det tredje målet handlar om att fungera samverkande mellan de tre berörda myndigheterna: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialförvaltningen.* Detta är ett övergripande organisatoriskt mål men som samtidigt syftar till att skapa de bästa förutsättningarna för att ge deltagarna rätt stöd.

Utifrån ovan sagda så är det tydligt att det är "individen och den utvecklingsbara människan" som står i fokus. Redan vid mitt första möte med Eductus lokala chef så påtalades det just att inte alla deltagare kommer att få jobb och att detta inte heller är målet till varje pris. Men vad de försöker göra är att hitta en lämplig väg för varje deltagare som denne kan känna sig nöjd med, oavsett om det sedan handlar om arbete, utbildning, sjukersättning ("förtidspension"), habilitering eller annat. Kort sagt, målet är att hitta en fortsatt väg för varje individ; inte nödvändigtvis jobb, även om detta naturligtvis är att föredra i de allra flesta fall. Kanske kan man sammanfatta Eductus pedagogiska idé i frasen "hjälp till självhjälp", eller som skrivs på Eductus hemsida:

Genom att stärka individen, att locka fram dennes positiva sidor, så skall individen själv efterhand börja kunna se lösningar och själv hitta nya vägar i livet och på arbetsmarknaden.

2.2. Den sociala samvarons potential

Mot bakgrund av ovan sagda kommer jag i denna utvärdering att ta fasta på Robusprojektets interaktionistiska idé. Syftet med projektet är som sagt att det ska fungera självstärkande och självutvecklande för den enskilda individen/deltagaren, vilket i sin tur antas kunna leda till en mer kompetent, motiverad och initiativtagande individ som i sin tur är bättre rustad för arbetsmarknaden. Denna verksamhetsidé grundas främst i en pedagogisk tanke om det mellanmänniska mötet och det sociala stödets nödvändighet och självstärkande princip. För att förstå hur en sådan verksamhetsidé är vetenskaplig förankrad, samt vad som krävs för att den sociala samvaron verkligen ska fungera självutvecklande, ska jag här hämta hjälp av pedagogen Moira von Wright (2003) som undersökt mötet mellan lärare och elever inom svenskt skolväsen. Trots att föreliggande utvärdering inte handlar om barn och ungdomar, utan vuxna människor, så är von Wrights bärande tanke lika applicerbar på såväl vuxna som barn.

Allt som oftast inom pedagogiken betonas att "läraren ska utgå ifrån eleven". Detta och liknande uttalanden och ambitioner strävar efter att utgå ifrån elevens kunskaper och förutsättningar, det vill säga individen i centrum. Oavsett hur god ambitionen är från lärarens sida så pekar von Wright på det tämligen ensidiga och statiska i denna strävan, eller som hon uttrycker det, "det punktuella". I motsatts till detta perspektiv grundar von Wright sin pedagogiska undersökning i "det relationella" mötet mellan lärare och elev, det vill säga det genuina sociala mötet mellan två eller fler handlande individer i vilket gemensam mening, samförstånd, skapas. Ett annat sätt att förklara skillnaden mellan punktuellt och relationellt kan göras med von Wrights (2003:176) egna ord:

Vill läraren (...) 'utgå från varje elevs behov, förutsättningar, erfarenheter och tänkande' så riktar hon följaktligen uppmärksamheten mot eleven som enskilt subjekt. Den enskilda eleven bedöms i relation till 'Eleven', ett ideal. Idealet 'Eleven' är den pedagogiska motsvarigheten till det allmänna idealet Människan. Och det är ett ideal som emellertid inte uppfattas som alla elever förunnat att uppnå. Då inte alla elever kan uppnå det ideala målet blir en godtagbar variation på idealet 'genomsnittet'.

Utifrån tanken om genomsnittet och den enskilda elevens position på en "betygsskala" så letar läraren efter elevens plats där eleven befinner sig i relation till idealet. "Lärarens första uppgift blir att diagnostisera och bestämma elevens position", skriver von Wright (2003:177) vidare, och pönerar lärarens nästa fråga: "Var på utvecklingslinjen befinner sig eleven?". Efter en sådan diagnostisering kan läraren sätta in de resurser som bedöms relevanta och själv förhålla sig till eleven på ett visst sätt. Detta är vad von Wright lite kortfattat kallar ett punktuellt perspektiv, vilket också förmodligen är ett av det vanligaste sättet att bemöta elever på från lärarhåll.

Istället för att strikt anamma det punktuella perspektivet (även om detta kan göras med bästa intentioner och med positiva konsekvenser) så argumenterar von Wright för ett relationellt perspektiv med vilket hon flyttar perspektivet en smula *från* eleven till *mötet med* eleven. Eller annorlunda uttryckt, men Von Wrights ord, så handlar ett genuint pedagogiskt möte om att gå från *vad* till *vem*. Att se någon som ett *vad* innebär helt enkelt att man betraktar eller blir betraktad som en idealtyp, exempelvis Eleven, Läraren, Arbetstagaren/Arbetsgivaren, Myndighetspersonen, den Habiliterade, Arbetsförmedlaren, den Bidragsskyldige, etcetera. Istället för att i en pedagogisk situation upprätthålla dessa "vad-roller", så menar alltså von Wright att man måste börja se bakom dessa roller och försöka se till *vem* personen ifråga är och vilka behov just den individen har.

Först då de inblandade parterna börjar se till vem man har att göra med, först då kan utbildningen påbörjas utifrån de inblandade personernas individuella förutsättningar mot de mål som sätts upp utifrån dessa unika förutsättningar. Annorlunda uttryckt så är inte målet nödvändigtvis detsamma för alla elever i enlighet med en och samma måttstock – målen måste sättas utifrån individuella behov, erfarenheter och förutsättningar. Först då kan man egentligen tala om måluppfyllelse.

Naturligtvis är målet att deltagarna i Robusprojektet ska få arbete, men det är inte det enda och primära målet i alla individuella fall. För att återigen citera Eductus verksamhetsidé:

Genom våra utbildningar och projekt stärks både kunskap och självkänsla. Och som naturlig konsekvens:
Din attraktionskraft på arbetsmarknaden (Eductus hemsida).

Kort sagt så betyder detta att strävan naturligtvis är att alla som vill också ska få jobb, men verksamheten fungerar inte som en "vanlig" arbetsförmedling där arbetssökandet är den enda prioriterade sysselsättningen. Att erhålla arbete kan kanske snarast ses som en positiv konsekvens av arbetet med att se till deltagarens behov, förutsättningar och önskemål. För att översätta detta i enlighet med von Wrights tankar så skulle man kunna säga att målen inte är givna, utan målen skiljer sig åt mellan deltagarna – åtminstone på så vis att alla med nödvändighet måste få ett jobb innan utbildningens slut. Det finns med andra ord ingen "jobbgaranti", inte heller någon garanti för vad för typ av jobb som kan erhållas. Ett arbete är snarast inom denna verksamhet att betrakta som en positiv och önskvärd konsekvens av den självstärkande träningen och utbildningen.

Hur Eductus personal praktiserar den pedagogiska verksamhetsidén ska jag i kapitel fyra gå närmare in på. Det är också först efter detta som det är möjligt att se om teorin, eller projektets verksamhetsidé, fungerar som det är tänkt och har fått de önskvärda effekterna på deltagarna.

2.3. Att utvärdera kvalitativa och kvantitativa mål

Genom att identifiera verksamhetens mål på ovan vis, blir det uppenbart att det är problematiskt att avgöra hur lyckad verksamheten är på basis av antalet erhållna jobb, det vill säga hur många utbildningsdeltagare som i slutänden får nytt arbete. Det primära målet är som stipulerats att stärka självkänslan och initiativförmågan hos var deltagare – ett lyckat resultat måste därför först mätas mot de kvalitativa data av självupplevda erfarenheterna hos deltagarna själva.

Vad det innebär 'att lyckas' kan inte vara givet, ty relationellt sett kan meningen med 'att lyckas' förändras. (...) [F]ramgång kan således inte mätas gentemot en enda måttstock, Den Lyckade Eleven. Meningen med att lyckas uppstår i den sociala processen, och först i efterskott får man 'facit' då läraren och eleverna ställer frågan: 'Hur blev det?' (...) Målet i sig är inte kriteriet för det lyckade emedan kriterierna inte är externa, utan interna (von Wright 2003:185).

Mot bakgrund av ovan diskussion så baserar jag denna utvärdering primärt på de kvalitativa, självstärkande- och utvecklande, aspekterna av Robusprojektets verksamhet. Hur jag gått tillväga för att utvärdera detta ska jag redogöra för i nästföljande kapitel. Även det tredje målet – samverkansmålet – kommer jag att behandla i nästa kapitel. Detta mål är visserligen av mer organisatorisk karaktär men syftar likväl till att bereda vägen för det första syftet på det sättet att det tredje målet syftar till att skapa de bästa organisatoriska förutsättningarna för att varje deltagare att "lyckas". Därtill kommer även det andra, kvantitativa, målet att inkorporeras och utvärderas utifrån Eductus egna statistiska uppgifter om försörjningssituationen för de deltagare som avslutat Robusprojektet – till detta ska jag återvända i det avslutande kapitlet.

3. Metod, material och urval

Utifrån det primära syftet att utvärdera personalens, deltagarnas och handläggarnas upplevelser och synpunkter på Robusprojektets verksamhet, baseras denna utvärdering på kvalitativa metoder, närmare bestämt på *deltagande observationer* och *intervjuer*. Jag ska härnäst redogöra för de kvalitativa metoderna – först de deltagande observationerna och sedan de genomförda intervjuerna – och hur jag praktiserat dessa i utvärderingen. Allra först ska jag presentera det empiriska urvalet, vilket presenteras översiktligt i tabellen nedan.

Tabell B: Antal observationer och intervjuer med respektive aktör

Aktörer	Metod
<i>Deltagare</i>	Deltagande observationer (ca 20 st.)* Semistrukturerade intervjuer (14 st.)
<i>Personal</i>	Deltagande observationer (ca 20 st.)* Semistrukturerade intervjuer (3 st.)
<i>Handläggare</i>	Semistrukturerade intervjuer: (3 st.) 1 med representant från respektive myndighet (Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen)

* Observationerna är sammanlagt ca 20 stycken och inkluderar både deltagare och personal.

De deltagande observationerna har alla genomförts i Eductus egna lokaler, i vilka den allra mesta verksamheten (utbildningen och träningen) sker. Ibland har dock olika studiebesök på arbetsplatser och liknande gjorts, samt så har oftast fredagarna tillägnats ämnet ”friskvård”, vilket ofta inbegriper någon form av praktisk aktivitet, exempelvis stadsvandringar, musei- och arbetsplatsbesök, massage, Qi gong, boule, eller andra liknande aktiviteter. Men det har också handlat om gästföreläsare som kommit och talat om olika verksamheter (t.ex. fotografering) i syfte att inspirera deltagarna till nya tankar och infallsvinklar, både ifråga om arbete och fritidssysselsättningar.

Intervjuerna med deltagarna och personalen har genomförts även dessa i Eductus egna lokaler. Endast intervjuerna med handläggarna har genomförts på annan plats, närmare bestämt på sociologiska institutionen i Lund – platsen har jag låtit handläggarna själva välja, men det har av praktiska skäl visat sig lättast att träffas på ovan nämnt ställe.

Urvalet har inte gjorts på någon strikt representativ målsättning, även om jag strävat efter att tala med deltagare – män och kvinnor – med olika bakgrund och i olika ålder. Angående personalen så har jag intervjuat tre av fem möjliga. Likaså har jag intervjuat en handläggare från respektive myndighet, vilken här fått stå som representanter för den berörda myndigheten.¹

¹ Det ska tilläggas att en av intervjuerna med handläggarna genomfördes via mejlkorrespondens. Anledningen till detta var att handläggaren var sjukskrivning vid tiden för empiriinsamling. Samma frågor ställdes till denna handläggare som hade ställts till de andra handläggarna.

Närmare beskrivning av urvalet kommer att göras inledningsvis i kapitel fyra i samband med redogörelsen och analysen av intervjupersonernas erfarenheter och åsikter.

3.1. Deltagande observationer: vikten av att vara närvarande

Utvärderingen inleddes i maj 2006 med vad om brukar benämnas deltagande observationer (Hammersley & Atkinson 1983:93ff). Med detta menas att jag deltog i Robusprojektets verksamhet som en närvarande observatör som inte direkt, eller på samma sätt som deltagarna, deltar i den studerade verksamheten, men som inte heller döljer sin identitet och sin agenda för de andra. Denna metod praktiserades mellan maj och augusti, det vill säga under cirka tre månader, inklusive ett kortare sommaruppehåll på två veckor (för Eductus verksamhet såväl som för min egen del). Antalet faktiska deltagande observationer utgörs av cirka 20 stycken under denna tid.

Anledningarna till mitt praktiserande av den deltagande metoden är flera. Jag ville inte börja med intervjuer i ett allra första skede då deltagarna själva var nya i projektet och befann sig i en helt ny situation; allra först ville jag ge dem tid och möjlighet att "bli varma i kläderna", de vill säga ge dem möjlighet att lära känna andra deltagare och personalen lite bättre och att sätta sig in i vad projektet syftar till. Många deltagare har varit arbetslösa och/eller sjukskrivna under lång tid varför många blivit socialt isolerade, vilket inte sällan kan leda till svårigheter med att arbeta i grupp eller (i vissa fall) till och med svårigheter med att konversera och kommunicera med andra människor. Att ge deltagarna tid att skapa sig ett eget utrymme inom verksamheten, och egen uppfattning om projektet, var viktigt då det också i egenintresse handlar om att få ut så mycket relevant information som möjligt om deltagarnas individuella upplevelser och erfarenheter om projektet.

Observationer är en etnografiskt rik metod som i mångt och mycket präglas av att forskaren får rollen som "främlingen" i gruppen – närvarande men ändå distanserad. Att hålla sig nära men på en och samma gång på distans är förmodligen det som bäst kan beskriva främlingens, och så ofta forskarens, roll "ute på fältet". Man kan visserligen bli "en av gänget", men enbart med tillfälligt medlemskap, eller som George Simmel (1995:139ff) en gång formulerar karaktärsdragen för denna "idealtyp":

Jag avser inte främlingen i den hittills gängse betydelsen av en vandrare, som kommer idag och går imorgon, utan den som kommer idag och stannar imorgon – den så att säga potentiell vandraren. (...) Han möts ofta av de mest överraskande avslöjanden och av bekännelser, som till och med kan få karaktär av bikt, om sådant som man sorgfälligt undanhåller för de närstående.

Att vissa av deltagarna alltmer över tid började uppmärksamma min närvaro och så smått kanske även börja ta den för givet stod klart för mig efter cirka en månad. Jag fick då bland annat frågan av en av deltagarna om "var jag hade varit de senaste dagarna?" Jag hade vid detta tillfälle varit bortrest i annat ärende och inte kunnat delta i verksamhetens aktiviteter; min frånvaro uppmärksammades med andra ord och jag såg detta som att jag för första gången beviljats ett tillfälligt medlemskap i "gänget" och att någon nu undrade över varför jag inte varit närvarande.

Allteftersom har jag dessutom fått alltfler nyfikna och stundtals personliga frågor om mig själv: om mina intressen, vad jag gör på fritiden, var jag bor och om mitt arbete – frågor som man ställer andra personer för att helt enkelt lära känna dem bättre. Jag har gjort mitt bästa för att besvara dem så troskyldigt och ärligt jag kan men samtidigt så professionellt som möjligt för att bibehålla min självpåtagna forskarroll som "främling". Det är tyvärr ibland ett nödvändigt ont att inte bli för personlig med personerna som trots allt är deltagare eller personal i undersökningen och därmed i någon mening "undersökningsobjekt".

Ordet och praktiken "deltagande" har som sagt varit ett metodologiskt nyckelord från utvärderingens start. Även om forskarens roll vid sådana här undersökningar alltid är dubbel så vill jag mena att den etnografiska metoden är fördelaktig om man som forskare syftar till att förstå

vad som *praktiseras* i den förutbestämda sociala kontexten. Att vara närvarande är ett bra sätt att få reda på, inte bara vad som människor *säger att de gör*, utan också vad de faktiskt *gör*. Eller som etnografen Paul Atkinson (2006:2:134) uttrycker det:

Far too much qualitative research consists of accounts of social life: there is a danger of forgetting to study what men and women actually do in their everyday lives.

Genom att vara kontinuerligt närvarande bland de personer som ingår i undersökningen – alltså både deltagare och personal – så har jag också kommit närmare och fått tillgång till sådan information som jag troligtvis inte skulle ha fått vid enbart formella intervjuer. Detta tillvägagångssätt har troligtvis också givit mig mer information än vad jag kanske annars skulle ha fått när jag senare gjorde intervjuerna eftersom intervjupersonerna då redan visste vem jag var och därmed vågade vara mer förtroliga.

Slutligen ska det tilläggas att jag fört fältanteckningar från alla mina deltagande observationer, vilka alla har genomförts i Eductus egna lokaler.² Anteckningarna har oftast skrivits ner i efterhand, alltså efter observationens genomförande. När tillfälle har givits så har jag dock antecknat i anslutning till observationen: jag har då suttit vid en av Eductus datorer som är till för deltagarnas utbildning och antecknat under tiden för observationen. Dessa fältanteckningar använder jag precis som det insamlade intervjumaterialet som data att analysera i sin egen rätt.

3.2. Intervjuer: vikten av att lyssna på vad som sägs

Som jag inledningsvis i detta kapitel nämnde så har alla intervjuer, utom med handläggarna, genomförts i Eductus lokaler, av praktiska skäl. De flesta av dem har spelats in på band för att sedan transkriberas av mig. Undantag har gjorts vid två tillfällen då några av de intervjuade uttryckte tveksamhet inför att bli intervjuade. Vid dessa båda tillfällen förde jag intervjuanteckningar istället.

Jag har också låtit de intervjuade själva bestämma huruvida de vill bli intervjuade på tu man hand med mig eller i grupp. Denna valfrihet resulterade i att jag intervjuade de anställda (personalen) på tu man hand, liksom handläggarna. Intervjuerna med deltagarna har genomförts på bägge sätten, det vill säga vissa har intervjuats på tu man hand, och andra i grupp. För bästa resultat i intervjusammanhang, speciellt mot bakgrund av vissa deltagares sociala svårigheter, så har jag velat att de intervjuade själva ska bestämma hur de vill bli intervjuade så att de kan känna sig så trygga och avslappnade som möjligt i intervjusituationen.

Vidare är det viktigt att framlyfta att alla intervjuer har anonymiserats och getts operonliga beteckningar. I de fall som personliga uppgifter (ifråga om tidigare arbetsplatser och liknande) har ventilerats vid intervjuerna så har jag antingen valt att anonymisera även sådana uppgifter, alternativt valt att inte använda dem i utvärderingen.

Utifrån vad som vanligen faller under beteckningen en *semi-strukturerad* intervjumetod (jfr Gubrium & Holstein 1997; Widerberg 2002) har jag konstruerat en intervjuguide utifrån ett antal teman som kretsar just runt Robusprojektets verksamhet: *Vad upplever de intervjuade som positivt respektive negativt inom ramen för projektet? Vad skulle kunna förbättras? Hur fungerar samarbetet med de olika myndigheterna?* Det ska tilläggas att dessa teman och de faktiska frågorna under intervjun naturligtvis har modifierats något beroende på vem som intervjuades, alltså beroende på om det var deltagare, personal eller handläggare, för att frågorna på bästa sätt skulle passa in på den intervjuades situation och roll i projektet.

De faktiska frågorna har inte varit fixa och färdiga, istället är det just den flexibilitet och frihet att ta sig fram till målet som öppna frågor erbjuder som jag eftersträvat. Detta sätt att

² Det ska tilläggas att jag inte fört anteckningar vid exakt varje tillfälle jag bevistat Eductus lokaler. Speciellt mot slutet av utvärderingen så har mitt arbete inriktats mer och mer mot intervjuarbetet.

bedriva intervjuer är på intet sätt fritt från restriktioner och förhållningsregler, men det ger forskaren större möjlighet att anpassa sina frågor till en specifik person och situation för att få så uttömliga och rika svar som möjligt, samt ger större möjligheter att återvända till intressanta samtalsämnen genom att omformulera frågorna för att på så sätt hitta nya ingångar till samtalsämnet. Kort sagt så har jag strävat, i enlighet med den kvalitativa metodens maxim, efter att insamla ett så nyans- och detaljrikt material som möjligt i varje intervjusituation (Becker 1998). I den mån som jag ”styr” intervjusamtalet har det främst handlat om att återföra samtalet till det aktuella samtalsämnet.

Min erfarenhet av dessa intervjumöten är att dessa självreflexiva tankegångar uppskattas av de intervjuade själva – troligtvis har mitt sällskap gett dem möjlighet att få ventilerat några av de tankar och förklaringar kring sitt eget liv som denne kanske inte så ofta får möjlighet att göra.

Med detta sagt är min metod baserad på såväl deltagande observationer som intervjuer. På detta sätt har jag syftat till att fånga vad personer säger att de gör, men också vad de gör i praktiken.

4. Robusprojektet ur tre perspektiv

Detta kapitel ska ägnas åt det insamlade empiriska materialet. Jag kommer att i så hög utsträckning som möjligt låta de intervjuades egna röster framträda genom direkta citat, alternativt från deras handlingar genom nedtecknade fältanteckningar. Men som tidigare nämntes, i samband med redogörelsen av intervjuförfarandet, så har alla intervjupersoner anonymiserats under olika beteckningar så att inga av de kommande uttagarna och analyserna ska kunna härledas tillbaka till någon specifik person. Jag har med denna anledning valt att här presentera de intervjuade personerna på följande vis:

DELTAGARE	PERSONAL	HANDLÄGGARE
1. D1 2. D2 3. D3 4. D4 5. D5	1. A1	1. M1
6. D6	2. A2	2. M2
7. D7 8. D8 9. D9	3. A3	3. M3
10. D10 11. D11 12. D12 13. D13		
14. D14		

Anledningen till att de presenteras på ovan sätt är att jag velat visa på vilka individer som intervjuats i grupp och vilka som intervjuats på tu man hand. Vidare har jag valt att ge de olika aktörerna förkortande beteckningar istället för fiktiva namn.

Nedan redovisning av de intervjuade individernas åsikter och erfarenheter kommer att göras utifrån individernas roll inom projektet. Detta innebär att jag presenterar: (a) *personalens*, (b) *deltagarnas* och (c) *handläggarnas* perspektiv var för sig. Syftet med detta upplägg är att de olika aktörernas åsikter ska få eget utrymme på deras egna premisser utan att kritiskt jämföras och utvärderas utifrån andra aktörers perspektiv. Allas röster ska med andra ord bli hörda i så stor utsträckning som möjligt; detta resulterar till att detta kapitel är upplagt likt tre berättelser. Genom att låta aktörernas åsikter och synpunkter framträda (indirekt via mig) vill jag också på detta sätt ge en informativ bild av hur verksamheten fungerar i praktiken. I det sista och avslutande kapitlet ska däremot de olika perspektiven kritiskt granskas och jämföras med varandra. Det kommer där också att bli mer påtagligt hur verksamheten fungerar i relation till de uppställda målen.

4.1. Personalens perspektiv

Jag har intervjuat tre av de totalt fem anställda inom Robusprojektet. De intervjuade innehar olika roller inom projektet, de är dels *mentorer* (eller ”coacher”) som primärt syftar till att arbeta nära deltagarna och fungera som samtalspartner och utbildare, eller som en av de intervjuade själva säger: ”Vad jag gör primärt är att regelbundet samtala med deltagarna för att försöka få reda på vad de vill och vad som skulle vara bra för dem” (A2). Dels arbetar vissa anställda som *rekryterare*, vilket innebär att dessa personer arbetar med ”att skaffa praktik och jobb och allt som har med det att göra – skriva meritbrev, CV och sånt, men sen hjälper vi ju varandra när det behövs. jag fungerar som coach också där det behövs” (A1).

Som indikeras i det sista citatet är det dock inte alltid en hundra procentig uppdelning mellan de olika arbetsrollerna, utan personalen arbetar också stundtals över de fasta ”rollgränserna”. Detta betyder att de arbetar flexibelt utefter de behov som uppstår. Personalen fungerar stundtals som föreläsare, beroende på vad som står på dagordningen och om detta matchar deras individuella kompetensområde. Det kan också uppstå situationer där en deltagare socialt fungerar bättre tillsammans med en av de anställda än en annan; vid sådana situationer är det inte främmande för de anställda att byta arbetsuppgifter:

Sedan når man ju inte fram till alla, så är det ju bara så ibland (...) och då får man ju erkänna för sig själv att jag når inte fram, men min kollega kanske gör det, och då byter vi deltagare så att säga (A1).

Det råder vidare stor enighet bland personalen om de positiva aspekterna med arbetet och arbetsplatsen. Alla uttrycker de stor tillfredsställelse med att arbeta med just det som de gör och tillsammans med sina kollegor. Att stämningen är god bland personalen är också något som lätt kan iaktas i många observationstillfällen då de gärna pratar och diskuterar på ett avslappnat vis sinsemellan.

Då personalen är något av spindeln i nätet så kommer den empiriska redogörelsen av de anställdas perspektiv att rymma erfarenheter av såväl mötet med deltagarna som med handläggarna.

4.1.1. Med individen i centrum och personalens hjälp till självhjälp

”Individen i centrum” är nyckelordet för Robusprojektet, vilket innebär *deltagaren i centrum*. Redan vid mitt första besök på Eductus så betonades mer än en gång att det är ”hela människan” som personalen jobbar med, det handlar med andra ord inte enbart om att skaffa jobb till deltagarna, utan det handlar primärt om att försöka stärka individens självbild och självförtroende så att denne själv i sin tur står bättre rustad att hantera och planera sin framtid. Vad de anställda inom Robusprojektet tillhandahåller skulle med andra ord kunna sammanfattas med orden *hjälp till självhjälp*. Eller som en av mentorerna formulerar det vid en föreläsning: ”Dörren till förändring kommer inifrån; vi har inget handtag på utsidan”.

Projektet syftar till att hjälpa deltagarna utefter deras individuella förutsättningar och möjligheter att anpassa hjälpen därefter. Mentorer och rekryterare arbetar med att försöka hitta en framtida försörjning och väg framåt för var och en av deltagarna, oavsett om detta handlar om arbete, utbildning, sjukskrivning eller annan framtida försörjning.

Det är i detta avseende som man också måste tala om projektets olika, eller pluralistiska mål. Som jag redan redogjort för så bygger Robusprojektet både på tanken om att få ut deltagarna i arbete, och på tanken om att stärka och hjälpa individen själv att ta sig vidare. Dessa syften med projektet har uttryckts på följande vis av den intervjuade personalen:

Det måste ju finnas flera olika mål beroende på vem deltagaren är, men naturligtvis är det slutgiltiga målet att alla ska få jobb. Ett mål är att man ska ha fått mycket mer kunskap när man kommer är ifrån. Ett annat är att man ska ha betydligt större säkerhet, vad gäller jobsökning och sånt (A1).

För mig känns det som om det finns likna många mål som det finns deltagare (A2).

Det finns ju olika mål. Man kan ju titta på det stora övergripande målet. Det är ett arbetsmarknadsprojekt, och det handlar om att få ut 50% av dom deltagare som kommer hit i någon annan försörjning – i arbete eller i utbildning. (...) Sen har ju varje individ som kommer in här ett mål. Och vi har ju också ett mål, det ska hända någonting med varje individ som kommer hit – någon form av utveckling och djupare insikt om sig själv, någon form av förändring av den personen som kommer (A3).

Det är just medhjälp till individuell progression och framgång som framställs som det allra mest positiva och tillfredsställande med jobbet som mentor och rekryterare. Att få ett "kvitto" på att man själv som anställd och medhjälpare lyckats uppfylla sitt arbete på ett positivt sätt, som dessutom har positiva verkningar för en annan individ, är tydligt något eftersträvt och tillfredsställande för personalen.

Vi har haft en kille här länge, och när jag började här så blev jag hans mentor. (...) Han har under flera år levt väldigt isolerad i sin egen lägenhet; han har varit arbetslös under lång tid och jag har jobbat ganska mycket med honom. Och nu har han en praktikplats som han ska börja på. Jag har sett honom växa sedan vi var ute tillsammans på en praktikplats. Från den första gången vi skulle åka till en praktikplats då han var så jåkla nervös, så jag tänkte att han kommer att svimma; tills förra veckan då han sa till mig: 'Åh, nu har dom ringt från företaget och undrar om jag vill komma på en intervju' – han frågade inte ens om jag ville följa med. Då känner jag att jag lyckats med någonting. Som jag vill se det så har jag hjälpt honom att göra det själv, eftersom det är han som gjort det. Jag har stöttat honom och uppmuntrat honom på alla sätt som jag kan. Det känns jättebra (A2).

På motsvarande sätt är också det mest frustrerande med arbetet när det inte går så bra för en deltagare:

Sen har jag en annan kvinna som precis avslutade projektet i förra veckan. Hon var nästan inte här, och hon var inte mogen för detta projekt. Jag har försökt jättemycket, men det var över min kompetens kan man säga. Så det som är frustrerande, kan jag känna, är när det finns förväntningar på oss att vi ska fixa jobb till deltagarna. Och det är ju jättesvårt, så det är rätt frustrerande, för mig och för dom säkert, när de inser att de kanske inte blir ett fast jobb. Har man varit arbetslös i många många år, så fixar man inte bara ett jobb så där. Vi har inga trollspön här (A2).

4.1.2. Eget ansvar och öppna-dörren-principen

Även om de anställda betraktar sig själva som medhjälpare till individernas självutveckling så bygger metoden att hjälpa någon att hjälpa sig själv mycket på individens *eget ansvar*. Det krävs alltså att deltagaren själv vill utvecklas och komma tillbaka in på arbetsmarknaden och dessutom att denne är beredd att kämpa för det om denna arbetsmodell ska fungera. Att varje deltagare måste ta det egna ansvaret är något personalen återkommer ständigt till i många av de sessioner och föreläsningar som jag bevistar. Personalens uppgift är just att hjälpa deltagarna att ta sitt eget ansvar. En av de anställda uttrycker detta på följande sätt:

Man måste börja förstå att det är bara upp till en själv. Vi kan hjälpa till att erbjuda olika möjligheter, vi kan jobba för att hjälpa dom till praktikplats, men det är dom som måste visa framfötterna (A1).

Det egna ansvaret är med andra ord en frekvent återkommande devis som påtalas av de anställda. Personalen berättar att det är vanligt, framförallt bland de nya deltagarna, att man inte riktigt förstår, eller klarar av, detta ansvar – något som speciellt är vanligt bland deltagare som varit arbetslösa under längre tid. En av personalen beskriver sin känsla inför sådana deltagare i termer

av att vara en ”mamma”, någon som måste ta hand om dem. En annan förmedlar liknande känsla på följande vis:

’Ni har ju sagt att ni kan hjälpa mig – hjälp mig!’, alltså på något sätt, det här ’ta hand om mig-syndromet’, ’gör saker för mig’. Det är något som man alltid måste jobba med. Du måste själv vara aktiv, du måste själv... om inte du gör något själv så gör jag inget för dig. (...) Där känner jag att vi plötsligt blir en myndighet – vi ska serva dom; vi ska förväntas säga vad dom ska göra. Plussar man sedan på dåligt självförtroende och ’jag kan inte’, så då är det klart att detta blir ett motstånd för dem att försöka övervinna. (...) Vissa kommer ju in från början och frågar: ’jaha, var är jobben, var är praktikplatserna? Alltså det är ju jättevanligt” (A3).

Denna ”beroende-attityd” är med andra ord något som personalen hela tiden jobbar med för att komma bort ifrån, och att få deltagarna att bestämma mer och ta större initiativ själva. Ett sätt där det blir tydligt att det är upp till deltagaren själv, är ifråga om *deltagarnas närvaro* på Eductus såväl som *personalens tillgänglighet*. Den första aspekten handlar om personalens roll som just ”medhjälpare” och inte ”polis”. Detta är något som de anställda trycker mycket på. Flera av dem berättar att för att de ska kunna göra sitt jobb på bästa sätt så behöver de deltagarnas tillit. Om dom ska lyckas i sin strävan att komma vidare, att få nya insikter och förbättrat självförtroende, så behöver de veta att personalen är där *för* dom. Detta, menar personalen, går inte att uppnå om man fungerar som en polisiär kontrollinstans som bestämmer åt deltagarna, eller som en av dessa uttrycker det:

Vi vill inte vara en myndighet i det avseendet. Vi vill vara ett antal personer som man kan prata med om det mesta, där vi kan coacha så fritt som möjligt. Så det får inte vara vi *mot* deltagarna, utan istället måste vi ställa oss mer på deras sida kanske man kan säga. Så det är viktigt att fråga dem vad de vill göra, vill de vara kvar här, eller hur vill du göra? (A3).

Parallellt med tanken om det egna ansvaret för sin situation och sin framtid finns, hos personalen, tanken om öppna-dörren-principen, med detta menas att personalen ska finnas i så stor grad som möjligt, tillgängliga för deltagarna. Naturligtvis tar de anställda kontakt med deltagarna i olika ärenden, till exempel inför planeringssamtal eller liknande, men förutom detta så är det alltså upp till deltagarnas eget ansvar att söka upp de anställda vid frågor, hjälp och behov. Naturligtvis finns det de deltagare som både finner det lättare och jobbigare att ta detta initiativ till samtal, det vill säga att ta initiativet att gå till någon av de anställdas kontor och knacka på, även om dörren står öppen. Detta är dock en planerad strategi från personalens sida som syftar just till att förmå deltagarna till större initiativ och eget ansvar, detta återspeglas också i de anställdas tankar om detsamma.

Jag kan tänka mig att deltagarna uppskattar tillgängligheten hos oss. Att de har tillgång till oss, vilket de inte har på samma sätt på andra ställen som försäkringskassan eller arbetsförmedlingen. Jag tror och hoppas att de tycker att vi verkligen försöker och vill göra allt vi kan för att hjälpa (A1).

Att arbeta tillsammans med deltagarna på detta nära sätt kan också leda till att personalen får god inblick i deltagarnas privatliv, åtminstone i de fall där deltagaren bjuder på sig själv. Detta har dock inte varit en aspekt som de anställda upplever som problematisk, utan tvärtom verkar det som om de betraktar denna närhet som en tillgång. Eller som en av de anställda uttrycker det:

Har man sagt, vilket vi har gjort, att man vill titta på hela människan då kan vi inte samtidigt säga att ’det får du sköta hemma’, utan då får man ju ta med mer privata aspekter i ekvationen (A3).

4.1.4. Den kreativitetshöjande verksamheten

Att sätta individen i centrum och att hjälpa deltagarna att hjälpa sig själva korrelerar som sagt med det kvalitativa målet för projektet. Nästa fråga som blir aktuell blir hur denna hjälp till självhjälp ser ut. Dels handlar det om direkta *kreativitets-* och *motivationshöjande arbetsmetoder* från personalens sida, men också om en socialpsykologisk tanke om *den sociala samvarons betydelse* för den utvecklingsbara individen.

Angående den förstnämnda aspekten syftar personalens arbete till just att fungera motivationshöjande i den bemärkelsen att deltagarna på olika sätt ska motiveras till ökat initiativtagande vad gäller arbetssökning och nya sätt att tänka på sig själv och sin framtid. De pedagogiska verktygen är flera, ett exempel från projektet som jag här ska i korthet redogöra för utgick ifrån en övningsuppgift som handlade om "ord och självreflexivitet".

Ett flertal sessioner under en dryg vecka ägnades föreläsningar och övningar åt just *ord*. Det hela började med att två av de anställda, som ledde denna pedagogiska övning, utgick ifrån sådana nyckelord som ofta används i jobbbannonser, exempelvis ord som "flexibel", "erfaren", "kreativ", och liknande. Utifrån olika jobbbannonser ombads deltagarna välja ut ett antal vanligt förekommande ord i detta sammanhang, dessa ord, och betydelsen av dessa ord, diskuterades sedan i grupp för att förstå vad man från arbetsgivarens perspektiv egentligen är ute efter när man använder vissa specifika ord. Senare sammanställdes alla dessa föreslagna ord i en lista och deltagarna ombads försöka matcha ett antal ord med sin egen självbild, alltså hur de uppfattar sig själva, samt förklara vad dessa ord betyder för deltagaren (dess positiva såväl som negativa aspekter). I en session någon dag senare återkom man till övningen igen och deltagarna skulle då tänka ytterligare ett steg längre. Deltagarna ombads välja ut fem ord från den tidigare uppställda och diskuterade ordlistan som matchade deras egna personliga egenskaper, därefter matcha dessa egenskaper med ett eller flera yrken.

Denna övning pågick som sagt under ett antal tillfällen och den syftade såväl till kreativt tänkande, reflexivitet, som till personliga reflektioner över sig själv och sin framtid. De anställda strävade ständigt till att få deltagarna att komma på nya saker – nya betydelser av orden och genom att matcha orden med personer så syftade de till att hjälpa deltagarna att själva börja reflektera över sig själva och sina framtidsutsikter. I mångt och mycket handlade det med andra ord inte om att fortsätta göra det man alltid gjort, utan att börja tänka i nya banor. Den outtalade frågan var inte "vad ska jag göra för att få ett jobb?", utan snarare "vem är jag och vad vill jag göra?".

För att sammanfatta med referens till tidigare teoretiska diskussion, så handlade denna övning i mångt och mycket om att få deltagarna att börja betänka sig själva som *vem* istället för *vad*. Detta betyder att istället för att identifiera sig med sina tidigare arbetsmeriter i termer av att se sig själv som snickare, vårdbiträde eller andra yrkesroller, så var syftet nu att gå utanför dessa tidigare, och därigenom i viss mening begränsande, erfarenheter och tänka i nya banor och vad "jag" skulle kunna vara bra på.

På detta sätt är Robusprojektet ett "själviskt" projekt i den meningen att det syftar till att få deltagarna att börja sätta sig själva i första rummet, att ta för sig mer, och att inte vara rädda för förändringar. Eller som en av de anställda berättar:

Det gäller att försöka få deltagarna att tänka i nya banor. Vissa kommer ju hit och tycker inte att de kan någonting, som en kvinna som jobbat på kontor hela sitt liv, men efter att vi pratat en bra stund så kunde hon ändå börja förstå att hon satt ju på en massa kunskap och erfarenheter som inte jag har till exempel. Även om hon inte längre hade kvar sitt jobb, så kan hon ju använda all den kunskapen hon har till annat, i ett annat yrke.

En stor del av tiden för personalen på Eductus går just åt att prata med deltagarna, och att göra saker tillsammans, som till exempel fredagarnas friskvård. Det handlar kort sagt inte om att ge deltagarna färdiga lösningar (även om sådana skulle finnas) utan just om att hjälpa dem att själva

komma till nya insikter och kreativa lösningar. Det är personalens ansvar att ge deltagarna de rätta verktygen för att själva ta ansvar för sin situation och framtid.

Tilläggs ska i detta sammanhang en viss självkritik som framkom i en av intervjuerna med de anställda, nämligen att det verkar råda en viss brist på pedagogiska hjälpmedel.

Jag önskar att jag hade haft ännu flera verktyg som jag kunde gå in med. (...) Vi har inga färdiga koncept, det finns liksom inga färdiga hjälpverktyg. Det finns visserligen en gammal pärm som vi ärvt från de som jobbat här innan, men det finns ingenting i dom som vi vill använda. Allting som vi gör har vi hittat på själva eller hämtat från tidigare erfarenheter och material. Jag skulle önskat att det fanns ett tydligare koncept, och köra det mer konsekvent (A2).

Detta är alltså en kritik som riktas mot den egna verksamhetens metodik i den mening att det efterfrågas fler konkreta hjälpmedel i enlighet med projektets syfte. En tydlig pedagogisk idé verkar med andra ord finnas, men det efterfrågas fler redskap för att praktisera och tillämpa idén.

4.1.5. Den sociala samvarons betydelse

Förutom Robusprojektets uttalade pedagogiska verksamhet innefattar den dessutom tanken om den sociala samvarons möjlighet och betydelse för deltagarnas självutveckling. Detta innebär i korthet att personalen lägger stor vikt vid att närvaro, deltagande och samvaro fungerar som medel för att bryta social isolation, vilket ofta är fallet med långvarig sjukskrivning och arbetslöshet. Genom att erbjuda möjligheten att ha en "arbetsplats", det vill säga ett fast ställe att gå till varje dag, med ett tydligt mål, så hoppas man från personalens sida att detta ska skänka en känsla av stabilitet och meningsfullhet åt en annars ofta osäker tillvaro som arbetslös.

Det fysiska rummet i Eductus lokaler består av tre större rum (därtill kök och mindre rum) i vilka den mesta av verksamheten försiggår. Ett av rummet är ett datorrum som alla deltagare har tillträde till och möjlighet att jobba vid en dator. Här sker till exempel mycket av arbetssökningen och författandet av ansökningar. Alla rummen fungerar i princip som sociala mötesplatser där man träffas, pratar, fikar, läser tidningar och platsannonser. I dessa mötesplatser cirkulerar de anställda till och från och till exempel hjälper deltagarna med att söka på Internet och skriva CV och liknande. Förutom den uppenbara funktionella nyttan med dessa rum, fungerar de alltså också som viktiga mötesplatser där deltagarna får agera tämligen fritt; här skapas relationer, grupper, och här diskuteras det om både privatliv, arbete, framtid och projektverksamheten.

Det är ju flera av våra deltagare som har varit utan jobb i flera år, och kanske dessutom varit levit isolerade hemma. (...) Man sitter hemma, och söker massor med jobb, men får inget. Det är hemskt (A1).

På detta sätt formulerar sig en av de anställda, men samma tankegångar går igenom även hos de andra. Denna sociala mötesplats är, enligt flera i personalen, en vital utgångspunkt för att bryta just den sociala isoleringen som många av deltagarna inte sällan känner till exempel efter flera år av arbetslöshet. Olika individer har, beroende på deras specifika situation, olika behov av just den sociala samvaron på Eductus. Det har vid mina observationer på Eductus varit tydligt att många deltagare tycker det är roligt och tillfredsställande att gå till ett ställe där de känner människorna, eller helt enkelt bara ha ett ställe att gå till om dagarna där de har en funktion och ett syfte. Jag ska diskutera detta mer i avsnittet om deltagarnas perspektiv, men redan här vill jag visa att personalen är väl bekant med vikten av och de potentiella positiva fördelarna med att ha en beständig social mötesplats:

Generellt sett så är de från arbetsförmedlingen färdiga för ett jobb; och i många fall är också de som kommer från lunds kommun, det vill säga från socialen, är mer färdiga för jobb. De som kommer från försäkringskassan är lite annorlunda, lite svårare. Där kan det vara människor med vissa funktionsnedsättning och som hindrar dem från att ta många jobb (A1).

4.1.6. Organisatorisk samverkan

Ett annat mål med Robusprojektet än de ovan nämnda, är det tidigare nämnda samverkansmålet, det vill säga i vilket Eductus ska fungera som en instans för samverkan eller som ett sorts organisatoriskt kitt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialförvaltningen. Personalen träffar kontaktpersonerna hos de berörda myndigheterna vid antingen så kallade ”produktionssamtal”, där olika verksamhetsfrågor kan ventileras, eller de så kallade ”treparts-samtalen” i vilka även deltagaren är närvarande och där fokus ligger på den sistnämnde. Vid mina samtal med de anställda så framkom framför allt två kritiska aspekter ifråga om samverkansmålet, nämligen *bristande information från myndigheterna om deltagarna* och *myndigheternas urval av deltagare*. Det är tydligt att det finns vissa spänningar mellan de anställda på Eductus och handläggarna på de olika myndigheterna. Ifråga om bristen på information om deltagarna så säger en av de anställda följande:

Jag kan ibland känna att vi inte får tillräckligt med information av dom [myndigheterna], och dom känner säkert att dom inte får tillräckligt med information från oss. Det som är svårast är nog arbetsförmedlingen – inte alls på grund av personerna där på något sätt – utan på grund av att dom är så hårt styrda och pressade i sin organisation. Det är också de enda deltagarna som har en tidsgräns – sex månader (A2).

Den tidsgräns på sex månader som nämns och som Arbetsförmedlingen praktiserar återkommer flera i personalen till i problematiska ordalag. Den innebär att arbetsförmedlingen remitterar deltagare på maximalt sex månader åt gången – de båda andra myndigheterna har ingen sådan tidsgräns. Vad de anställda, enhälligt, anser om detta är tydligt:

Arbetsförmedlingen har ju sin syn på det hela och tycker att vi ska vara någon form av extra arbetsförmedling. Men både försäkringskassan och socialförvaltningen har lite annorlunda syn, och det är ju ganska naturligt, och de har ett annat tidsperspektiv också – de har inte så bråttom och inser att det tar tid att bygga självförtroende; det tar tid att ändra attityder och att få nya insikter. Den här resan kan ju vara ganska lång och det finns en mycket större acceptans för det hos de två sista. Men samtidigt ser ju direktiven för arbetsförmedlingen annorlunda ut; om man pratar om kvantifierade mål så kan man verkligen göra det med arbetsförmedlingen för de har en hop med direktiv: du ska som handläggare få ut si och så många under si och så lång tid (A3).

Det ska dock påpekas att ”för lite” information om deltagarna inte nödvändigtvis betraktas som dåligt, eller som en av de anställda säger:

Sedan har alla människor har rätt till omstart här i livet, jag behöver inte veta allting om alla personer, vad det nu än är som ligger i bakgrunden. Men ibland då det finns någon diagnos, sjukdom, som påverkar väldigt mycket deltagandet här, då hade vi varit betjänta av att få veta det (A3).

Jag tolkar det trots allt att personalen skulle önska mer information från myndigheterna om vissa deltagare i de fall det kan tänkas vara berättigat, det vill säga i de fall som deltagaren (på grund av sjukdom eller annat) själv skulle vara betjänt av att personalen kände till deltagarens medicinska eller diagnostiska bakgrund.

Det finns därtill en viss skepsis hos personalen om myndigheternas selektion och urval av deltagare, alltså vissa betänkligheter om vilka myndigheterna ”skickar”, eller remitterar, till Robusprojektet. Det har ventilerats viss kritik om att (vissa av) myndigheterna skickar sina ”svåraste” fall, de som de inte själva klarar av att hjälpa. Deltagarna väljs nämligen ut av handläggarna, ingen annan har rätt att få insyn i myndigheternas databas av personer. Därtill har vissa i personalen ifrågasatt deltagarnas frivillighet i projektet, eftersom de menar att om det är en myndighet som har hand om individens ekonomiska situation: ”Hur mycket valfrihet har man då? Det är klart att det präglar beslutet, för vad händer som jag säger nej till projektet?” (A3). Det man riskerar med att begränsa deltagarens valfrihet är, enligt de anställda, kan leda till en mindre motiverad deltagare: ”de måste ju själva vilja det, annars kommer de bara att skita i att komma hit” (A1).

Trots en del kritiska kommentarer från personalen angående myndigheternas urval, så framkommer det också att dessa tycker att samarbetet med myndigheterna har utvecklats i positiv riktning under tiden för projektets fortlöpande. Genom regelbundna träffar med samma handläggare ökar också förståelsen för varandras verksamheter. ”Den informella delen blir större och större, och det blir ju bara gott med det” (A3), säger till exempel en av de anställda, som också trycker på värdet av den gemensamma insynen i varje deltagares fall. ”Att alla myndigheterna då kan mötas och diskutera Kalle till exempel: ’detta är Kalles situation, vad ska *vi* göra åt detta?’ Inte bara ’vad ska *ni* göra?’, utan ’vad ska *vi* göra åt detta?’” (A3).

4.2. Deltagarnas perspektiv

Jag har intervjuat totalt fjorton deltagare i Robusprojektet. De flesta av de intervjuade tillhörde samma intagningsgrupp, vilket innebär att de har varit i projektet lika länge – i detta fall mellan fyra och sex månader. Enstaka intervjuer gjordes emellertid med deltagare som varit inne i projektet längre tid, detta med anledning av att jag var intresserad av att få del av några ”långtids-deltagares” erfarenheter för att se om, och i så fall hur, deras erfarenheter möjligtvis skiljde sig åt från de andra deltagarnas som inte ingått i projektet lika länge. Alla intervjuer och observationer har som tidigare nämnts genomförts i Eductus egna lokaler. Många observationer har gjorts vid de ”fikabord” där spontan möten mellan deltagare ofta uppstår.

Det har vid utvärderingens genomförande blivit uppenbart att deltagarnas erfarenheter är svåra att sammanfatta på ett enkelt vis då de skiljer sig markant åt. Vid flera tillfällen har jag upplevt det som om deltagarna beskrivit och talat om två helt olika projekt. Jag kommer dock, i enlighet med min kvalitativt utstakade väg, att i så stor utsträckning som möjligt ge röst åt de olika uppfattningar som jag mött.

Deltagarnas perspektiv kommer främst att beröra deras erfarenheter av projektet, det vill säga deras erfarenheter av verksamheten, mötet med personalen och andra deltagare. Endast i mindre utsträckning berör deras perspektiv mötet med handläggarna.

4.2.1. Deltagarna som ja- och nej-sägare

Angående deltagarnas åsikter om projektet och personalen verkar det finnas två tydligt motstridiga trender: en positiv och en negativ. Som illustration till hur det många gånger låtit i intervjusammanhang låter jag nedan två citat tala för sig själva.

Det är bättre här jämfört med andra stödåtgärder som jag provat innan. Personalen är bra här. (...) Jag känner att jag har rätt att vara människa här. Jag kan ta plats, på mina villkor. Jag har också rätt att säga *nej*. Det är viktigt, och nej-svar respekteras alltid direkt av personalen (D7)

Det känns som lite slöseri med tid att vara här. (...) Jag har tidigare gått på ett liknande projekt – arbetslivstjänst eller nåt sånt – det varade ett helt år och det fungerade ungefär som det här. Det kom inte heller något konkret ut av det på ett helt år (D1).

Två helt olika generella uppfattningarna har som sagt framkommit i intervjuerna. Alla deltagare som jag talat med kan med lätthet kategoriseras i endera av dessa kategorier, alltså att antingen vara starkt positiv eller starkt negativ till projektverksamheten. Det verkar med andra ord som om Robusprojektet lämpar sig väl för vissa individer men sämre för andra.

Precis på samma sätt som deltagarnas åsikter går brett isär ifråga om projektet i stort, så går de också isär då det gäller åsikterna om personalen. När jag frågat deltagarna om vad de anser om den hjälp de fått av personalen och deras arbetssätt, så har det till exempel låtit på följande vis:

Jag är väldigt nöjd med dem. Jag känner att det stöd som jag har fått här av 'x' och de andra är mycket bra. Det är väldigt individanpassat (D10).

Jag tror inte riktigt att dom [personalen] vet hur dom ska jobba. Dom har inte så många kontakter som dom säger, och dom vet inte riktigt hur dom ska gå tillväga (D5).

Vad som är tydligt är att åsikterna om personal och projekt oftast går hand i hand. Detta är självfallet inte så konstigt då det är personalen som leder projektet, men det ger också en signal om en otydlighet vad det egna ansvaret, alternativt svårigheter att axla detta egna ansvar och omvandla det till eget initiativ och arbete.

Om det egna ansvaret ska jag strax gå närmare in på, men det ska först tilläggas att det naturligtvis också ibland uppstår konflikter mellan enskilda deltagare och personalmedlemmar. Detta blev uppenbart i ett fall där en av deltagarna berättar för mig att hon känner sig ”kränkt”. Uppvakten är att en i personalen hade erbjudit henne ett jobb som hon ansåg vara alldeles för lågkvalificerat för henne – något som hon såg som en förolämpning. Det är uppenbart att hon och den anställde har kommit på kant från början, och hon återkommer flera gånger vid våra samtal i kritiska ordalag till den enskilde personalmedlemmen. Sådana konflikter går inte alltid att undvika och som personalen också berättade för mig, så brukar de försöka byta mentor eller rekryterare om det är så att denne ”inte når fram till deltagaren” (A1).

4.2.2. Eget ansvar

Det har blivit uppenbart för mig under denna utvärdering att deltagarna äger väldigt skilda uppfattningar om vad som är personalens funktion, eller annorlunda: *var personalens ansvar slutar och var deltagarnas eget ansvar börjar*. Härnäst ska jag visa prov på de olika uppfattningarna gällande personalens funktion och ansvar som deltagarna ventilerar.

Jag har uppfattat det hela som om att de skulle jobba mer med individerna, och att försöka få ut dem i jobb så snabbt som möjligt, men det har inte varit en enda rekryterare som har varit och pratat om ett jobb. Inte en enda – det är ju skandal! Vi har ju varit här snart i fyra månader (D4).

Enligt denna deltagare så är personalens främsta uppgift att skaffa fram jobb åt deltagarna. Detta är en uppfattning som deltagaren delar med andra:

Det ju dom som ska jobba med att skaffa fram jobb, det är ju inte vi som ska gå ut och jobba med det. Men det är det som dom sitter och säger, att det är vi som ska jobba. Dom ska inte göra någonting! Då är det ju meningslöst, då kan man ju lika gärna gå på arbetsförmedlingen (D2).

Dom satt ju också och sa att dom hade så mycket kontakter med arbetslivet, med företag till höger och vänster, och att dom själva har varit ute på alla möjliga sorters jobb, men dom har man inte sett röken av. Man tycker ju då att dom borde kanske kunna ordna någonting hos någon av alla dessa kontakter, men det är ju inte ett spår av någonting, inte ett förslag från någon av dom (D3).

Utifrån dessa åsikter så verkar personalens främsta uppgift vara att skaffa fram jobb åt deltagarna. Denna åsikt innehas nu inte av alla deltagare, andra, som i nedan citat, talar istället er om personalens stöd och hjälp till det egna arbetssökandet.

Jag är ju väldigt på hugget, ringer och söker arbete. Mitt arbete just nu det är att söka jobb. Jag hade nog inte fått den här platsen om jag inte varit så aktiv. Vill man så ordnar det sig. (...) Jag trivs väldigt bra här, de är väldigt trevliga, och hjälper mig med CV och jobbsökningar (D6).

Eller som två annan deltagare uttrycker samma tillfredsställelse med personalens arbete:

Det är upp till var och en att engagera sig och berätta om sina önskningar och problem för mentorerna om de ska kunna hjälpa en. Det är så många som bara kommer hit och gnäller på att de inte får jobb eller på att inget händer, men jag tycker att det är upp till dom att ändra sin inställning. Om man inte gör något så händer inget (D13).

Mycket av verksamheten hänger på en själv på ett positivt sätt. Det är små steg framåt utan piska (D11).

Som synes råder det tydligt två olika uppfattningar bland deltagarna om vad personalen arbetar med och vad deras hjälp består i. Jag redogjorde i förra avsnittet om personalens eget perspektiv på deras funktion och på deltagarnas eget ansvar, vilket överensstämmer väl de två sista deltagarcitaten. Vari deltagarnas delade uppfattningar om personalens arbete, och egentligen hela projektets syfte, grundas går det inte att säga med säkerhet. Kanske handlar det om otillräcklig information från personalens egen sida; kanske handlar det om en initial negativ inställning från deltagarnas sida till denna typ av projekt; kanske handlar det om en viss missinformation från myndigheten som remitterat deltagarna till projektet från första början. Det är lätt att peka finger i ena eller andra riktningen, men troligtvis skulle både personal och handläggare behöva vara än tydligare med att förklara projektets syfte och personalens funktion och ansvar innan deltagarna påbörjar projektet. Därtill kan det tänkas att deltagarens intentioner och motivation tydligare skulle behövas utvärderas innan projektets början för att de ska kunna få ut så mycket som möjligt av sitt deltagande i projektet.

4.2.3. Den sociala samvaron betydelse för olika deltagare

Då samtalet med deltagarna mer kom in på betydelsen och vikten av den sociala samvaron och träningen som projektet syftar till, blev det alltmer tydligt vari orsaken till den splittrade uppfattningen om projektet ligger.

Att många deltagare har stor nytta av Robusprojektets pedagogiska idé, som i mångt och mycket bygger på den sociala samvarons självstärkande effekter, är uppenbart när jag talar med flertalet deltagare. När två av deltagarna i en intervju samtalar om detta så lät det på följande vis:

(D9): Grupparbete ser jag som viktigt. Här fyller kaffepauserna en viktig funktion. För de allra flesta här, åtminstone de långtidssjukskrivna, så är det viktigaste att börja träffa andra människor igen.

(D8): Ja, det viktigaste är att inte tappa den sociala förmågan. Då blir det svårt att komma ut i arbete igen.

(D9): Det händer något i grupp som inte händer när man är själv.

En av ovan deltagare fortsätter samtalet med att tillägga:

Man är en annan person efter en lång sjukskrivning, och man blir lätt isolerad. Man maler samma gamla tankar när man går hemma och allt blir bara sämre. Att börja här och med nya saker handlar om att lära känna sig själv på nytt (D9).

Den sociala samvarons potential stannar dock inte vid någon slags trevlighet i att träffa och umgås med andra människor. Den har en betydligt viktigare funktion än så. Att börja umgås med andra människor igen efter lång social isolering handlar också om att börja se på sig själv med nya ögon och att anpassa sig till andra människor. Sociala relationer bygger på samarbete skulle man kunna säga. Grunden i social interaktion och kommunikation bygger på att individer koordinerar, anpassar, sina handlingar utefter gemensamma mål. Det kan exempelvis handla om enkla saker som att passa tider och att göra saker tillsammans – både arbetsmässiga och fritidsmässiga.

Den teori som jag tolkat Robusprojektets primära verksamhetsidé utifrån bygger som sagt på en interaktionistisk ansats, och utifrån en sådan är det först när individen upplever samma slags förväntningar som andra som det blir möjligt att samordna sina handlingar och med dessa andra. Annorlunda uttryckt med hjälp av Moira von Wright (2003:197): "Att mötas och tillsammans bli delaktiga i utbildningen handlar om att erkänna varandra". Dessa ord handlar just

om att ta hänsyn till andra människor och att börja anpassa sig efter de gemensamma ramverk, regler, som ställts upp. Först härigenom kan deltagaren utveckla och stärka sin uppfattning om sig själv. Att leva i social isolering under längre tid innebär ansvarsfrihet inför andra människor eftersom man inte träffar andra människor. När man börjar göra detta igen måste det till en viss grad av anpassning. Detta i sin tur kan leda till tydligare strukturer i individens vardagsliv, eller som en deltagare beskriver sin förändrade situation:

Det är viktigt att man tar tag i sitt liv igen: börjar komma upp på morgonen så att inte dagen bara går utan att man gör något, att få ordning på dygnsrytmen helt enkelt. Tidigare vände jag på dygnet fullständigt. Det bara blev så, jag hade ju ingen anledning att gå upp tidigt. (...) Det är viktigt att det är någon som frågar en hur det går, hur det är och så vidare. Närheten, tryggheten och gemenskapen ser jag som det viktigaste här. Innan detta var det mest gap och skrik, alltså på FK [Försäkringskassan] (D7).

Att många av Robusprojektets deltagare har, eller har haft, ett stort behov av den sociala samvaron, det vill säga behov av att träffa andra människor för att därigenom få struktur och ordning på sig själv och sin vardag, har varit uppenbart vid mina observationer och intervjuer. Däremot delar inte *alla* deltagare detta behov, vilket följande citat tydligt vittnar om:

Det här med friskvård, vissa fredagar kan man välja att gå en runda i stadsparken... och det tycker jag känns märkligt för folk som går och slår dank det mesta tiden i alla fall (D5).

Denne deltagare förstår inte vitsen med att gå runt och slå dank, som denne uttrycker det, eller rättare sagt, det är ingen brist på förståelse utan snarare *mindre behov* av att umgås med andra människor, aktivera sig, och att göra saker tillsammans. Än tydligare blir det när nästa deltagare svara på min fråga om inte det sociala umgänget inom projektet har någon betydelse:

Jo, så kan det säkert fungera bra för vissa, men alla av oss har liksom inga problem med just den biten. Jag menar, jag mår inte dåligt i övrigt och behöver inte... så just den delen behöver inte jag. men det har jag också förklarat för dom [personalen] att jag är inte i det stadiet att jag behöver det (D4).

De stora skillnaderna mellan deltagarnas åsikter om Robusprojektet börjar nu klarna. Istället för att försöka utröna vilka deltagare som har "fel" och vilka som har "rätt" uppfattningar och bedömningar om verksamheten, så är det viktigt att förstå att skillnaderna mellan "ja- och nej-sägare" utgår ifrån olika behov av den sociala samvaron och träningen. Där vissa är i väldigt stort behov av att bryta sin sociala isolering är detta överhuvudtaget inte ett problem för andra.

4.2.4. *Vuxendagis eller kreativitetshöjande verksamhet?*

I enlighet med ovan redogörelse så består den stora skillnaden i deltagarnas åsikter om Robusprojektet i deras skilda behov av social samvaro och träning. Detta vill jag mena utgör också grunden till huruvida deltagarna uppfattar Robusprojektet som ett så kallat "vuxendagis" eller som en "kreativitetshöjande verksamhet".

Ordet *dagis*, eller *vuxendagis*, har varit ett stundtals återkommande ord i mitt möte med såväl deltagare, personal och handläggare – även om det använts i olika syfte av de olika aktörerna. Det är också ett ord som återkom ett flertal gånger i den tidigare refererade utvärdering som gjordes av det liknande Vectisprojektet hos Eductus i Malmö (Melén 2005). Med anledning av detta kan jag inte låta bli att undra om detta ord inte kommit att bli något av ett institutionaliserat begrepp inom detta och andra liknande arbetsmarknadsåtgärdsprojekt.

De flesta gruppverksamheter utvecklar sina egna meningssystem innehållandes specifika innebörder av ord, det vill säga sina egna koder, vilka övertas av nytillkomna medlemmar och som därmed reproduceras och fortlever. Vad ordet *vuxendagis* syftar till enligt min uppfattning är

en plats som man tvingas gå till om dagarna och ”sitter av tiden” utan uppenbar förtjänst. Detta illustreras också genom följande i citat:

Efter några veckor så var vi ju lite kritiska och kallade det är för vuxendagis. Vi skulle vara lite fräcka kanske, men det har ju visat sig att det var ju alldeles för snällt för ett dagis är det ju någon som leder, men det är det inte här. Vi kommer hit och sitter, och sen går vi efter en timme kanske (D4).

Vad som efterfrågas mellan raderna av ovan citerade deltagare är en önskan om ett tydligare ledarskap med större ansvar för deltagarens situation. Att sitta av tiden utan uppenbar förtjänst, som ovan deltagare ger uttryck för, rimmar dock illa med projektets syfte om det egna ansvaret. Detta har gjort att jag kommit att tolka användningen av ordet vuxendagis som ett skällsord som används då man är missnöjd med något i den rådande situationen eller i relationen till personalen, samt i anslutning till tidigare diskuterade otydlighet gällande just det egna och personalens ansvar.

Tvärtemot vissa deltagares negativa inställning till verksamheten så finns det också många som uttrycker sig på precis motsatt sätt, nämligen som tagit till sig den pedagogiska verksamhetsidéen om kreativitetens självutvecklande och motivationshöjande potential. Jag vill här nedan ge några exempel och illustrationer från mina observationer och intervjuer på just detta.

En deltagare hade en dag med sig en pärm innehållandes massor med egenhändigt tillverkade vykort, gratulationskort och liknande. Detta gav upphov till andra deltagares uppmärksamhet och det bildades snabbt en grupp om cirka sex personer (inklusive mig själv). En livlig förevisning och glada och uppmuntrande samtal om kreativitet tog vid kring de egentillverkade alstren. Det var tydligt att deltagaren tagit till sig personalens kreativitets- och motivationshöjande föreläsningar och ville visa upp sin egen kreativa förmåga. Genom att visa upp sina verk så visade hon också upp i någon mån sitt eget intresse och sig själv. Oavsett om hon kommer att arbeta med liknande kreativa hantverk eller ej, så visade deltagarens handlingar att denne börjat reflektera över den kreativitetshöjande verksamheten. Därtill bidrog hela förevisningen till ett glatt samtal deltagarna emellan, som förhoppningsvis kittlade andra deltagares kreativa sidor.

I anslutning till ovan sagda så uttrycker flera deltagare också direkt positiva erfarenheter om projektverksamhetens upplägg och pedagogiska verksamhet.

Jag tycker upplägget är bra med en hel del föreläsningar i början; att få inspiration och självkänslan tillbaka. (...) Jag ska börja träna nu också, så det ska bli skönt att komma igång igen. jag har tappat det fysiska känner jag sista tiden (D6).

Jag har uppskattat de olika föreläsningar vi haft. Och även den där övningen om ord och kreativitet var väldigt bra tycker jag – den fick mig att börja tänka mer på mig själv, hur jag är som person och så... vad jag vill göra. (...) Det är lätt att fasta i gamla mönster (D14).

De [personalen] kan jobba för att stärka ens självförtroende, självkänndomen. På det sättet tycker jag att det gått framåt hela tiden – åtminstone för mig själv. (...) Jag har utvecklats och vuxit mycket sedan jag började här. Jag har fått den hjälp som jag behöver. Men det tar tid att lära känna sig själv på nytt (D9).

Den röda tråden genom dessa intervjuцитat, och observationsexemplet, är att dessa deltagare har uppskattat möjligheten att börja göra saker i grupp, aktivera sig, och därigenom också börja reflektera över sig själva: sin livssituation, sina val och sin potentiella framtid. Sådana uppfattningar om verksamheten rimmar väl med projektets och personalens intentioner som jag kommit att förstå dem. En av deltagarna säger till och med: ”Jag skulle gärna varit här några timmar till om dagen” (D11).

4.2.5. Deltagarnas olika sociala behov och skilda målsättningar

Jag vill här inskjuta en sociologisk tanke om värdet av all form av social interaktion. I likhet med talesättet om att ”det inte finns någon negativ publicitet, bara positiv”, så betyder detta att även negativa eller kritiska samtalsämnen i någon utsträckning fungerar positivt. Kritiska samtalsämnen kan handla om till exempel, som jag visat ovan, negativa åsikter om projektet och personalen, men också om de andra myndigheternas negativa bemötande och deras svaga hjälpinsatser. Att kritisera andra och verksamheten kan dock ha positiva effekter, de kan nämligen fungera (mer eller mindre reflexivt) som ett socialt redskap för att upprätta och känna gemenskap med andra deltagare. Genom kritik lär deltagarna känna varandra, de kan relatera sig till och förstå varandras situation. Som ett exempel på detta citerar jag en deltagare som uttalar sig negativt om Robusprojektet på följande vis:

Jag måste säga att om inte vi hade suttit och pratat så mycket så hade man nog blivit deprimerad. Vi är en klick på några personer som pratar rätt mycket och om inte vi pratat så vet jag inte om jag hade pallat gå hit (D4).

Det skulle vara enkelt att tolka dessa ord som regelrätt kritik mot verksamheten, men jag anser också att det är viktigt att se till vilken funktion sådana samtal har och i vilket sammanhang de ventileras. Runt fikabordet är gnäll och klagolåtar ett vanligt inslag, men vid enskilda samtal med många deltagare så framlyfter de istället en betydligt positivare bild av verksamheten, som de tidigare kritiserat. Detta betyder inte att man inte ska ta kritiken som ventileras av deltagarna på allvar, men det är också viktigt att förstå hur människors ”gnäll” och ”kritik” fungerar stärkande sinsemellan och hur en hel grupp kan svetsas samman och lära känna varandra med hjälp av kritik gentemot en gemensam ”fiende”. Man bör med andra ord vara lite försiktig i sin uttolkning av överkritiska uttalanden om projektet, något som också visar sig lite längre in i samma intervju där ovan citerad (negativa) deltagare tillägger:

Samtidigt är det ju tacksamt att man vill satsa på oss, när det trots all finns yngre och friskare krafter. Jag vill inte klaga alltför mycket (D4).

En av de andre i samma gruppintervju tillägger:

Jo man får ju göra det mesta möjliga av det, vi har ju ändå lite roligt tillsammans (D1).

Utifrån ovan redogörelse av deltagarnas skilda perspektiv har jag kommit till slutsatsen att de deltagare som oftast uttrycker sig negativt till projektet också är de som anser sig vara i mindre behov av social träning. Lite paradoxalt kan det då tyckas vara att det också är desamma som på ett mer direkt vis efterfrågar mer hjälp av personalen. Det är alltså desamma som anser att personalen anstränger sig för lite för att hitta jobb åt dem.

De deltagare som uttrycker sig mer positivt till projektet anser sig på motsvarande vis vara i större behov av social träning. I fotspåren av förståelsen för den sociala träningens betydelse för den egna livssituationen och framtiden följer också ett större förståelse för det egna ansvaret och personalens budskap om ”hjälp till självhjälp”.

Som jag därtill inledningsvis i detta avsnitt problematiserade var också det ”dolda sociala behov” som olika deltagare ventilerar och ger uttryck för på olika sätt, ibland genom direkt kritik. Faktum är att Robusprojektet är frivilligt i den bemärkelsen att deltagarna alltid kan tacka nej och återvända till den tidigare försörjningsformen hos respektive myndighet. Jag vågar nog påstå att alla deltagarna trots allt söker en väg framåt, en väg bort från den tidigare situationen. Det är dock inte alltid att denna individuella strävan mot något nytt inbegriper strävan efter *självutveckling*; ofta handlar det istället om en regelrätt strävan efter *nytt arbete*. I denna målrationala strävan förbises lätt det *mellansteg av socialt stärkande av den egna personen* som i

slutänden syftar till ett ökat personligt ansvar och förhoppningsvis också arbete. Jag vill illustrera detta genom hänvisning till en situation runt fika-bordet som jag närvarande vid, och som här återges med hjälp av mina observationsanteckningar:

Två av deltagarna, med mig närvarande, hamnar i ett samtal om takten som denna utbildning går i. Den ena tycker det går frustrerande långsamt och är allmänt kritisk till det hela. *Hon menar att detta är hennes sista chans till en fast tjänst och fast inkomst.* Hon har kontaktnät hemma och behöver inte jobbet som identitetsprojekt och tycker alltså inte heller riktigt om tanken på kreativt självutvecklande – åtminstone inte i relation till jobb. Hon får vad hon behöver inom ramen för sitt privata kontaktnät. (...) Den andra deltagaren är däremot av precis motsatta uppfattning. Hon tycker det går i utmärkt tempo. Hon har gått in i väggen tidigare då hon försökt visa sig duktig och gått ut för hårt. Detta tempo passar henne mycket bättre. *Hon verkar också vara mer intresserad av att hitta ett nytt roligt jobb, alltså något som hon skulle kunna "känna mer för" och identifiera sig med – hon talar bland annat om att starta ett eget gym, något som hon själv har stort personligt intresse i [Mina kursiveringar].*

Naturligtvis så har inte alla deltagare samma sociala behov, men även bland de negativt inställda (som generellt verkar äga mindre socialt behov) så vill jag mena att deras singulära målsättning om *lönearbete* också påverkar deras inställning till Robusprojektet på ett negativt sätt och kringsskar förmågan att tillgodogöra sig och utnyttja den pedagogiska verksamheten. Därmed inte sagt att deltagares inställningar inte kan förändras.

Faktum är att jag efter cirka sex månader in i projektet vid ett flertal tillfällen observerade en förändrad attityd hos flera deltagare som från början uttryckt sig kritiskt. En av de deltagare som jag talat mycket med var till exempel väldigt kritisk till verksamheten till en början. Till en början satt denne person oftast vid något fikabord och klagade ofta på verksamheten, men allteftersom projektet fortlöpte observerade jag att denne också alltmer sällan satt med de andra för att istället arbeta ensam.

En annan situation som jag uppmärksammade kommer från en dag när jag satt vid en dator och arbetade. Jag hörde följande kommentar fällas från en deltagare (som precis klivit in i rummet) till en annan: "känslan av meningslöshet infaller sig alltid så fort jag kommer hit". De skrattar båda två, därefter sätter sig den nyanlända deltagaren ner vid en dator och börjar jobba. Han sitter kvar, arbetandes, när jag reser mig upp för att gå en bra stund senare. Den kritiska jargongen känns igen, men den hindrar samtidigt inte deltagaren från att arbeta självständigt.

Utifrån sådana små bilder ur vardagen på Eductus anar jag att det i många fall sker en förändring i flera deltagares inställning till och engagemang i projektets verksamhet.

4.3. Handläggarnas perspektiv

Jag har intervjuat tre handläggare, en från varje berörd myndighet. Handläggarna är de personer på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten som, på olika sätt, har till uppgift att hjälpa individer med till exempel att söka jobb eller (re-)habilitering i olika former. Beroende på vilken situation individen befinner sig i, det vill säga beroende på om han eller hon är sjukskriven eller (långtids-)arbetslös, så är denne hänvisad till olika myndigheter för hjälp och ekonomisk ersättning.

Som jag tidigare redogjort för så träffas personalen och handläggarna antingen på tu man hand i de så kallade "produktionssamtalen", eller i "trepartssamtalen". I de sistnämnda är också den berörda deltagaren närvarande. Handläggarnas roll kan lite kort sammanfattas med hjälp av en handläggarnas egna ord: "Mitt arbete består i att vara samarbetspartner samt remittera och ha uppföljning med deltagarna på Robus" (M3).

Jag ska i detta avsnitt redogöra för handläggarnas erfarenheter och åsikter inom ramen för Robusprojektet. Då det i projektet är Eductus personal som ansvarar för deltagarna så berör handläggarnas perspektiv främst samarbetet med personalen på olika sätt. Handläggarnas

perspektiv skiljer sig vidare stundtals åt markant, detta beroende på att de tre myndigheterna jobbar självständigt från varandra och utifrån olika direktiv och målsättningar.

4.3.1. Om Robusprojektets utveckling och personalförändringar

De intervjuade handläggarna har alla arbetat tillsammans med personalen på Eductus i Robusprojektets uppbyggnad och utveckling de senaste två åren. Under denna tid så har personalstyrkan på Eductus förändrats ifråga om mentorer och rekryterare. Projektansvarig har däremot varit densamme. Att Robusprojektet har varit under uppbyggnad och utveckling under de senaste två åren är alla inblandade parter införstådda med – en av handläggarna formulerar det på följande vis:

Samarbetet mellan personal på Robus samt de andra två myndigheterna har utvecklats, som jag ser det så hänger mycket i samarbete på att man lär känna varandra och får förtroende för varandra vilket tar lite tid. Detta fungerande samarbete ligger sedan till grund för att göra ett gott arbete gentemot deltagarna (M3).

Det råder emellertid olika uppfattningar om huruvida projektet utvecklats till det bättre eller det sämre. Samma handläggare som ovan fortsätter:

Jag var lite orolig när det började bli omsättning i personalgruppen på Robus men detta har visat sig vara en styrka. Nya människor med nya idéer har kommit (M3).

Som synes är denne handläggare positiv till den riktning som Robusprojektet tagit efter personalförändringarna.

Utifrån vad som sägs av handläggarna så verkar det som om Robusprojektet på ett tidigt stadium mer var inriktat mot ”yngre personer” och verksamheten verkar dessutom varit tänkt att innehålla olika terapiinslag (exempelvis ljusterapi). Samma positiva attityd till förändringen gäller för ytterligare en av de tre handläggarna:

Handläggare (M2): Det har ju kommit och gått lite olika personer inom på Eductus... det är ju lite trist.

Intervjuare (MP): Har dessa personalförändringar påverkat projektet?

Handläggare (M2): Jo, det kan jag tycka att det har. Vi hade mer kontakt med en annan mentor tidigare, men jag tycker inte det har lett till något negativt nu med facit i hand. Det har blivit mer professionellt nu kan jag tycka”.

Den tredje handläggaren uttrycker däremot betydligt större skepsis till personalförändringarnas konsekvenser för projektet.

Från början upplevde jag att Robus hade goda intentioner och vi hade ett väldigt bra samarbete. Och planering och det var väldigt bra struktur. Sen på vägen hände det ju saker, då ett antal personer slutade. Då tog man in nya och de nya personerna har nog inte så gedigna erfarenheter av den här gruppen som man jobbar med. Så min erfarenhet är att de slarvat bort deltagarna nu på slutet. (...) När jag ringer dit och hör efter om mina, eller våra, deltagare, så vet de inte var de är, så det har varit ett dilemma. De har tappat lite i professionalitet (M1).

Som ovan ord vittnar om råder det delade meningar om konsekvenserna av personalförändringens påverkan på Robusprojektet, det ska dock sägas att två av tre handläggare ställer sig positiva till den utveckling som projektet undergått.

4.3.2. Med önskan om ökad informationsdelning och tydligare arbetsstruktur

Den främsta kritik som förs fram mot projektets upplägg och personalens arbetssätt handlar om *informationsdelning* och *arbetsstruktur*, eller med andra ord, handläggarnas missnöje med för lite ”feed back” och för lite kontroll och styrning av deltagarna från personalens sida.

Den nya personalen har en lite flummigare, om man uttrycker sig så, attityd till projektet än vad de hade från början. (...) Den nya personalen säger att vi är inga poliser, vi vill inte tvinga folk. Men det är inte det det handlar om, utan det handlar om att följa ett regelsystem. Är man inte närvarande så är man frånvarande. Det är ju en förberedelse inför arbetsmarknaden, så något slags hyfs ska man ju tänka att det ska finnas. Utan det så blir det lite slappt (M1).

Samma handläggare tillägger: ”Robus får ju inte bara vara ett dagis”. Detta kan jämföras med vad en annan av handläggarna säger i detta avseende:

det är mest när deltagarna är missnöjda som vi hör något. Då får vi ju höra ord som ”vuxendagis” och sånt... men det är inte många som är missnöjda. Det är många som trivs där. Och de är också väldigt nöjda med personalen (M2).

Det ska också snabbt tilläggas att bakom skällsordet ”vuxendagis” (som jag tidigare diskuterade) så döljer sig, enligt min uppfattning, en önskan från handläggarna om tydligare struktur på verksamheten och i viss mån också vad man skulle kunna tala om som ökad kontroll och uppföljning av deltagarna. Dessa önskningar framkommer på olika sätt i två av tre intervjuer med handläggarna.

Vi skulle gärna önskat lite mer information om vad som händer, vad som görs: ”nu har deltagaren varit ute på den och den arbetsplatsen och provat på”, eller så. Men nej, det händer inte så ofta. Det har varit mycket ovisshet (M2).

Det är viktigt att man vågar ställa krav på individen, att tvinga dem att tänka kring jobb. Grundtanken med Robusprojektet är att man ska gå från bidragsberoende till egen försörjning – det är grundtanken i hela projektet (M1).

Dessa båda handläggare efterfrågade med andra ord en tydligare struktur på verksamheten och mer information om deltagarnas progression från personalens sida. Samma önskemål återkom också då jag frågade om vad handläggaren skulle vilja förändra på i samarbetet, om något:

Mer struktur kanske, lite tydligare planering hade jag önskat. Det måste inte vara för varje vecka nödvändigtvis, men lite mer framförhållning om vad som ska hända, och tidsramar för det. När är dom [deltagarna] där? När sker en uppföljning? När sker en uppträppning? (M2).

Egentligen kan man här se liknande önskning om ökad informationsdelning som personalen inom projektet gav uttryck för. Kommenteras bör således att det verkar finnas en önskan, från såväl myndigheterna som Eductus personal, om ett ökat och förstärkt samarbete dem emellan och mer utbyte av information.

4.3.3. Den sociala träningens betydelse

Trots ovan framförd kritik och önskan om tydligare struktur och mer informationsdelning, så har det också i mina intervjuer med handläggarna framkommit positiva kommentarer och åsikter om Robusprojektet och personalens sätt att arbeta. Framförallt har sådana kommentarer handlat om personalens goda hand med deltagarna och vikten av den sociala samvaron för desamma.

Ibland är det steget innan arbetslivsriktad verksamhet som kräver arbete, alltså i fall då en person har varit ifrån arbete under lång tid och de har blivit socialt isolerade, så kan det behövas att man tränas i att komma hemifrån och passa tider och så. (...) Så för vår del med Robus är just vikten av att kunna erbjuda våra deltagare steget före arbetssökning och arbetsträning. Innan man kommer dit att man kan få personer att söka sig till olika arbetsplatser så är det viktigt att se om det finns någon arbetsmoral överhuvudtaget. (...) Vi saknar det här övergående, från att va hemma till att komma ut på en arbetsplats. Har man varit hemma, isolerad, under lång tid så kan det steget vara långt (M2).

En av de andra handläggarna instämmer och formulerar sig på följande vis:

Attityden till Robus från deltagarna har varit blandade. Jag ska säga att övervägande har det varit positivt. Många har fått en möjlighet att komma hemifrån från det ensidiga i att bara bli sittande hemma och söka arbete. Den ensidigheten har brutits och att komma in i en grupp, att få nya kamrater, att lära sig nya saker, att få draghjälp. Man tittar efter hjälp och ringer runt och får kontakt med folk, och även åker ut och tittar på arbetsplatser – hela den biten har ju varit positiv (M1).

De handläggare som trycker mest på vikten av den sociala träningen är de från Försäkringskassan och Socialförvaltningen. Detta förmodligen med anledning av hur livssituationen ser ut för de individer som dessa myndigheter ansvarar för, det vill säga deltagarna har ofta på grund av sjukdom, funktionshinder och social isolering störst behov av den sociala samvaron och den stärkande effekt den kan ha på individers självförtroende och personliga utveckling. Deltagarna från Arbetsförmedlingen är på motsvarande sätt mer förberedda och redo för yrkeslivet, eller som handläggaren från denna myndighet uttrycker det:

Många av de personer som kommer från de andra myndigheterna står långt ifrån arbetsmarknaden – de är inte i läge att komma ut på praktik, de behöver först självstärkande träning; de behöver mer av en uppbyggnad inom Robusprojektets verksamhet än de som vi skickar dit.

Men även handläggaren från Arbetsförmedlingen tillskriver emellertid positiva effekter på den sociala träning som Eductus verksamhet tillhandhåller, vilket åskådliggörs i nästa citat.

Vi som jobbar med den yrkesinriktade rehabiliteringen tycker att det här är ett jättebra komplement till vårt eget arbete. Vi har ju inte möjlighet att ge varje person så mycket individuell coaching som man kan göra på Robus. (...) Varje handläggare på AF jobbar med över 100, kanske 130, ärenden samtidigt. Så jag har valt ut sådana personer till Robus som behöver mer daglig, eller kontinuerlig, kontakt med andra människor, sådana som behöver lite draghjälp. De är väldigt passiviserade och isolerade, så att komma in i en sådan här verksamhet kan vara som en väckarklocka.

Här framlyfter handläggaren just de aspekter som lätt blir konsekvensen av den egna (AFs) verksamheten, nämligen ett högt antal individer per handläggare – något som i sin förlängning kan ge socialt isolerande konsekvenser för den arbetsökande. Även om deltagarna som remitterats från Arbetsförmedlingen verkar vara bättre socialt förberedda på arbete, så framgår med andra ord likväl ett visst behov av den sociala träning som Robusprojektet är tänkt att erbjuda.

4.3.4. Självkritik angående urvalet

I det tidigare avsnittet om personalens perspektiv så nämndes det att det finns kritiska kommentarer angående deltagarurvalet, det vill säga angående de deltagare som remitterats till projektet från respektive myndighet. Vid mina frågor till handläggarna angående detta, framkom att det är handläggarna som själva som remitterar sådana individer till projektet som de anser skulle få nytta av det. "...det är möjligt att frivilligheten inte varit så stor från AFs sida, som från de andra myndigheterna, utan vi anvisar individer till verksamheten". Orden kommer från handläggaren från Arbetsförmedlingen, och en kritisk aspekt av detta "anvisnings-förfarande" är naturligtvis att de anvisade deltagarna inte upplever att de fått göra ett självständigt val i sitt deltagande i Robusprojektet. Detta kan naturligtvis påverka deltagarnas engagemang och initiativtagande negativt, speciellt då verksamhetsidén bygger på eget ansvar och hjälp till självhjälp. Följande citat kommer från handläggaren från Försäkringskassan:

Man har ju alltid olika uppfattningar om en verksamhet trots att man har en projektbeskrivning. Det som var kruxet för vår del, var väl vilka vi remitterar dit, för de får inte vara för friska och inte för sjuka. Det ska vara människor som har så pass nedsatt arbetsförmåga så att de vet att det kommer att vara under en längre tid, men det ska ändå finnas en rehabiliteringspotential. Så där har det varit lite balansgång, och det har jag förstått att våra ”ärenden”, har tagit lång tid på sig. (...) Men de från arbetsförmedlingen är oftast bättre rustade och högre arbetsförmåga än våra personer. (...) Så, det har väl varit lite – inte uttalat kanske – intressekonflikter. De vi har skickat har varit för ”dåliga”... de har kanske fått hoppa av projektet.

Den självkritik som framförs i ovan citat känns också igen från den kritik som i vissa fall riktats mot Socialförvaltningens deltagarurval. Utifrån vad som framkommit vid intervjuerna angående deltagarurvalet så verkar detta ämne ha varit föremål för flera diskussioner på tidigare möten mellan personalen och handläggarna. Svårigheten är naturligtvis, som också ovan citerade handläggare uttrycker, att remittera ”rätt” individer till projektet – de som varken är ”för redo” för arbete, men inte heller de som har alltför lång väg kvar på habiliteringens väg innan arbete kan vara aktuellt. Lösningen på denna svårighet torde vara långsiktigt samarbete Eductus och myndigheterna emellan, så att de lär känna varandras verksamheter och personalens möjligheter att hjälpa deras respektive klienter.

4.3.5. Organisatorisk samverkan, även för handläggare och personal

”I och med att vi är tre olika myndigheter så har vi lite olika krav” (M1). Detta kortfattade citat innehåller i mångt och mycket essensen av många av de svårigheter och delade meningar som råder bland handläggarna angående Robusprojektet och hur personalen bedriver verksamheten. Det är tre separata myndigheter med åtskilda direktiv, deltagare och målsättningar som ska samarbeta inom ramen för Robusprojektet och tydligt är att det stundtals råder viss spänning och konflikter personalen och handläggarna emellan.

Ett ämne som varit föremål för kritiska diskussioner är den sexmånadersgräns som Arbetsförmedlingen har att förhålla sig till, det vill säga enligt deras direktiv så får de inte remittera deltagare till projektet längre än sex månader i taget; därefter måste det göras en ny bedömning om deltagaren kan få remitteras ytterligare sex månader. Denna tidsgräns har lett till att Arbetsförmedlingen har ställt högre krav på effektivitet och måluppfyllelse jämfört med de andra myndigheterna, vilket personalen har haft vissa svårigheter med att inkorporera i verksamhetens upplägg och pedagogiska verksamhetsidé.

Det har också, som ovan presenterats, ventilerats kritik mot för lite informationsdelning mellan Eductus personal och de respektive myndigheterna, men också mot för lös och otydlig arbetsstruktur på projektet. Flera av handläggarna har kort sagt efterlyst tydligare regler och riktlinjer för deltagarna och även en strängare attityd från personalens sida om inte reglerna efterlevs av deltagarna. Trots ovan kritik från handläggarnas sida så ska det också lyftas fram de positiva effekterna av denna typ av organisatorisk samverkan som handläggarna även har gett uttryck för i intervjusituationerna. Framförallt så har samverkanssyftets positiva aspekter handlat om att just ha en ”neutral” plats dit de alla kan träffas och diskutera eventuella problem och det fortsatta arbetet.

Den här samverkan mellan tre olika myndigheter väldigt bra. Man får en helt annan förståelse för varandras verksamhet och sen också etableras kanaler in i varandras verksamheter som man kan använda på olika sätt. (...) Det är också bra att de har en egen lokal där vi från de olika myndigheterna kan gå till och träffas, på neutral mark så att säga (M2).

En av de andra handläggarna uttrycker samma positiva åsikter på liknande, och följande, sätt:

Sedan har vi ju också möjlighet inom projektet att träffas representanter från de olika myndigheterna på neutral plats, och diskutera ärenden. Även om vi från myndigheterna ibland har olika syften och agendor så har vi på dessa möten kunnat diskutera på ett bra och diplomatiskt sätt (M1).

Jag anser det vara viktigt att ta fasta på det som sägs om att träffas på *neutral mark*, och på *diplomatiskt vis*. Genom att alla handläggare måste lämna sin egen arbetsmiljö till förmån för Eductus lokaler, så kan dessa samverkansmöten just fungera likt ett diplomatiskt samtal där tre olika viljor möts med Eductus personal som ett slags medlare. Illustrationen må vara förenklad, men utifrån handläggarnas egna beskrivningar så är det uppenbart att betydelsen och behållningen av den sociala samvaron inte inskränker sig till deltagarna inom projektet, utan är lika viktigt för *alla* inblandade parter. Organisatorisk samverkan börjar med andra ord först då individerna, i detta fall handläggare och personal, får en chans att mötas och utbyta tankar, förklaringar och problem. Först då kan förståelse för varandras verksamheter erhållas och deltagarna få bästa möjliga hjälp.

Som indikator på den sociala samvarons betydelse för det organisatoriska samarbetet kan det nämnas att det uppstått situationer där handläggare från olika myndigheter börjat samarbeta med vissa enskilda deltagare, vilket handläggaren från Arbetsförmedlingen ger uttryck på följande sätt:

Jag har också varit inblandad i vissa ärenden där deltagare från de andra myndigheterna börjat söka arbete, och där har vi också kunnat hjälpa till med våra resurser (M1).

Det har också berättats för mig att det uppstått situationer då handläggarna beslutat att "byta" deltagare, det vill säga skriva över en deltagare till en av de andra myndigheterna eftersom man efter samtal kommit fram till att en annan myndighet är bättre lämpad för att hjälpa den enskilde deltagaren. Att denna typ av samverkan i slutänden ska återverka positivt på deltagarnas livssituation och fortsatta arbete är naturligtvis en grundläggande förhoppning; inte minst torde det behjälpa deltagarna om de, som en handläggare säger: "slipper att bollas mellan olika myndigheter" (M1).

Med detta sagt så verkar det finnas en reell och organisatorisk nytta av Robusprojektets samverkanssyfte. Att fungera samverkande är inte en självklarhet, lika lite som det är för deltagarna att träffa andra människor. Det krävs ofta aktiv insats för att upprätta och att upprätthålla en god och fungerande (organisatorisk) relation, eller som en handläggare uttrycker det:

När alla har så mycket att göra på de olika myndigheterna så blir det svårt att prioritera sådan samverkan med andra myndigheter. Så där fyller Eductus en viktig funktion (M2).

5. Fungerar Robusprojektet som det är tänkt? – slutsatser och rekommendationer

Mot bakgrund av föregående kapitelns genomgång av de tre aktörernas olika perspektiv på Robusprojektet, ska jag här sammanfatta resultaten av utvärderingen av de tre uppställda målen:

- (a) *det kvalitativa målet om individuellt stärkande och utvecklande av respektive deltagare;*
- (b) *det kvantitativa målet om andelen deltagare som efter projektets avslutning återfinns i någon form av framtida försörjning;*
- (c) *det organisatoriska målet om att fungera som en samordnande verksamhet mellan de tre myndigheterna.*

Jag börjar med att utvärdera det kvantitativa målet först då detta hittills fått minst uppmärksamhet. Därefter återvänder jag till den kvalitativa målsättningen för att se hur väl denna har uppfyllts och avslutar i utvärderingen av den samordnande målsättningen.

5.1. Den kvantitativa målsättningen

Som tidigare nämnts så föreligger en kvantitativ målsättning som syftar till att 50% av projektets deltagare vid projektets avslutning ska finnas i annan försörjning än den de hade då de påbörjade projektet. För att utvärdera denna målsättning har jag tagit del av statistiskt underlag från Eductus själva, vilket redovisas nedan. Det statistiska underlaget innefattar emellertid inte hela år 2006, inte heller framkommer det utifrån materialet hur många deltagare som inte blivit utskrivna ur projektet (det vill säga hur många som fortfarande deltar). Skillnader mellan dessa siffror och verklighetens situation kan med andra ord skilja sig åt.

Tabell: Totalt utskrivna ur Robusprojektet för år 2005 och 2006.

Totalt utskrivna ur projektet per 30/9-06	N=97
Ej till arbetsmarknadens förfogande	44%
I anställning eller utbildning	37%
Slutat, annan planering, fort praktik	19%

Som åskådliggörs i tabellen har alltså totalt 97 deltagare utskrivits ur projektet under år 2005 och större delen av år 2006. 37% av dessa, alltså drygt var tredje deltagare, har efter projektets avslutning erhållit någon form av arbete alternativt påbörjat någon form av utbildning. Dessa personer uppbär med andra ord någon annan form av försörjning än den som de hade då de påbörjade projektet. I siffran 44% återfinns, enligt Eductus, deltagare från alla myndigheterna, men flest från Försäkringskassan eftersom det därifrån remitteras sjukskrivna personer. Efter projektets avslutning är dessa personer fortfarande sjukskrivna, remitterade till psykiatrin, alternativt remitterats till något annat men inte lika arbetsmarknadsinriktat projekt. Dessa personer är med andra ord avskrivna från projektet, vissa av dem har gått vidare i andra projekt,

men huvuddelen av dessa uppbär alltså inte någon annan försörjning än den som de hade tidigare. Den sista kategorin som utgörs av 19% av det totala antalet deltagare består av personer som alltså är föremål för uppföljning då de till exempel fortfarande gör praktik; i denna kategori finns emellertid även personer som slutat projektet men vars framtida försörjning är osäker.

Tolkning av det statistiska underlaget kan inte göras helt entydigt. Detta beror delvis på att materialet inte täcker in alla deltagare som ingått i Robusprojektet, och delvis på grund av den sistnämnda kategorin där deltagarnas försörjning fortfarande är osäker.

Tydligt är dock att ungefär var tredje deltagare har lyckats få en annan form av försörjning än den tidigare – detta i form av anställning eller utbildning. Något mer oklart blir analysen av de 44% som ej står till arbetsmarknadens förfogande. Å ena sidan har de inte erhållit anställning eller utbildning, men å andra sidan har de fått ett beslut på att de inte längre är arbetsökande, det vill säga deras framtida försörjning är sjukskrivning vilket också är ett positivt resultat i den bemärkelsen att deras framtida försörjning är definierad. Man kan med andra ord säga att det kvantitativa målet uppnåtts, dock med tillägget att en stor del av deltagarnas framtida försörjning utgörs av fortsatt sjukskrivning.

5.2. Den kvalitativa målsättningen

Min egen uppfattning om personalens kompetens, professionalitet och bedrivande av verksamheten är överlag positiv. De pedagogiska övningar som jag närvarat vid har varit genomtänkta och skickligt utförda. Jag uppfattade det vidare som om deltagarna också uppskattade många av dessa övningar och fann dem inspirerande.

Om de gästföreläsningar som hållits råder det däremot delade meningar från deltagarnas sida – framför allt så har åsikter uttryckts om att det borde vara mer gästföreläsare från näringslivet och fler arbetsplatsbesök – detta då verksamheten trots allt i slutänden, åtminstone för många deltagare, handlar om att söka arbete.

5.2.1. God tillgång till datorer

Innan jag fortsätter ska det påpekas att i den tidigare utvärdering som gjort om det liknande projektet Vectis i Malmö (Melén 2005) så kritiserades i viss mån tillgängligheten till och kapaciteten på datorer. I alla mina intervjuer har någon sådan kritik ej riktats mot Robusprojektet i Lund, ej heller så har jag observerat några problem med detsamma. Tvärtom så har ett par deltagare istället uttryckt det positiva med att äntligen ha lärt sig att hantera en dator. Den fysiska arbetsmiljön och de tekniska hjälpmedlen kan med andra ord sägas ha fungerat väl.

5.2.2. Deltagarnas olika behov av och inställning till projektets två målsättningar

Vad som blivit uppenbart genom arbetet med denna utvärdering är att det råder delade uppfattningar bland deltagare, och i viss mån även handläggare, gällande *projektets upplägg och struktur, personalens funktion, det egna ansvaret, nyttan av den pedagogiska verksamhetsidén*, samt *projektets målsättning*. Dessa olika uppfattningar har också diskuterats i föregående kapitel där jag försökt i så hög utsträckning som möjligt ge röst åt de olika åsikterna. Det har inte varit helt enkelt att sammanfatta deltagarnas uppfattningar och erfarenheter av projektet då dessa ibland skiljer sig markant åt. Ett sätt att göra detta på är som jag gjorde i föregående kapitel, nämligen genom att dela upp deltagarna i ”ja-” och ”nej-sägare”, alltså de som förhåller sig överlag positivt respektive negativt till projektet.

Att många deltagare har haft ett stort behov av den sociala samvaro som Eductus tillhandahållit, genom att träffa andra människor och därigenom också få struktur och ordning på

sin vardag, har varit uppenbart vid mina observationer och intervjuer. Det stora flertalet deltagare talar om Robusprojektet som något som hjälpt dem att *bryta sin isolering, bidra till ett ökat självförtroende och ökat initiativtagande* – alltså precis det som projektet syftar till. Jag skulle vilja hävda att det stora flertalet deltagare har haft stor personlig nytta av sitt deltagande i projektet, oavsett om de avslutar projektet med arbete eller ej.

Däremot delar inte alla deltagare de positiva åsikterna av projektet. Istället har projektet omtalats i termer av att vara ett "vuxendagis", en förvaringsplats dit man går om dagarna och "sitter av tiden" utan uppenbar förtjänst.

Istället för att försöka utröna vilka deltagare som har "fel" och vilka som har "rätt" uppfattningar och bedömningar om verksamheten, är det viktigt att förstå att skillnaderna mellan "ja- och nej-sägare" utgår ifrån olika behov av den sociala träningen som erbjuds i projektet. Medan vissa är i väldigt stort behov av att bryta sin sociala isolering är detta överhuvudtaget inte ett problem för andra. De deltagare som upplever att de står *längre ifrån arbetslivet* (generellt sett de från Försäkringskassan och Socialförvaltningen) har oftast uttryckt sig *positivt* till Robusprojektet och deras tid inom detta; de deltagare som däremot känner sig mer *redo för arbetslivet* (generellt sett de från Arbetsförmedlingen) uttrycker däremot betydligt större *skepsis* över projektet.

De deltagare som uttrycker sig negativt till projektet har jag kommit att förstå som de som också anser sig vara i minst behov av social träning och social samvaro. Paradoxalt är att det också är desamma som också efterfrågar mer hjälp av personalen. Det är alltså desamma som anser att personalen anstränger sig för lite för att hitta jobb åt dem. De deltagare som uttrycker sig mer positivt till projektet anser sig vara i större behov av den sociala, vilket säkerligen också gör att de kan ta till sig denna träning på ett mer fruktsamt sätt. I fotspåren av denna förståelse och detta accepterande av den sociala träningens betydelse för den egna livssituationen och framtiden, följer också ett större förståelse för det egna ansvaret och personalens budskap om "hjälp till självhjälp".

5.2.3. Målsättningen om "arbetsökning" skymmer ibland målet om "självutveckling"

Det ska tilläggas att *känna sig redo för arbetslivet* inte nödvändigtvis är detsamma som att *vara redo för arbete*. Naturligtvis så har inte alla deltagare samma sociala behov, men även bland de negativt inställda (som generellt uttrycker ett mindre socialt behov) så finns det de individer som skulle vara förtjänta av den sociala träningen. Jag skulle dock vilja hävda att deras singulära målsättning om *lönearbete* påverkar deras inställning till Robusprojektet på ett negativt sätt och kringskär förmågan att tillgodogöra sig den pedagogiska verksamheten. Detta leder många gånger till missuppfattningar kring hur verksamheten fungerar ifråga om "det egna ansvaret", men framförallt så vill jag hävda att deltagarnas fokus på den ena (arbetsökning) av projektets två målsättningar (självutveckling) gör att de lätt missar det senare. Lite tillspetsat så betyder detta att de mest arbetsöknings-fokuserade deltagarna agerar inom projektet på ett sätt som kan beskrivas som "rehabilitering" – för dessa handlar det primärt om att *komma tillbaka till någonting*, helst så snabbt som möjligt. Robusprojektet handlar dock i själva verket om "habilitering", det vill säga det syftar till att få deltagarna att tänka i nya banor, att utvecklas, och att *gå vidare till någonting nytt*.

Det ska tilläggas att det finns indikationer på att deltagarnas inställning, eller åtminstone deras arbetsinsatser, *utvecklas åt ett positivt håll under projektets gång*. Samma tendens iaktogs än tydligare under Vectisprojektet i Malmö (Melén 2005), vilket kan ses som ett stöd åt mina egna observationer.

5.2.4. Både morot och piska

Att hitta ett upplägg för verksamheten med lagom dos struktur, hjälp från personalen, och ett tempo som passar alla, är inte enkelt. Eller uttryckt med hjälp av en av deltagarna:

Det skulle gärna kunna hända lite mer, men det är också viktigt att det inte blir för mycket tvång. Det tror jag skulle stressat många och hindrat dom för att komma hit. Balansgången mellan aktiviteter, tvång och egna initiativ är inte helt enkel (D9).

Alla deltagarna har olika behov och min uppfattning är att de flesta också får dessa behov tillfredsställa genom sin medverkan och sitt engagemang i projektet.

I de fall som deltagarna inte lyckas ta till sig båda målsättningarna med projektet vill jag inte peka finger åt ett enda håll – tvärtom. Både personalen och handläggarna har ett stort ansvar för att deltagarna ska lyckas på bästa sätt. Handläggarnas ansvar ska jag gå närmare in på i det nästföljande avsnittet. Personalens ansvar består i att de, trots att de inte vill vara några ”poliser” som de uttrycker det, aktivt ska vägleda och uppmuntra deltagaren till att ta egna initiativ. I den relationella figurationen mellan personal och deltagare så är personalen i en klar maktposition och deltagaren i mångt och mycket underordnad denna. Eductus verksamhetsidé bygger visserligen på vad Moira von Wright skulle kalla det relationella mötet mellan personal och deltagare: ”Istället för den enkla devisen ’jag undervisar dig’, så handlar det istället om att ’jag är här för din skull i utbildningen, eller ’jag är här för att du ska hitta din egen väg’ (jfr von Wright 2003:197). Detta betyder dock inte att personalen/läraren är fråntagen sitt ledarskapsmässiga ansvar; det handlar istället om det *sätt* som personalen engagerar sig i deltagaren:

Som ledare för undervisningssituationen innehar läraren en maktposition i figurationen. Det är lärarens ansvar att upprätthålla den sociala responsiviteten och den kommunikation som bygger upp de enskilda elevernas erfarenhetsvärldar (von Wright 2003:190).

Att få deltagarna att hjälpa sig själva, det vill säga att öka deras initiativtagande och kreativitet handlar i mångt och mycket om att leda med ”både piska och morot”, i olika proportioner beroende på vad deltagaren uttrycker för behov och responderar på.

Det har varit tydligt att en del av den kritik som framförts från deltagarnas sida i mångt och mycket har handlat om att de efterfrågar ett tydligare ledarskap, mer ”piska” helt enkelt med tydligare riktlinjer och prestationskrav men också striktare regler för vad som är acceptabelt och oacceptabelt agerande från deras sida.

I detta avseende tror jag att det vore behjälpligt för personalen att använda sig av mer ”piska”, alltså vara mer flexibel, och strängare, i sin pedagogiska modell om ”eget ansvar”. Genom att kräva fler motprestationer från de deltagare som anser sig vara redo för arbetslivet, tror jag att dessa deltagare i snabbare takt kan komma ut i arbete, praktik, undervisning eller liknande.

5.3. Den samordnande målsättningen

När det gäller samarbetet mellan Eductus och de tre myndigheterna berör detta i första hand personalen och handläggarna från respektive myndighet. Intressant att se är att det finns ur bägge dessa perspektiv en önskan om ökat och närmare samarbete. Den kritik som framförts om ”bristande informationsdelning” och bristande ”feed back” kommer från såväl personalen som handläggarna. Personalen önskar mer information om vissa deltagare i de fall det kan tänkas vara berättigat, det vill säga i de fall som deltagaren (på grund av sjukdom eller annat) själv skulle vara betjänt av att personalen kände till deltagarens medicinska eller diagnostiska bakgrund. Handläggarna i sin tur önskar mer information om vad som händer i projektets fortgående vad gäller ”deras” deltagare.

5.3.1. Sexmånadersgränsen: problem eller möjlighet?

Ett återkommande ventilerat problem är den tidsgräns på sex månader som Arbetsförmedlingen remitterar sina deltagare på. Å ena sidan verkar det vara en svårighet att uppnå de kvalitativa, såväl som de kvantitativa, målen på så pass kort sikt. Å andra sidan verkar det också som om deltagarna från Arbetsförmedlingen generellt sett inte är av samma stora sociala behov och självutvecklande pedagogik som deltagarna från de andra två myndigheterna. Man skulle härvidlag kunna tänka sig, om möjligt, ett lite annorlunda upplägg för denna grupp deltagare med större fokus på arbetssökning genom att de fasas in tidigare i nästa (arbetssökande) steg av projektet.

5.3.2. Med önskan om fördjupat samarbete

Trots viss kritik från båda aktörer så ska det poängteras att de positiva effekterna av den organisatoriska samverkan framlyfts av båda personal och handläggare. Framför allt så handlar detta om att ha en neutral plats dit de alla kan träffas och diskutera eventuella problem och det fortsatta arbetet. Först genom förståelse för varandras verksamheter kan deltagarna få bästa möjliga hjälpinsatser.

En annan positiv effekt av detta samverkansprojekt är att man i vissa enskilda fall kommit att samarbeta, där Arbetsförmedlingen till exempel hjälper till med arbetssökningen även om deltagaren kanske är remitterad av Försäkringskassan. Med detta sagt så verkar det finnas en reell nytta av Robusprojektets samverkanssyfte.

Att fungera samverkande är inte en självklarhet, utan det krävs en aktiv insats för att upprätthålla en god och fungerande organisatorisk relation. Robusprojektet fungerar just som en sådan aktiv insats, och skulle dessutom än mer kunna utvecklas i denna riktning, eller som en av handläggarna uttrycker det:

Som sagt tar det tid att skapa ett väl fungerande samarbete och dit hän kan jag tycka att vi är nu. Så framöver skulle jag tänka mig ett mer fördjupat samarbete med samtliga myndigheter och Robuspersonal kring en och samma deltagare. Detta har gjorts men det skulle nog kunna göras mer av (M3).

5.3.3. Med önskan om bättre selektionen av deltagare

Det har framkommit kritik angående vissa handläggares urval, eller selektion, av deltagarna till projektet. Det har ventilerats viss kritik från personalen om att (vissa av) myndigheterna skickar sina "svåraste" fall, de som de inte själva klarar av att hjälpa. Sådan kritik kan jag själv ställa mig bakom då även jag stundtals undrat varför vissa deltagare är remitterade till projektet (till exempel om en deltagare har fyra år kvar till pension och dessutom är långtidssjukskriven). Denna kritik har därtill också bekräftats, i vissa fall, av handläggarna själva genom självkritik i detta avseende. Jag har härigenom förstått att detta ämne har varit en källa för diskussion aktörerna emellan vid tidigare möten dessa emellan och att myndigheterna numer är mer noggranna i remitteringen av deltagare. Det är emellertid uppenbart att det alltså "felremitteras", eller åtminstone kunde göras mer noggrant i anslutning till Robusprojektets verksamhetsidé för bättre måluppfyllelse. Jag vill hävda att det är av yttersta vikt att handläggarna från de respektive myndigheterna förstår målet och upplägget med projektet, framförallt för att deltagarna ska få den hjälp som de är i behov av. Naturligtvis har handläggarna/myndigheterna rätt att kräva att Eductus personal bedriver projektet så att det inte går emot deras respektive direktiv, men myndigheterna är också skyldiga att remittera sådana deltagare som kan, och vill, bli hjälpta med hjälp av de metoder som personalen tillhandahåller.

5.4. Rekommendationer

För att avslutningsvis försöka besvara detta kapitelns inledande fråga: fungerar Robusprojektet som det är tänkt? Mitt korta svar på denna fråga är ”ja”, dock med reservationen att det skulle kunna fungera bättre, vilket avspeglas i resultatet att inte fler deltagare (än var tredje) trots allt går vidare i någon form av arbete eller utbildning. Det kvalitativa arbetet som syftar till självutveckling/stärkning fungerar överlag bra. Att det kvantitativa resultatet inte pekar på bättre resultat kan troligtvis förklaras mot bakgrund av otydligheter om vilka personer (deltagare) som kan vara behjälpta av Robusprojektet. Att 44% av deltagarna alltså är sjukskrivna efter projektets avslutning må tyckas vara ett misslyckande men är samtidigt ett lyckat resultat i den bemärkelsen att deltagaren nu fått ett beslut om sin fortsatta försörjning.

Nedan följer några rekommendationer i all korthet att betänka inför det fortsatta arbetet i syfte att minska de friktioner och missförstånd som trots allt kan identifieras i Robusprojektet.

- Ökad tydlighet om projektets målsättning och verksamhetsidé, samt hur projektets upplägg och personalens arbete ser ut. Denna information kan inte bli tydlig nog och bör riktas gentemot både handläggarna och de potentiella deltagarna.
- Större möjligheter för de individuella deltagarna att genomgå projektet i sin egen takt, det vill säga ökade möjligheter för den enskilde deltagaren att arbeta i olika faser i projektet i olika takt.
- Tydligare krav om prestationer och ” eget ansvar under frihet” beroende på deltagarnas individuella motivationer och behov av social träning och samvaro.
- Fler pedagogiska verktyg och idéer för personalen att använda sig av för att förmedla verksamhetsidén och nå ut till deltagarna.
- Ökat samarbete mellan myndigheterna och personalen, vilket också torde påverka urvalet av deltagarna till det positiva.

6. Referenser

- Atkinson P. (2005) "Why do fieldwork?", i *Sociologisk forskning* (2005, nr2, s.129-134).
- Becker H. (1998) *Tricks of the Trade: How to think about your research while you're doing it*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Gubrium J. & Holstein J. (1997) *New Language of Qualitative Method*. New York: Oxford University Press.
- Hammersley M. & Atkinson P. (1983/1991) *Ethnography: Principles in Practice*. London & New York: Routledge.
- Hetzler A., Melén D., Bjerstedt D. (2005) *Sjuk-Sverige. Försäkringskassan, rehabilitering och utslagning från arbetsmarknaden*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Melén D. (2005) *ESF-projektet Vectis. Den sociala samvaron och vägen tillbaka till arbetslivet, eller? Utvärdering av deltagares, anställdas och handläggares upplevelser*. Lund: Sociologiska institutionen.
- Simmel G. (1995) *Hur är samhället möjligt? - och andra essäer*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- von Wright M. (2000). *Vad eller vem? En pedagogisk rekonstruktion av G H Meads teori om människors intersubjektivitet*. Göteborg: Daidalos
- Widerberg K. (2002) *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur

Övrigt

Eductus hemsida: www.eductus.se

Statistiskt underlag för deltagarna i Robusprojektet: Eductus egna uppgifter.