

En väg från utanförskap till riktiga jobb

Karriärstödets betydelse för deltagare
i sociala arbetskooperativ

Författare: Anne-Lee Lööf

Institutionen för pedagogik och didaktik

Examensarbete 15 hp

Pedagogik

Studie- och yrkesvägledarprogrammet (180 hp)

Vårterminen 2012

Handledare: Helena Bergström

Examinator: Björn Edlund

English title: One way from exclusion to real jobs



Stockholms
universitet

En väg från utanförskap till riktiga jobb

Karriärstödet betydelse för deltagare i sociala arbetskooperativ

Anne-Lee Lööf

Sammanfattning

Arbetsmarknaden är en viktig arena för att människor ska känna sig delaktiga i samhället. För dem som länge befunnit sig i ett utanförskap är det svårt att få ett jobb. Sociala arbetskooperativ har som mål att integrera utsatta grupper i arbetslivet och har blivit ett viktigt inslag för en inkluderande arbetsmarknad. Undersökningen omfattar tre sociala arbetskooperativ som ingår i ett konsortium. Arbetssättet som används i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen kallas karriärstöd. Modellen bygger på tre grundpelare: ett salutogent synsätt, empowerment och motiverande samtal. Syftet med studien är att undersöka vilken betydelse karriärstödet har för deltagarna i sociala arbetskooperativ. De metoder som använts för att genomföra undersökningen är nio kvalitativa intervjuer med sju deltagare, en karriärstödare och kooperativens vice VD.

Resultatet visar att karriärstödet spelar en central roll för deltagarnas personliga och karriärmässiga utveckling. Samtliga deltagare konstaterar att självkänslan ökat, vilket lett till att de fått en större tilltro till sin egen förmåga, vågar anta större utmaningar och känner sig värdefulla. Att fungera och fylla en funktion i ett positivt socialt sammanhang lyfts fram som avgörande faktorer för deltagarnas upplevelser av att livskvaliteten ökat. Konkreta exempel på att deltagarna fått en ökad livskvalitet är att alla idag har en anställning och följaktligen bättre ekonomisk situation. Några har fått bostad och rehabiliterats till ett drogfritt liv. Karriärutvecklingen har också gynnats av stödet. Samtliga respondenter har utbildats inom kooperativen och flera har avancerat till högre befattningar. Slutsatsen är att karriärstödet har stor betydelse för att stärka deltagarnas självkänsla, livskvalitet och karriärutveckling samt att tillämpning av empowerment, ett salutogent förhållningssätt och motiverande samtal varit effektfulla redskap.

Nyckelord

Sociala arbetskooperativ, utanförskap, arbetslivsinriktad rehabilitering, karriärstöd, empowerment

One way from exclusion to real jobs

The importance of career support for participants in social enterprises

Anne-Lee Lööf

Abstract

The labour market is an important arena for people to feel part of society. For those who have long lived a life in exclusion it is difficult to get a job. Social enterprises aim to integrate disadvantaged groups into work and have become an essential element of an inclusive labour market. The survey covers three social cooperatives as part of a consortium. The approach used in the vocational rehabilitation is called career support. The model is based on three pillars: a salutogenic approach, empowerment and motivational interviewing. The purpose of this study is to investigate the impact of career support for participants in social enterprises. The methods used for conducting the survey are nine qualitative interviews with seven participants, one career counsellor and the vice managing director.

The results show that career support is central to the participants' personal and career-related development. All participants note that the self-esteem has increased leading to greater confidence in their own abilities; they feel more valuable and dare to take on bigger challenges. To serve and fulfill a function in a positive social context are highlighted as crucial factors in the participants' perception of gaining an increased quality of life. For example everyone has got an employment and hence better financial situation. Some have received housing and rehabilitation to a drug-free life. The participants' career-related development has also benefited from the support. All the respondents have been educated and several have advanced to higher positions. The conclusion is that career support is very important to strengthen the participants' self-esteem, quality of life and career, and that application of empowerment, the salutogenic approach and motivational interviewing were striking implements.

Key words

Social enterprises, exclusion, vocational rehabilitation, career support, empowerment

1. Inledning	1
1.1 Val av problemområde.....	1
1.2 Förförståelse.....	2
1.3 Syfte	3
1.4 Antagande	3
1.5 Forskningsfrågor	3
1.6 Avgränsningar.....	3
1.7 Kunskapssyn	3
1.8 Begrepp.....	4
2. Bakgrund	6
2.1 Resultat av litteratursökning	6
2.2 Anknytande forskning och litteratur	6
2.2.1 Det nya arbetslivet.....	6
2.2.2 Arbetslinjen och den arbetslivsinriktade rehabiliteringen i ett historiskt perspektiv	7
2.2.3 Rehabiliteringskedjan.....	8
2.3 Sociala arbetskooperativ	9
2.3.1 Forskningens syn på sociala arbetskooperativ	9
2.3.2 Sociala arbetskooperativ – arbete och mänsklig utveckling.....	10
2.3.3 Vägen ut!-kooperativen.....	12
2.4 Karriärstödsmodellen	13
2.4.1 Ett salutogent synsätt och KASAM	13

2.4.2 Empowerment	14
2.4.3 Motiverande samtal	14
2.5 Karriärutvecklingsteori	15
3. Metod	17
3.1 Undersökningsstrategi.....	17
3.2 Metoder och tekniker	18
3.3 Genomförandesteg	18
3.4 Urval och urvalsgrupp.....	19
3.5 Datainsamling	20
3.6 Tillförlitlighet och giltighet.....	20
3.7 Etiska ställningstaganden och människosyn	21
3.8 Bearbetning och analys av resultatdata	22
3.9 Resultatredovisningssätt	22
4. Resultat	24
4.1 Karriärstödsmodellen på Vägen ut!	24
4.2 Beskrivning av tre arbetskooperativ.....	25
4.3 Vägen in.....	26
4.3.1 Självkänsla och egenmakt	28
4.3.2 Livskvalitet.....	31
4.3.3 Karriärutveckling och personliga mål	33
4.4 Resultatsammanfattning.....	35

5. Analys.....	37
5.1 Självkänsla och egenmakt.....	37
5.2 Livskvalitet	39
5.3 Karriärutveckling och personliga mål	40
6. Slutsatser.....	43
6.1 Bemötande av syfte och antagande	43
6.2 Vilken betydelse har karriärstödet för individens självkänsla?	43
6.3 Vilken betydelse har karriärstödet för individens livskvalitet?	44
6.4 Vilken betydelse har karriärstödet för individens karriärutveckling?	44
7. Diskussion	46
7.1 Resultat	46
7.2 Metod.....	47
7.3 Framtid.....	47
8. Litteraturlista	49

Bilagor

Bilaga 1 – Missivbrev vice VD

Bilaga 2 – Missivbrev karriärstödjare

Bilaga 3 – Missivbrev deltagare

Bilaga 4 – Intervjuguide vice VD

Bilaga 5 – Intervjuguide karriärstödjare

Bilaga 6 – Intervjuguide deltagare

Förord

Jag vill rikta ett tack till alla jag mött på Vägen ut! för ert engagemang och er generositet. Ett särskilt tack till de kontaktpersoner som hjälpt mig att hitta intervjupersoner som var villiga att delta i studien. Tack också till Vägen ut!s vice VD och karriärstödjare för att jag fick ta del av era erfarenheter och professionella kunnande. Ett varmt tack riktas till alla deltagare som intervjuades för att ni så öppenjärtigt delade med er av era erfarenheter, upplevelser och spännande livsöden. Utan era engagerande berättelser hade denna uppsats inte kunnat skrivas.

Slutligen vill jag tacka Helena Bergström för värdefull och konstruktiv handledning.

Maj 2012

Anne-Lee

1. Inledning

Arbetsmarknaden är en viktig arena för att människor ska känna sig delaktiga i samhället. Arbetet ger möjlighet till egen försörjning och bidrar till att öka människors livskvalitet. Dagens arbetsliv präglas av snabba strukturella förändringar och ställer höga krav på effektivitet, flexibilitet, och utbildningsnivå (Allvin, 2006). När lönsamhetskraven skärps så är det grupper med svag förankring på arbetsmarknaden som faller hårdast. Det kan handla om människor med tidigare missbruk eller kriminalitet, långvarig sjukdom eller arbetslöshet, psykiska eller fysiska funktionshinder. Möjligheterna för dessa kategorier att etablera sig på arbetsmarknaden är små och därför måste nya vägar för rehabilitering och sysselsättning skapas. Sociala arbetskooperativ har som mål att integrera utsatta grupper i arbetslivet och har blivit ett viktigt inslag för en inkluderande arbetsmarknad. I takt med kooperativens framväxt har en modell med karriärstöd tagits fram. Karriärstödjarna fungerar som en samordnande länk mellan berörda myndigheter, kooperativet och individen. Målet är att tillsammans med deltagaren hitta fungerande vägar till en anställning. Karriärstödet har därmed en central roll för deltagarnas personliga och karriärmässiga utveckling. Därför är studiens syfte att undersöka vilken betydelse karriärstödet i sociala arbetskooperativ har för individen. Att detta är ett högaktuellt ämne bekräftas av den *Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag* som regeringen beslutade om 2010 (N2010/1894/ENT)¹. Utifrån denna plattform har riksomfattande satsningar gjorts för att sprida information till olika myndigheter om denna rehabiliteringsform (Blideman & Laurelii, 2011).

1.1 Val av problemområde

Rehabiliteringskedjan med centrala aktörer som Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen infördes 2008 för att genom tidiga insatser ge sjukskrivna och arbetslösa möjligheter att återgå i arbete (Valne Westerhäll, 2009). Reformen har kritiserats och inte uppvisat de förväntade resultaten till följd av att många människor fortfarande står utanför arbetsmarknaden på grund av olika fysiska, psykiska och sociala hinder. De metoder och den arbetslivsinriktade rehabilitering som tillämpas är uppenbarligen inte tillräcklig.

En alternativ rehabiliteringsform för utsatta grupper är sociala arbetskooperativ där deltagarna arbetar utifrån sin egen förmåga. Målet med sociala företag är att skapa arbetstillfällen och erbjuda ett arbetsliv för dem som inte lyckas etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Den kooperativa ideologin betonar värderingar som självhjälp, personligt ansvar, jämlikhet, rättvisa och solidaritet (Blideman & Laurelii, 2011). Sociala arbetskooperativ fungerar som en grund för utveckling av empowerment, vilken är en process och ett mål för individen att få större kontroll och bestämmanderätt över sitt liv. Genom ett gemensamt ansvar för företaget får medlemmarna möjlighet att vara en del av den sociala gemenskapen.

¹ <http://www.regeringen.se/sb/d/13048/a/144655> (Hämtad 2012-03-11).

Huvudsyftet med regeringens *Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag* är att bidra till en ökad integration av människor i samhällslivet, arbetslivet och i företagande genom att underlätta för nya kooperativ att starta. Det handlar bland annat om insatser för att stärka samverkan mellan olika aktörer inom socialförsäkringsområdet och näringslivet, att undersöka olika finansieringsmodeller samt att sprida information om sociala kooperativ till såväl myndigheter som relevanta aktörer. Regeringen poängterar i handlingsplanen att det inte är rutiner för samverkan som behövs utan att det istället handlar om brist på kunskaper.

I skärningspunkten mellan den enskilda, samhället och arbetslivets företrädare framträder ett nytt område för vägledningens praktik. Arbetslivsinriktad rehabilitering och vägledning är ett växande område och en viktig kunskap för en studie- och yrkesvägledare. Nya arbetssätt och metoder som fokuserar på att utveckla individens resurser och förmågor behövs och är dessutom en förutsättning för att återföra människor i arbete, konstaterar Valne Westerhäll (2009). Mot den bakgrunden känns det motiverat att undersöka om de metoder som används i sociala arbetskooperativ är en fungerande rehabiliteringsform. Det finns förhållandevis lite forskning i Sverige om sociala arbetskooperativ och jag har inte funnit någon forskning alls som beskriver karriärstödet betydelse. Enligt Blideman och Laurelii (2011) behövs kvalitativa studier som skildrar människors möjligheter till arbete med delaktighet och empowerment som grund. Därför känns detta uppsatsämne synnerligen angeläget och relevant för såväl samhället i stort som för vägledare och människor i utanförskap.

1.2 Förförståelse

Arbetet har en stor betydelse för människors känsla av delaktighet i samhället. Det stärker självkänslan, skapar en yrkesidentitet hos individen och ger en känsla av social samhörighet. En inkluderande arbetsmarknad som tar vara på människors resurser leder till såväl samhällsekonomiska som personliga vinster. Inom ramen för socialförsäkringssystemet har människors rehabilitering tillbaks till arbete varit föga framgångsrik och därför behövs andra innovativa vägar prövas. En relativt ny form av arbetslivsinriktad rehabilitering finns inom sociala kooperativ. Målgrupperna och finansieringsformerna skiljer sig åt mellan de olika kooperativen men den övergripande ideologin är gemensam. Som tidigare beskrivits är delaktighet, egenmakt och gemensamt ansvar de grundpelare som genomsyrar kooperativens arbete (Blideman & Laurelii, 2011). Karriärvägledningen inom dessa företag är central för deltagarna och förhållningssättet utgår från ett salutogent synsätt med fokus på det friska (Vägen ut! kooperativen, 2011). För människor som länge varit utan arbete och arbetsgemenskap, som varit beroende av andra människors åsikter kring sin rehabilitering och möjligheter är återerövrandet av egenmakt en viktig del i processen. Denna tillåtande inställning till marginaliserade grupper förefaller vara ett vinnande koncept i återgången till arbete. Eftersom det saknas forskning om detta arbetssätt känns det angeläget att få en fördjupad förståelse för hur deltagarna i sociala arbetskooperativ upplever karriärstödet.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att undersöka vilken betydelse karriärstödet har för deltagarna i sociala arbetskooperativ.

1.4 Antagande

Jag antar att karriärstödet i de undersökta sociala arbetskooperativen fyller en viktig funktion för att stärka deltagarnas självkänsla, livskvalitet och karriärutveckling. Detta antagande bygger jag på den forskning som gjorts om Vägen ut!-kooperativen (Hedin, Herlitz & Kuosmanen, 2006; Levander, 2011) och publicerade socioekonomiska bokslut för kooperativen, vilket är det instrument som används för att mäta samhällsnyttan med sociala kooperativ i ekonomiska termer (Nilsson & Wadeskog, 2006).

1.5 Forskningsfrågor

1. Vilken betydelse har karriärstödet för individens självkänsla?
2. Vilken betydelse har karriärstödet för individens livskvalitet?
3. Vilken betydelse har karriärstödet för individens karriärutveckling?

1.6 Avgränsningar

Arbetslivsinriktad rehabilitering för marginaliserade grupper är ett övergripande tema och därför avgränsas undersökningen till att belysa deltagarnas erfarenheter av karriärstödet betydelse i sociala arbetskooperativ. Motivet med att anta ett individperspektiv är att det just är deltagarens historia, upplevelse och perspektiv som är mest intressant för en blivande vägledare. Vidare görs en geografisk begränsning liksom en numerär vad gäller antalet kooperativ och intervjuer. Den verksamhet som studeras är *Vägen ut!* i Göteborg. Det är ett konsortium som består av tolv sociala arbetskooperativ. Studien avgränsas till att omfatta tre kooperativ med olika målgrupper och inriktningar.

1.7 Kunskapssyn

De normativa värderingar jag utgår från är alla människors lika värde oavsett livssituation, social bakgrund, kön, etnicitet eller funktionshinder. Att känna sig behövd och delaktig i arbetslivet och det omgivande samhället är en demokratisk rättighet liksom ett grundläggande mänskligt behov. Från ett vägledarperspektiv är det en självklarhet att sträva efter ett inkluderande samhälle där man

ser till varje individs möjligheter och tillgångar istället för att skapa exkluderande system där människor kategoriseras utifrån begränsningar och problem.

I forskningsarbetet utgår jag från den hermeneutiska kunskapssynen som bygger på tolkning och förståelse (Ödman, 2007). För att på ett trovärdigt sätt studera människors upplevelser av sociala processer och sammanhang krävs ett engagemang hos forskaren. Jag är engagerad i uppsatsämnet och anser att det behövs mer kunskap om vilka vägar som kan användas för att skapa en arbetsmarknad för alla. För att öka förståelsen om problemområdet krävs att forskaren söker ny kunskap om ämnet. Förståelse handlar inte om distansera sig från studieobjektet, som är ett villkor inom den positivistiska traditionen, utan om ett möte med något som skiljer sig radikalt från oss själva (May, 2001). Genom att läsa om sociala arbetskooperativ ur flera aspekter samt genomföra ett flertal bakgrundsintervjuer utöver de kvalitativa forskningsintervjuerna har jag omprövat tidigare lärodomar och utökat min kunskapsbank. Tolkningens lära är central inom hermeneutiken, vilken handlar om att förstå människor, deras handlingar och resultatet av deras handlingar. Inom detta synsätt finns det utrymme för olika sanningar och tolkningar som färgas av forskarens förförståelse, värderingar och vilken kontexten är (Teorell & Svensson, 2007). Genom att iakttä ett kritiskt och självreflekterande förhållningssätt under forskningsprocessen är föresatsen att i växelverkan mellan teori och empiri fånga essensen i de undersökningar som genomförts i uppsatsarbetet. Mitt intresse för att förstå andra människor, deras villkor och ambitionen att öka förståelsen om dessa sociala processer grundar sig i den hermeneutiska kunskapssynen.

1.8 Begrepp

Denna lista innehåller en sammanfattning av uppsatsens nyckelbegrepp. Några av dem beskrivs utförligare under andra rubriker, här ges endast en kort definition. Jag har valt att ta med de begrepp som har anknytning till studiens problemområde, syfte och forskningsfrågor.

Anställd – en person som är anställd och har det sociala arbetskooperativet som sin arbetsgivare.

Arbetsförmåga – den kapacitet en person har för att utföra ett arbete.

Arbetslivsinriktad rehabilitering – rehabilitering med olika insatser som syftar till att individen ska uppnå tillräcklig hälsa för att kunna arbeta.

Deltagare – en person som har en plats i ett socialt arbetskooperativ.

Empowerment – inom sociala arbetskooperativ definieras empowerment som egenmakt och syftar på den process som ger människor kontroll och bestämmanderätt över sina liv.

Karriärstödmodell – de vägledningsmetoder som används i de sociala arbetskooperativ som studerats. Modellen baseras på ett salutogent synsätt, empowerment och motiverande samtal.

Karriärstödjare – yrkesbenämningen på vägledarna som arbetar inom de sociala arbetskooperativ som studerats.

Karriärutveckling – den process genom vilken individens liv av studier och anställningar formas.

Karriärvägledning – har samma betydelse som karriärstöd.

KASAM – känsla av sammanhang myntat av Aaron Antonovsky. Begreppet bygger på de tre komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet och är en central del inom det salutogena synsättet.

Livskvalitet – subjektiv skattning av hur meningsfullt livet är. I viss mån kopplat till KASAM.

MI – förkortningen kommer från den engelska termen Motivational Interviewing. På svenska kallas det motiverande samtal. Det är en evidensbaserad kognitiv metod som är personcentrerad och inriktad på samarbete med klienten för att stimulera till positiv förändring genom att locka fram och förstärka personens egen motivation.

Medlem – en person som är delägare i ett socialt arbetskooperativ.

Salutogent synsätt – fokuserar på det som är friskt hos människan och hennes inneboende resurser. Ett utmärkande drag är att anamma ett helhetsperspektiv och beakta människans sammanlagda historia.

Självkänsla – individens tilltro till sina egna förmågor.

Sociala arbetsintegrerande företag – det officiella namnet på de företag som beskrivs i uppsatsen. Ett socialt arbetsintegrerande företag ägs och drivs av dem som arbetar i företaget. Målgruppen är dem som har någon form av ekonomiskt stöd från socialförsäkringen och befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden.

Sociala företag – betyder samma sak som sociala arbetsintegrerande företag. I forskning, litteratur och policydokument används samtliga benämningar på den företagsform som beskrivs i uppsatsen.

Sociala arbetskooperativ – betyder samma sak som sociala arbetsintegrerande företag. I forskning, litteratur och policydokument används samtliga benämningar på den företagsform som beskrivs i uppsatsen.

2. Bakgrund

Huvudmotivet i detta kapitel är att belysa arbetslivsinriktad rehabilitering ur olika synvinklar. Inledningsvis ges en beskrivning av hur det nya arbetslivet med strukturomvandlingar och ökade krav på individen påverkar människor som står långt ifrån arbetsmarknaden. Därefter ges en bakgrund till begreppet arbetslinjen och framväxten av arbetslivsinriktad rehabilitering, följt av dagens metoder för att återföra människor i arbete där rehabiliteringskedjan spelar en central roll. Nästföljande tema är rehabilitering och arbetsträning i sociala arbetskooperativ. Fyra forskargrupper med olika utgångspunkter ger sin syn på arbetssättet. Hur sociala arbetskooperativ är organiserade och vilka värdegrunder som styr verksamheten illustreras av litteratur, aktuella rapporter och konkreta exempel. Karriärstödarna i de undersökta kooperativen arbetar utifrån ett salutogent synsätt där KASAM, empowerment och motiverande samtal är centrala inslag. För att ge en tydlig bild av karriärstödsmodellens tre grundpelare beskrivs innebörden av dessa begrepp. Bakgrundskapitlet avslutas med en beskrivning av karriärutvecklingsteorin Social Cognitive Career Theory (SCCT), vars teoretiska ram är tillämplig i förståelsen av karriärstödet betydelse för respondenterna.

2.1 Resultat av litteratursökning

Jag har i sökningen efter litteratur och forskning i första hand blickat tillbaka på den litteratur och forskning som vi använt under utbildningen som behandlar ämnet arbetslivsinriktad rehabilitering. Dessutom har jag sökt fram ytterligare referenser genom att kontakta forskare och aktörer inom området, söka på bibliotek och Internet. De webbaserade sökmotorer jag använt mig av är Libris, Swepub, Gunda, Diva, Google Scholar och Google. Bland annat har jag sökt på ”arbetslivsinriktad rehabilitering”, ”socialt företagande”, ”sociala arbetskooperativ”, ”Vägen ut!” och ”empowerment”. Det har resulterat i en riklig mängd av referenser som belyser uppsatsens tema ur olika perspektiv. Sökning och läsning på internet har gjorts med vetskapen om att det fordras ett kritiskt förhållningssätt för att bedöma vilken information som kan anses vara relevant och trovärdig (Leth & Thurén, 2000).

2.2 Anknytande forskning och litteratur

2.2.1 Det nya arbetslivet

Dagens arbetsliv präglas av snabba strukturella förändringar och ställer höga krav på effektivitet, flexibilitet, och utbildningsnivå (Allvin, 2006). Samtidigt är det kollektiva tänkandet på väg bort och individen förväntas ta ett större ansvar för sitt arbete. Förändringarna i arbetslivet innebär också

att sociala nätverk, socialt kapital och social kompetens blir allt viktigare för att kunna skaffa sig ett arbete och vara förmögen att utföra det. Dessa faktorer riskerar att skapa en tveggad arbetsmarknad där vissa grupper är inkluderade och andra exkluderade. Allvin (2006) beskriver det som en gigantisk växel som antingen frikopplar eller fränkopplar människor. Denna syn överensstämmer med de skrivningar som framkommer i utredningen *Från socialbidrag till arbete* (SOU 2007:2). Författarna till utredningen konstaterar att stora grupper har svårt att komma in i eller tillbaka till arbetslivet när de en gång lämnat det. Detta utanförskap medför negativa konsekvenser för både samhället och individen. Därför föreslår utredningen att man bör analysera möjligheterna att öppna upp nya arenor för arbete för personer som i dag står långt ifrån arbetsmarknaden i syfte att åstadkomma ett mer inkluderande arbetsliv. Ett alternativ som nämns är att involvera sociala företag i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen eftersom deras innehåll och grundidé kan fungera väl för människor med nedsatt arbetsförmåga.

2.2.2 Arbetslinjen och arbetslivsinriktad rehabilitering i ett historiskt perspektiv

I början av 1990-talet introducerades begreppet arbetslinjen i socialförsäkringen, vilket är ett centralt element i välfärdssystemet och en viktig utgångspunkt när det gäller rehabilitering. I definitionen av arbetslinjen finns flera aspekter att ta hänsyn till. Arbete ses som grunden för såväl individens som samhällets välfärd. Men arbetslinjen handlar också om självförsörjning och därmed friheten att kunna forma sitt eget liv (Vahlne Westerhäll, 2008). Utifrån ett rehabiliteringsperspektiv är målet med arbetslinjen att aktivera den sjuke till en återgång i arbete (Lindqvist & Hetzler, 2004). En medicinsk diagnos är nödvändig men inte tillräcklig för att kunna vara sjukskriven. Rehabilitering ska ta vid där den medicinska behandlingen slutar. Följden har blivit att många människor som av medicinsk expertis bedöms vara sjuka anses av Försäkringskassan kunna bli arbetsförmögna med arbetslivsinriktad rehabilitering (ibid). Problemet med denna ideologi är att många försäkrade känner att deras egen upplevelse av ohälsa ifrågasätts genom sjukförsäkringens krav på och definition av arbetsförmåga (Vahlne Westerhäll, 2008). Sjukskrivningstalen gick ned i samband med införandet av arbetslinjen men har därefter ökat lavinartat från slutet av 1990-talet (Lindqvist & Hetzler, 2004).

Två omfattande undersökningar som gjorts av långtidssjukskrivna i södra Sverige visar att de rehabiliteringsinsatser som gjorts varit föga framgångsrika med att återskapa arbetsförmåga. Den första undersökningen gjordes i början av 90-talet då 8 000 fall analyserades och den andra undersökningen omfattade 4 000 avslutade långa sjukfall under åren 2001-2002 (ibid). Forskarna konstaterar att den arbetslivsinriktade rehabiliteringen blivit alltmer rutinmässig och består i huvudsak av arbetsträning med enstaka inslag av utbildningsinsatser och arbetsprövning.

Rehabiliteringsideologin introducerades som ett sätt att reducera grupper som kan vara utsatta i arbetslivet. Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen som bedrivits har inte uppnått de önskvärda målen och det pekar på att samhället har misslyckats med att utveckla instrument för att stävja utsatthet och därigenom har segregeringen på arbetsmarknaden ökat. En minskande andel av befolkningen som kan försörja sig på den öppna arbetsmarknaden representerar dessutom ett hot mot välfärdssamhället (ibid).

2.2.3 Rehabiliteringskedjan

Nya regler inom sjukförsäkringen infördes den 1 juli 2008 i form av rehabiliteringskedjan, vars syfte är att genom tidiga insatser ge fler långtidssjukskrivna och långvarigt arbetslösa möjlighet att komma tillbaka till arbete. De centrala aktörer som beskrivs här är Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Försäkringskassan har både ett samordningsansvar och ett tillsynsansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Dessutom har myndigheten även rollen som initiativtagare till all rehabilitering av personer som är sjukskrivna eller har rätt till sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken. Det innebär att ansvaret förutom de sjukskrivna även omfattar anställda, egenföretagare och arbetslösa (Vahlne Westerhäll, 2009).

Försäkringskassan har i sitt ansvar som samordnande myndighet att ta hänsyn till de fem vägledande principer som funnits med i rehabiliteringsprocessen sedan början av 1990-talet: principen om arbetslinjen, principen om tidiga insatser, principen om helhetssyn, principen om renodling och principen om samordning och samverkan (ibid). Vad gäller arbetslinjen så betyder det att aktiva insatser ska prioriteras framför passiva utbetalningar och bygger på synen om sjukskrivningens negativa effekter på samhället och individen. Samhället förlorar ekonomiskt på att människor inte arbetar och individer kan må både fysiskt och psykiskt dåligt och känna ett socialt utanförskap genom att inte vara aktivt delaktiga i arbetslivet. Värdet av tidiga insatser i rehabiliteringsarbetet för att människor så skyndsamt som möjligt ska återgå till ett arbete råder det dock delade meningar om enligt de studier som gjorts (Lindqvist & Hetzler, 2004; Vahlne Westerhäll, 2009). Principen om en helhetssyn innebär att den enskilda människan ska sättas i centrum när rehabilitering utreds, utformas och genomförs. Hänsyn ska således tas till individuella behov, förutsättningar och möjligheter. I rehabiliteringen innebär synen på helhet att alla aspekter på människans funktionsförmåga ska beaktas och inte endast de medicinska problemen utan även den psykologiska, sociala och arbetsmarknadsmässiga situationen (Vahlne Westerhäll m.fl, 2009). Helhetsbegreppet går dock stick i stäv med principen om renodling som menar att problem som inte är medicinskt betingade ska hanteras av andra myndigheter än Försäkringskassan, exempelvis Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten. Den vägledande principen om samordning och samverkan mellan berörda myndigheter² fungerar också bristfälligt eftersom olika aktörer har egna mål och utgångspunkter för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen (ibid).

Arbetsförmedlingens ansvar och uppdrag är att utreda arbetsförmåga och utbildningsbehov samt att bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering till personer som saknar arbete och då den medicinska rehabiliteringen är avslutad (ibid). Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen utgår från devisen att utveckla och ta tillvara den kompetens som den arbetssökande har genom att finna individuellt anpassade lösningar. Tillsammans med Försäkringskassan bedöms vilken arbetsförmåga som krävs för respektive arbete där hänsyn tas till individ, uppgift och miljö i samspel. Dessa förhållanden ska sedan matchas och anpassas till hur arbetsmarknaden ser ut, vilka arbeten som är lediga och de krav som arbetsgivaren ställer. De inriktningsmål som finns för verksamheten 2011-2016 är att prioritera de personer som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden för denna kategori ska öka och matchning mellan dessa arbetssökande och lediga jobb ska effektiviseras (Arbetsförmedlingen, 2011).

² I Socialförsäkringsbalken (2010:110) fastslås att Försäkringskassan har samverkansplikt gentemot Arbetsförmedlingen, Socialtjänsten, hälso- och sjukvården, arbetsgivare och arbetstagarorganisationer.

För att förbättra den arbetslivsinriktade rehabiliteringen satsar regeringen 500 miljoner kronor årligen 2012-2015. Insatserna ska administreras av Försäkringskassan i samverkan med Arbetsförmedlingen och hälso- och sjukvården.³ Syftet är att öka samsynen mellan myndigheterna och verka för tidiga och aktiva insatser för sjukskrivna och arbetslösa. Regeringens beslut är ett resultat av den översyn inom rehabiliteringsområdet som gjordes våren 2011. Översynen tvingades fram på grund av den massiva kritik från allmänheten och oppositionen som riktats mot rehabiliteringskedjan (Arbetsmarknaden, 2012).

2.3 Sociala arbetskooperativ

2.3.1 Forskningens syn på sociala arbetskooperativ

Arbetslinjen är en ideologi vars grundsyn är att den som kan ska arbeta. Men vad innebär det att vara arbetsförmögen? Att arbetsförmågan är ett relativt begrepp är något som blir väldigt tydligt när man ser det arbete som utförs i sociala arbetskooperativ. Med den utgångspunkten utfördes 2005 en studie om sociala arbetskooperativ av Jenny Heimdahl och Gisela Lindqvist vid institutionen för socialt arbete vid Ersta Sköndal Högskola. Ett av syftena med studien var att undersöka vad sociala arbetskooperativ har för betydelse för människor som arbetar där med fokus på arbete och social gemenskap. Merparten av intervjupersonerna betonade arbetets betydelse för identitet och självkänsla. Att ha en arbetsplats att gå till, att kunna arbeta efter sin förmåga och tillhöra en social gemenskap lyftes fram som viktiga komponenter. Ett problematiserande inslag för några av kooperatörerna var omgivningens syn på deras arbete. Som medlem i ett socialt kooperativ betraktades deras anställningar inte som "riktiga jobb". Ytterligare en synpunkt som framkom i studien var att kooperativet fyllde ett tomrum mellan ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden och en plats i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd (Heimdahl & Lindqvist, 2005).

Målgruppen inom sociala arbetskooperativ varierar. Gemensamt är att alla står långt ifrån arbetsmarknaden och får sin försörjning från socialförsäkringssystemet. I Göteborg startades 2002 projektet *Vägen ut!* som ett partnerskap inom EU-programmet Equal. Projektet pågick fram till 2005 och den primära målgruppen var människor som lämnat missbruk och kriminalitet bakom sig. Under tre år följde en forskargrupp från Göteborgs universitet deltagarna. Forskarna pekade på betydelsen av positiva sammanhang för att ge deltagarna möjlighet att ompröva sin gamla identitet och skapa ett nytt liv utan droger och kriminalitet (Hedin, Herlitz & Kuosmanen, 2006). Syftet med projektet var att bryta diskriminering och utestängning från arbetsmarknaden genom sociala arbetskooperativ. Men också att förändra attityden mot människor med drogproblem och kriminalitet i bagaget. *Vägen ut!* drivs utifrån ett tydligt egenmaktsperspektiv (empowerment) där delaktighet och eget ansvar är de viktigaste beståndsdelarna. För att realisera dessa mål inkluderades flera offentliga aktörer i arbetet. Kriminalvården, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Göteborgs kommun. De uppmanades att effektivisera sitt samarbete sinsemellan och med brukarverksamheterna, samt att verka stödjande istället för vårdande och omhändertagande. De slutsatser som forskarna kom fram till är att arbetet i de sociala arbetskooperativen är en konstruktiv form av rehabilitering från missbruk och kriminalitet. Arbetet

³ <http://www.regeringen.se/sb/d/14411/a/175700> (Hämtad 2012-04-13).

inom de kooperativa grupperna utvecklar deltagarnas personliga resurser däribland ökat ansvarstagande. De sociala arbetskooperativen förefaller vara en lämplig metod för att genomföra en empowermentprocess (egenmakt och hjälp till självhjälp). Slutligen anser forskarna att projektet lyckats mobilisera ett omfattande stöd från offentliga sektorn.

Ulrika Levander (2011), en annan Göteborgsforskare som studerat sociala arbetskooperativ inom Vägen ut!, antar ett mer kritiskt perspektiv till kooperativens förmåga att skapa arbetstillfällen till marginaliserade grupper. Hon menar att man i debatten om sociala företag gärna pekar på framgångsexemplen när människor gått från att vara bidragstagare till att bli egna företagare inom verksamheten. Det råder ingen tvekan om att många människor fått arbete genom kooperativen men enligt Levander är det svårt att i förväg avgöra för vem det är en passande lösning. Hennes slutsats är att det därför är viktigt att satsa på kunskapsutveckling kring de resultat som skapats. Inte minst för att kunna skilja mellan de som kan få hjälp och de som inte kan det. Risken är att de som inte får hjälp istället hänvisas till en fortsatt rundgång mellan arbetslöshet och deltagande i aktiveringsinsatser. Följaktligen anser hon att det är tveksamt om man kan se socialt företagande som en universallösning för de utanförskapsproblem som samhället står inför (ibid).

Ett mer uttalat samhällsperspektiv är utgångspunkten för Yohanan Stryjans forskning om socialt företagande (2006). Han menar att det finns en bodelning mellan välfärdspolitik och arbetsmarknadspolitik och att dessa styrs av olika normsystem och byråkratier. Det sociala företaget måste ses i förhållande till den svenska välfärdsstaten. Som ett arbetsintegrerande socialt företag har kooperativet målsättningen att antingen erbjuda en arbetsplats och delägarskap i företaget eller också arbetsträning för att gå vidare till ett annat arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Enligt Stryjan (2006) finns det en grundläggande spänning mellan dessa perspektiv. Ur en arbetsmarknadspolitisk synvinkel är det mest intressant att förstå hur man kommer in i ett företag och bygger upp det medan det viktigaste ur ett välfärdspolitiskt perspektiv att undersöka genomströmningsfaktorn, hur många människor som faktiskt får anställning.

2.3.2 Sociala arbetskooperativ – arbete och mänsklig utveckling

Det finns många olika former och variationer av arbetsintegrerande sociala företag men inte något regelverk fastslaget i en förordning eller liknande hur dessa ska drivas. De lagar som styr verksamheten är desamma som för andra företag. Regeringen anser att det finns ett behov av en tydligare reglering för denna företagsform och har gett Näringsdepartementet i uppdrag att ta fram en förordning.⁴ Ett vägledande dokument som kan användas är den *Handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag* som regeringen beslutade om 2010 (N2010/1894/ENT).⁵ Där beskrivs behovet av att stärka samverkan mellan olika aktörer inom socialförsäkringsområdet och näringslivet samt vikten av att undersöka olika finansieringsmodeller. Ett konkret resultat av regeringsbeslutet är att Försäkringskassan arbetar tillsammans med Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Socialstyrelsen och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i frågor med anknytning till arbetsintegrerande företag, rehabilitering och sysselsättning.⁶

⁴ <http://www.tillvaxtverket.se> (Hämtad 2012-04-13).

⁵ <http://www.regeringen.se/sb/d/13048/a/144655> (Hämtad 2012-03-11).

⁶ http://www.forsakringskassan.se/myndigheter/socialt_foretagande (Hämtad 2012-03-14).

Tillsammans med företrädare för företagen, rådgivare och andra myndigheter har Tillväxtverket tagit fram följande kriterier som definierar ett arbetsintegrerande socialt företag.⁷

- Med övergripande ändamål att integrera människor som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i arbetsliv och samhälle.
- Som skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt.
- Som i huvudsak återinvesterar sina vinster i den egna verksamheten eller liknande verksamheter.
- Som är organisatoriskt fristående från offentlig verksamhet.

Ett socialt arbetskooperativ ägs och drivs av dem som arbetar i företaget. Alla som är medlemmar äger verksamheten tillsammans i form av ekonomiska eller ideella föreningar. Genom principen "en medlem - en röst" är varje medarbetare delaktig i företaget med både ansvar och inflytande. Det innebär att medlemmarna i kooperativen har två funktioner, dels är de medlemmar i föreningen och väljer en styrelse som är arbetsgivare för föreningens anställda, dels är de medarbetare i företaget och ofta anställda. Arbets sättet vilar på de kooperativa principerna om självhjälp, personligt ansvar, demokrati, jämlikhet, rättvisa och solidaritet. Denna kooperativa metod är en grund för utveckling av empowerment och genom ett gemensamt ansvar för företaget utvecklar medlemmarna sin initiativkraft och sociala gemenskap (Blideman & Laurelii, 2011). Detta arbetssätt överensstämmer med den syn på vägledning för att öka rörligheten i arbetslivet som Annika Lantz och Peter Friedrich (2006) företräder. De menar att de absolut viktigaste beståndsdelarna för att stärka individens och gruppens initiativkraft är att reflektera över sin arbetssituation, dess förutsättningar och det sociala klimatet med stöd från ledningen eller coachen.

Målgrupperna i de sociala arbetskooperativen varierar, liksom försörjningen och ersättningen till medlemmarna. I en del kooperativ arbetar medlemmarna och har kvar sin sjukersättning eller annan ersättning från socialförsäkringssystemet medan det i andra fall utbetalas lön från det sociala företaget. Till viss del beror det på vilken affärsidé som finns och den ekonomi som den erbjuder (Blideman & Laurelii, 2011). Alla sociala arbetskooperativ har en produktion av varor eller tjänster som antingen säljs på den offentliga eller den privata marknaden. Vissa säljer platser i daglig verksamhet, arbetsrehabilitering, utbildning och arbetsprövning/träning till den offentliga sektorn. Affärsverksamheten och vinstintresset är knutet till de sociala målen. De som är medlemmar i dessa kooperativ har ofta själva erfarenhet av utanförskap i samhället och på arbetsmarknaden. De använder den kompetensen i sitt företagande och utnyttjar också den kraft som igenkännandet och självhjälpstanken ger. Ett utmärkande kännetecken inom kooperativen är möjligheten för deltagarna att arbeta i sin egen takt utifrån sin arbetsförmåga (ibid).

Sedan millennieskiftet har det skett en markant ökning av sociala arbetskooperativ i Sverige. Antalet har nästan tredubblats från cirka 90 stycken 2001 till 270 stycken 2011. Tillsammans har de bildat en gemensam intresseorganisation, Skopi, (Sociala arbetskooperativens intresseorganisation), för intressepolitiskt arbete, kompetensutveckling och nätverksarbete för sina medlemmar (ibid).

⁷ <http://www.skoopi.coop/sociala-arbetskooperativ/definition-av-arbetsintegrerande-sociala-foretag> (Hämtad 2012-03-14).

2.3.3 Vägen ut!- kooperativen

För att ge en heltäckande bild av Vägen ut!- kooperativen har jag kompletterat informationen från hemsidan⁸ och verksamhetsberättelsen för 2011 med en intervju av företagets styrelseordförande och vice VD Elisabet Mattsson. De uppgifter som framkom under intervjun är dels invävda i texten, dels återgivna med citat.

Vägen ut! startade, som tidigare beskrivits i forskningsavsnittet, som ett EU-projekt 2002-2005 och består idag av tolv kooperativ, fem arbetar med boende och boendestöd för människor med missbruksbakgrund och resterande sju är arbetskooperativ. Samtliga kooperativ ingår i ett konsortium som har ett övergripande ansvar för ekonomi-, personal- och utvecklingsfrågor. Företagen verkar inom vitt skilda branscher men har alla dubbla uppdrag. Dels säljs miljövänliga produkter och tjänster, dels skapas arbete för människor som inte kommer in på den ordinarie arbetsmarknaden. Verksamheten är självfinansierande, förutom ett föreningsbidrag från kommunen som motsvarar fem procent av företagets omsättning. Den största inkomstkällan är försäljning av rehabiliterings- och arbetsträningsplatser som köps av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Göteborgs stad.⁹ Konsortiet omsatte förra året 32 miljoner kr och har cirka 100 anställda och 200 deltagare i arbetsrehabilitering, arbetsträning och praktik.

Målgruppen för arbetskooperativen är alla människor som står långt ifrån arbetsmarknaden: före detta missbrukare och kriminella, långtidsarbetslösa och långvarigt sjukskrivna. Affärsidén är att starta, driva och utveckla sociala företag för att skapa riktiga jobb. Det betyder dock inte att alla är garanterade en anställning efter avslutad arbetsträning. Eftersom kooperativen är självfinansierande är ekonomin givetvis en begränsande faktor och ibland kanske personen behöver annan behandling, utbildning eller helt enkelt inte passar in. När nya affärsområden och kooperativ startas grundas det på deltagarnas idéer, engagemang, behov, intressen, tidigare utbildning, personliga och yrkesmässiga erfarenheter. ”Den röda tråden i vårt sätt att organisera oss, i vårt sätt att växa, i vårt sätt att utvecklas är att använda varje människas resurs”, poängterar Elisabet Mattsson. Det är därför som Vägen ut! kontinuerligt vuxit sedan starten för tio år sedan. Den mångfacetterade verksamheten gör det möjligt för människor att göra karriär inom Vägen ut! Många går från boende, arbetsträning och anställning till att bli verksamhetschef eller delägare. När en person varit anställd i tre år kan hon söka medlemskap i kooperativet och bli delägare. Ungefär en tredjedel av alla anställda har valt att bli medlemmar.

De värderingar som genomsyrar organisationen är en tro på varje människas egen kraft och att alla människor är lika mycket värda. Att se varje människa där den är för att kunna motivera och stödja utan att vara omhändertagande. Grundpelare är aktivt deltagande, eget ansvarstagande och möjligheter att påverka och fatta beslut. Arbetet har ett stort värde för att bygga upp självförtroende och identitet. Det är viktigt både som grundstruktur i vardagen och som utgångspunkt för gemenskap och samtal. Den största skillnaden mellan arbetssättet i Vägen ut! och annan arbetslivsinriktad rehabilitering är egnerfarenheten. Genom att bearbeta sin egen erfarenhet av att stå långt ifrån arbetsmarknaden och omvandla den till professionell kunskap uppnås denna kompetens. De sociala arbetskooperativen har inga utbildade handledare utan använder sig av motivatörer som delar deltagarnas erfarenheter av ett utanförskap. Motivatören blir en förebild och

⁸ <http://www.vagenut.coop> (Hämtad 2012-05-04)

⁹ Det handlar om personer som får försörjningsstöd från socialtjänsten.

ingjuter hopp om att det går att bygga upp ett nytt liv. ”Det är motivatören som i allra högsta grad bedriver det egentliga karriärstödsarbetet”, avslutar Elisabet Mattsson.

2.4 Karriärstödsmodellen

Den modell som karriärstödarna arbetar med i Vägen ut!-kooperativen kallas karriärstöd och består av ett flertal olika arbetssätt och metoder. Modellen bygger på tre grundpelare: ett salutogent synsätt, empowerment och MI – motiverande samtal. Därför kommer jag att ge en utförlig beskrivning av innebörden i dessa begrepp.

2.4.1 Ett salutogent synsätt och KASAM

Aaron Antonovsky (2005) myntade begreppet KASAM som står för känsla av sammanhang. Utgångspunkten i begreppet KASAM kommer från ett salutogent synsätt, vilket innebär att man fokuserar på det som är friskt hos människan och även på det som möjliggör och bibehåller god hälsa. Ett utmärkande drag är även att anamma ett helhetsperspektiv och beakta människans sammanlagda historia. Det salutogena synsättet står i motsats till det patogena synsättet som lägger fokus på det sjuka och att bota det sjuka. Antonovsky (2005) menar att KASAM är kopplat till människans hälsotillstånd. Människan är inte antingen frisk eller sjuk utan pendlar mellan hälsa och ohälsa. Det som avgör var individen befinner sig inom denna pendling är känslan av sammanhang.

KASAM bygger på de tre komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Med begriplighet menas till vilken grad man upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara, som information som är ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig. En person med hög känsla av begriplighet upplever livets olika händelser som förutsägbara och ser dem som erfarenheter och utmaningar. Dess motpol är att uppleva händelser som kaotiska, oordnade, slumpmässiga, oväntade och oförklarliga. Hanterbarhet handlar om i vilken utsträckning individen har tillgång till resurser för att bemöta livets inre och yttre stimuli. De resurser som avses handlar inte bara om de som finns inom dig utan även andra människor som exempelvis familj, vänner eller arbetskamrater. En hög känsla av hanterbarhet innebär att man inte känner sig som ett offer för omständigheter eller att man utsatts för orättvisor. Det omvända förhållandet råder för dem med låg känsla av hanterbarhet – de ser sig som otursförföljda olycksfåglar. Innebörden av meningsfullhet är i vilken utsträckning personen upplever sin livssituation som intressant och betydelsefull. En stark känsla av meningsfullhet skapar i människan en känslomässig grund som lockar fram engagemang. Har en person svag känsla av sammanhang tycker hon nästan inte att någonting i livet är särskilt betydelsefullt. Denna komponent betraktas som den viktigaste och är en motivationsfaktor (ibid).

2.4.2 Empowerment

Empowerment är ett mångfasetterat begrepp som beskrivs på olika sätt i litteraturen. De vanligaste definitionerna är *hjälp till självhjälp* och *egenmakt* (Moula, 2009). Peavy (2007) har i en modell för konstruktivistisk vägledning formulerat vägledarens roll i det postindustriella samhället. Han använder sig av begreppet empowerment i sin beskrivning av hur vägledning kan bedrivas för att hjälpa människor som blir offer för samhällsförändringar. Vägledningsprocessen bör enligt konstruktivistisk mening förstärka individens känsla av att ha kontroll över sitt liv och sina personliga förhållanden. Askheim och Starrin (2007) har en utvidgad tolkning av begreppet och menar att empowerment både handlar om att ta makten över och förstå sitt eget liv. Men även att se och förstå andras liv. Den subjektiva erfarenheten utvecklar ett särskilt sätt att tänka om sig själv. Det kan innebära att ha tillit till sig själv och känna förmåga att fullfölja en handling. Empowerment uttrycker därmed både en målsättning och de medel som krävs för att nå detta mål.

Inom sociala arbetskooperativ definieras empowerment som egenmakt och syftar på den process som ger människor kontroll och bestämmanderätt över sina liv (Blideman & Laurelii, 2011; Carlberg, 2005). För dem som länge varit utan arbete och arbetsgemenskap och befunnit sig i en underordnad ställning i olika sammanhang är återerövrandet av egenmakt en viktig del i rehabiliteringen. I det egenmaktsbaserade arbetet finns ingen över- och underordning i relationerna och medlemmen i ett kooperativ har definitionsrätten när det är frågor som berör denne (Vägen ut! kooperativen, 2011). Egenmakten betonar delaktighet och tillit till sin förmåga att kunna förändra både sig själv och det omgivande samhället (Blideman & Laurelii, 2011). Den praktiska tillämpningen av empowerment handlar om att karriärstödjaren stöttar människor till att successivt utveckla sina inneboende resurser. I slutändan leder det till ökad självständighet och ökat ansvarstagande.¹⁰

2.4.3 Motiverande samtal

Karriärstödsmodellen använder sig av den kognitiva metoden MI – motiverande samtal. Metoden hjälper deltagaren att få större kunskap om sina möjligheter och begränsningar och stötta individen i sin förändringsprocess. Målet är att framkalla personens inneboende motivation, väcka hopp och stärka viljan till förändring.

MI är en evidensbaserad metod som har visat sig vara effektiv inom socialt arbete. Metoden är personcentrerad och inriktad på samarbete med klienten för att stimulera till positiv förändring genom att locka fram och förstärka personens egen motivation (Ivarsson Holm, Ortiz & Wirbing, 2010). Den viktigaste grundstenen i MI är det särskilda förhållningssättet som innebär att vägledaren visar respekt för klientens rätt till självbestämmande (Barth & Näsholm, 2006). Enligt MI-metoden arbetar vägledaren med fyra grundläggande principer: visa empati, utveckla diskrepans, stödja klientens självtillit och rulla med motstånd. Empati handlar om att förstå klientens situation och det görs bäst genom reflektivt lyssnande. Utveckling av diskrepans är utgångspunkten för förändring. Syftet är att kartlägga vilka negativa konsekvenser det nuvarande beteendet leder till samt de positiva konsekvenser ett förändrat beteende ger. Att stödja klientens

¹⁰ <http://vagenutsidor.se/default.asp?page=varderingar> (Hämtad 2012-03-14).

självförtroende innebär att förstärka positiva sidor och ingjuta hopp hos individen. För att utvidga klientens perspektiv och sätt att tänka används tekniken *rulla med motstånd* (Ivarsson Holm, Ortiz & Wirbing, 2010; Barth & Näsholm, 2006). Enklart kan det förklaras som ett sätt att utmana klienten till att omvärdera sina föreställningar.

2.5 Karriärutvecklingsteori

Människors val och handlingar påverkas av tidigare erfarenheter, tilltron till den egna förmågan, strukturella villkor och i interaktion med den omgivande miljön. För att kunna tolka och analysera respondenternas personliga och karriärmässiga utveckling ur ett vägledningsperspektiv har jag valt att använda mig av karriärutvecklingsteorin Social Cognitive Career Theory (SCCT). Valet av denna teori grundar sig på att det är en dynamisk modell som tar fasta på individens förmåga att själv påverka sina möjligheter. Karriärstödsmodellen som praktiseras i de sociala arbetskooperativ jag har undersökt utgår från ett tydligt egenmaktsperspektiv där deltagarna uppmuntras att återta kontrollen över sina liv. SCCT har uppmärksammats för att vara en relevant karriärvalsteori i arbetet med unga som kategoriseras som riskgrupper (Höjdal & Poulsen, 2009), vilket stämmer med en av de målgrupper som kooperativen inom Vägen ut! vänder sig till. Tanken är således att genom denna teoretiska ram utforska om deltagarnas självskattning i relation till förväntade resultat och personliga mål påverkas av det stöd de får av karriärstödarna.

SCCT är en socialkognitiv karriärutvecklingsteori med konstruktivistiska inslag som utarbetats av Robert W. Lent, Steven D. Brown och Gail Hackett. Den presenterades 1991 och bygger i huvudsak på Albert Banduras teorier om social inlärning men har även inslag av Linda S. Gottfredsons karriärutvecklingsteori, Gail Hacketts och N. E. Betz forskningsresultat samt John D. Kumboltz teorier om karriärval (ibid). Grundsynen är att människor påverkas av sin sociala miljö och handlar därefter. Fokus ligger således både på personens roll som aktivt handlande och på externa faktorer som inflytande. SCCT väjer sig mot typologiska termer och betonar istället det dynamiska hos människan – tron på hennes förmåga att förändras och utvecklas. Nyckelbegrepp i teorin är självskattning (self-efficacy), förväntade resultat (outcome expectations) och personliga mål (personal goals). Dessa begrepp samverkar med individens intressen, val och handlingar. Teorin utgår från en holistisk människosyn där såväl personen som miljön är i ständig förändring. Alla val sker i såväl en social som kulturell kontext och vid en bestämd tidpunkt.

Självskattning är människans tilltro till sin egen förmåga att klara en viss uppgift. Den påverkas bland annat av faktorer som kön, klass och etnicitet, tidigare erfarenheter, observation av andras framgångar och nederlag, hälsotillstånd och omgivningens influenser. Tillståndet är inte konstant utan samverkar med andra personer, beteenden och miljöfaktorer. Individer med hög tilltro till sin förmåga i en given situation tenderar att ta itu med mer krävande situationer, anstränga sig mer och kämpa längre vid motgångar. Individer med låg tilltro till sin förmåga har en benägenhet att ge upp, låter bli att anta utmaningar, sätter lägre mål för sin prestation och upplever sig som misslyckade i större utsträckning. Vad människor kan uppnå beror följaktligen till viss del på hur de tolkar och använder sina förmågor. Vilken tilltro individen har till sin egen förmåga påverkar hur effektivt denne utvecklar sina talanger och det ger en förståelse för varför individer med till synes lika förutsättningar kan uppvisa helt skilda resultat (Brown, 2002).

De förväntade resultaten handlar om de föreställningar och förväntningar individen har på den handling eller det val som gjorts, samt vilka konsekvenser detta leder till. De överväganden som vägs in när ett val träffas eller beslut fattas kan vara både yttre och inre belöningar, exempelvis egen stolthet över en väl utförd uppgift eller utifrånkommande positiv återkoppling i en specifik situation. Enligt Höjdal och Poulsen (2009) skapas resultatförväntningar i en lärandeprocess som påminner om den som sker vid utveckling av personlig kompetens. Det innebär att förväntningar bygger på föreställningen om vilken personlig tillfredsställelse eller positiv respons från omgivningen andra personer har fått i en liknande situation. Detta nyckelbegrepp i SCCT spelar en viktig roll för individens motivation.

Personliga mål definieras som ett beslut att påbörja en bestämd aktivitet eller en strävan efter att uppnå ett framtida resultat. Med ett uppställt mål blir det lättare för individen att organisera och upprätthålla sitt handlande. Målet blir därmed det som motiverar individen att gå vidare i processen och handlingarna får en mening (ibid).

Den allra viktigaste komponenten i SCCT är individens uppfattning om sig själv. Därför lyfts empowerment fram som ett betydelsefullt instrument att använda i vägledningen. Flera olika vägledningsmetoder kan appliceras till teorins tankegångar men i synnerhet Peavys konstruktivistiska livsvägledning (2007), coachning (Gjerde, 2004) och den lösningsfokuserade modellen vars essens är att bygga lösningar i samarbete med klienten, tillvarata dennes kompetens för att i en gemensam process formulera de förändringar hon vill uppnå i sitt liv och bygga på det som fungerar bra istället för att fokusera på problem (Berg & De Jong, 2003).

3. Metod

I detta kapitel beskrivs hur undersökningen har genomförts och dess tillförlitlighet och giltighet. Vilka metoder och tekniker som har använts, hur urvalet genomförts och på vilket sätt datainsamlingen utförts. Avslutningsvis redogör jag för tillvägagångssättet vid bearbetning och analys av resultatdata, hur resultatet redovisas samt mitt förhållningssätt och min människosyn i relation till studiens informanter och respondenter ur ett forskningsetiskt perspektiv. De sju deltagare som intervjuats benämns respondenter medan Vägen ut!-kooperativens vice VD och den karriärstödare som intervjuats definieras som informanter.

3.1 Undersökningsstrategi

Syftet med studien är att undersöka vilken betydelse karriärstödet har för deltagarna i sociala arbetskooperativ. Utifrån problemområde, syfte och forskningsfrågor faller det sig naturligt att välja en kvalitativ forskningsmetod eftersom undersökningen är utforskande och fokuserar på individens upplevelse och tolkning av sin situation. En kvalitativ studie som är utforskande fokuserar på innebörd, kontext och process där innebörden kännetecknas av hur individen upplever, tolkar och strukturerar sin egen verklighet i relation till tidigare erfarenheter (Backman, 1998). Med kontext menas att studien utförs i den naturliga miljön (ibid). Undersökningen har genomförts på respondenternas arbetsplats i de sociala arbetskooperativen och baseras på empiriskt material. Empiri betyder att påståenden om verkligheten måste grundas på erfarenhet och inte på tyckande (Johannessen & Tufte, 2003). Det stämmer överens med Marshalls och Rossmans (2011) syn på att empiriska data är grunden för kvalitativ forskning med syfte att beskriva och förklara bakomliggande orsaker och mekanismer till det fenomen eller den händelse som studeras.

Den analysmetod jag använder mig av är hermeneutisk meningstolkning. I korthet innebär metoden att meningen i innehållet tolkas genom en dialektisk process mellan helhet och utvalda delar i materialet. Dialektiken mellan helhet och utvalda teman bidrar till att få en fördjupad förståelse av innehållet (Kvale & Brinkmann, 2009). Tillämpningen av hermeneutisk metod innebär att forskaren utgår ifrån sin teoretiska förförståelse, sina tankar, känslor och kunskaper när denne tolkar sitt forskningsobjekt. Den hermeneutiska forskaren försöker se helheten i sitt forskningsproblem och göra tolkningar och resonera kring detta. Syftet med hermeneutiken är således inte att söka exakta svar. Inom hermeneutiken existerar ingen absolut sanning (Teorell & Svensson, 2007).

Inom vetenskapsteorin skiljer man mellan två olika angreppssätt att utforma en undersökning, induktiv och deduktiv metod. Enligt Backman (1998) används oftast den induktiva metoden inom kvalitativ forskning eftersom idén är att först undersöka ett speciellt perspektiv av samhällslivet och sedan fastställa en teori utifrån forskningsresultaten. Utgångspunkten i denna undersökning är induktiv eftersom det inte finns någon färdig hypotes som kan verifieras eller falsifieras. Studiens teoretiska ramar gör emellertid att det finns inslag av det deduktiva angreppssättet, vilket skulle

kunna förklaras som en dialektik mellan induktion och deduktion (Marshall & Rossman, 2011). Det är inte ovanligt att forskare kombinerar dessa båda metoder i sin strävan efter förståelse och förklaringar (May, 2001; Marshall & Rossman, 2011). Holme och Solvang (1997) menar att det är i motsättning mellan dessa metoder eller i kombination av dem som ny och spännande kunskap uppstår. Detta tillvägagångssätt kan jämföras med den hermeneutiska cirkeln där förförståelsen hos forskaren är utgångspunkten för vilket fenomen som studeras. Med en öppenhet och ett kritiskt förhållningssätt till sina egna förkunskaper ändras förståelsen när ny kunskap nås om företeelsen (Thurén, 2007).

3.2 Metoder och tekniker

Undersökningen består av nio kvalitativa intervjuer med sju deltagare, en karriärstödjare, och vice VD, varav den intervju som genomförts med kooperativets vice VD betraktas som en elitintervju med tanke på att hon har en ledande befattning och befinner sig i en maktposition (Kvale & Brinkmann, 2009). Syftet med elitintervjun är att komplettera den information om Vägen ut! som finns på hemsidan och i verksamhetsberättelsen för 2011. Av den anledningen är resultatet av elitintervjun placerat i bakgrundskapitlet. Respondenter är de personer som är direkt kopplade till den företeelse som studeras medan informanter står utanför själva undersökningsobjektet, men har värdefulla kunskaper om detsamma (Holme & Solvang, 1997). Följaktligen definieras deltagarna som respondenter medan karriärstödjaren och vice VD definieras som informanter. Intervjuerna följer den semi-strukturerade modellen med övergripande teman och frågor sammanställda i en intervjuguide. Fördelen med denna metod är att respondenterna ges utrymme att beskriva sina tankar, känslor och reflektioner så fritt som möjligt. Det ger också intervjuaren möjlighet att förtydliga, fördjupa och utveckla de svar som ges genom att ställa följdfrågor (May, 2001). Samtliga intervjuer har spelats in med mp3-spelare och sedan transkriberats, tolkats och analyserats utifrån angivna teorier, metoder och referensramar.

Att jag väljer den kvalitativa formen grundar sig på uppfattningen att den lämpar sig bäst för studiens syfte. Kvalitativa data och metoder har sin styrka i att de kan visa på helheten. Ett helhetsperspektiv gör det möjligt att få en ökad förståelse för sociala processer och sammanhang (Holme & Solvang, 1997). Avsikten med denna ansats är således att få fram fylliga beskrivningar och är särskilt användbart när man ska undersöka företeelser som man inte känner till så bra och som det forskats lite på (Johannessen & Tufte, 2003). Som jag tidigare klargjort har jag inte funnit någon forskning eller studie som behandlar karriärstödet betydelse för deltagare i sociala arbetskooperativ.

3.3 Genomförandesteg

Inför forskningsarbetet kontaktade jag ledningen för Vägen ut!-kooperativen för att höra om de hade möjlighet att ta emot mig. När jag fått klartecken att genomföra en studie på kooperativen förberedde jag mig genom att grundligt läsa litteratur som berör ämnesområdet, olika policydokument, forskningsrapporter, aktuella beslut om sociala arbetskooperativ och övriga

relevanta fakta om studieobjektet. Det innebär att jag haft kontakt med Tillväxtverket, Skoopi, Coompanion¹¹ samt forskare och författare som studerat Vägen ut!. Dessutom har jag sökt och gått igenom all tillgänglig information jag funnit om Vägen ut!-kooperativen och karriärstödsmodellen. Inför forskningsintervjuerna har jag samtalat med verksamhetscheferna på de undersökta kooperativen för att samla bakgrundsfakta om organisation, affärsidé, målgrupp och arbets sätt.

I samråd med personal på Vägen ut!-kooperativen har jag valt ut de personer som tillfrågats för en intervju. Intervjuerna har bokats personligen genom besök på kooperativet eller genom telefonsamtal, inför dessa skickades missivbrev och intervjuguide ut (Se bilaga 1-6). I intervjusituationen har jag vinnlagt mig om att etablera en empatisk och tillitsfull relation till respondenter och informanter. Min strävan har varit att uppfylla de tre villkoren tillgänglighet, kognition och motivation som May (2001) tillskriver en lyckad intervju. Tillgänglighet handlar om att intervjupersonen har tillgång till den information som efterfrågas. Med kognition avses om den intervjuade personen förstår vad som krävs av honom eller henne i rollen som respondent. Det tredje villkoret är motivation, vilket innebär att respondenten blivit förvissad om att dennes deltagande och svar är betydelsefulla.

Transkribering av intervjuerna har genomförts dagen efter intervjutillfället för att uppfylla kravet på samtidighet (Thurèn, 2005). Därefter har jag bearbetat, tolkat, och analyserat resultatet för att se om det finns gemensamma mönster, teman och samband. Under bearbetningen var avsikten att sortera, koda och kategorisera materialet för att i analysfasen få en kvalitativ förståelse av innehållet (Holme & Solvang, 1997). Den analysmetod jag använt mig av är hermeneutisk meningstolkning. I korthet innebär metoden att meningen i innehållet tolkas genom en dialektisk process mellan helhet och utvalda teman i materialet. Fördelen med denna process är att forskaren får en fördjupad förståelse av innehållet (Kvale & Brinkmann, 2009). I detta arbete är det viktigt att vara medveten om vilken inverkan min teoretiska förståelse och mina erfarenheter har på hur resultatet uppfattas och sorteras (Marshall & Rossman, 2011). Därför eftersträvade jag ett kritiskt och reflekterande förhållningssätt under hela processen. Inför diskussionsavsnitten har jag systematiskt och nogsamt gått igenom hela arbetet för att hitta den röda tråden från inledning till slutsats.

3.4 Urval och urvalsgrupp

Urvalet har gjorts i enlighet med Holmes och Solvangs (1997) principer att syftet med kvalitativa intervjuer är att öka informationsvärdet och skapa en grund för djupare och mer fullständiga uppfattningar om det fenomen som undersöks. Det innebär att urvalet av intervjupersonerna baserats på att de har erfarenheter, kunskaper och åsikter om och av karriärstödsmodellen i de undersökta sociala arbetskooperativen. Urvalsgruppen är därmed inte slumpmässigt vald utan systematiskt vald utifrån medvetet formulerade kriterier som är teoretiskt och strategiskt definierade. Enligt Backman (1998) är valet av antalet intervjupersoner beroende av undersökningens syfte och frågeställningar. Studieobjektet är tre sociala arbetskooperativ inom Vägen ut!-konsortiet. Syftet i studien är att undersöka vilken betydelse karriärstödet har för

¹¹ Coompanion finns i varje region och drivs av organisationer och företag inom den sociala ekonomin. Uppdraget är att bistå med juridisk och ekonomisk rådgivning till dem som vill starta kooperativ.

deltagarna i sociala arbetskooperativ. Således fokuserar uppsatsen på individperspektivet och därför har jag valt att intervjua sju deltagare med olika bakgrund. Det är en medveten strategi för att skapa en variationsbredd och ge en nyanserad bild av karriärstödet betydelse för olika målgrupper (Holme & Solvang, 1997). För att få en saklig och informativ bild av kooperativets organisation, värderingar och arbetssätt har jag genomfört en elitintervju med företagets vice VD. Den nionde kvalitativa intervjun genomfördes med en av konsortiets karriärstödjare. Avsikten är att få en tydlig bild av hur vägledningsmetoderna är uppbyggda i teori och praktik med tanke på att karriärstödsmodellen är av central betydelse i forskningsarbetet.

3.5 Datainsamling

I denna studie har jag genomfört nio kvalitativa forskningsintervjuer med sju respondenter och två informanter från Vägen ut!-kooperativen i Göteborg. Sju deltagare, med skiftande bakgrund, från olika kooperativ inom konsortiet har intervjuats för att ge sin syn på hur de upplever karriärstödet. Den intervju som genomförts med kooperativets vice VD betraktas som en elitintervju med tanke på att hon har en ledande befattning och befinner sig i en maktposition (Kvale & Brinkmann, 2009). En av företagets karriärstödjare har intervjuats om den modell som används inom verksamheten. Jag har använt mig av den semi-strukturerade intervjuformen med teman och bakgrundsfrågor sammanställda i en intervjuguide. Intervjuerna har i sju fall gjorts enskilt med respektive respondent/informant, två av respondenterna valde att intervjuas tillsammans. Tidsåtgången har varierat något men i genomsnitt tagit cirka en timme per intervju. Samma intervjuguide har använts för de sju deltagarna för att kunna jämföra svaren och plocka ut gemensamma teman och mönster. Karriärstödjaren och konsortiets vice VD har enskilda intervjuguides. Samtalen har spelats in på mp3-spelare och transkriberats i sin helhet innan resultatet sammanställts och analyserats. Datainsamlingen innefattar även kontakter med myndigheter och organisationer som arbetar med socialt företagande. Bakgrundsfakta om de tre sociala kooperativ som undersökts har insamlats genom intervjuer med respektive verksamhetschef. Därutöver har jag systematiskt gått igenom policydokument, verksamhetsberättelser och annan relevant information för att få en heltäckande bild av studieobjektet med syfte att studera relationen mellan teori och empiri.

3.6 Tillförlitlighet och giltighet

Syftet med valet av kvalitativ metod och intervjuer är att öka informationsvärdet och ge en djup och heltäckande bild av problemställningen. Det innebär att urvalet av intervjupersoner inte skett slumpmässigt, i statistisk bemärkelse, eller tillfälligt, i vardaglig betydelse. Urvalet har gjorts systematiskt utifrån medvetet formulerade kriterier som är teoretiskt och strategiskt definierade (Holme & Solvang, 1997). Intervjuerna har följt den semi-strukturerade formen, med teman och bakgrundsfrågor sammanställda i en intervjuguide, för att ge utrymme för respondenterna att beskriva sina tankar, känslor och reflektioner så fritt som möjligt. Det ger intervjuaren en möjlighet att förtydliga, fördjupa och utveckla de svar som ges genom att ställa relevanta följdfrågor (Kvale & Brinkmann, 2009). Det är viktigt att både i planering och utförande av studien välja respondenter, informanter, intervjumetod och frågor som håller en hög tillförlitlighet. Validitet

innebär att forskaren verkligen undersöker det som är avsikten med studien (Thurén, 2007). Därför var målsättningen att ha syfte och forskningsfrågor i åtanke under hela forskningsprocessen.

Ett självklart och grundläggande krav på all empirisk forskning är att man ska belägga sina påståenden, åtminstone när de går utöver vad som kan betraktas som allmänt känt (Teorell & Svensson, 2007). Det innebär att jag i forskningsarbetet strävat efter att uppfylla de fyra källkritiska principerna äkthet, tidssamband, oberoende och tendensfrihet (Thurén, 2005). En av de metoder som används i kvalitativa studier för att mäta tillförlitligheten är att läsaren ska kunna följa sättet data samlas in på, se hur dessa används, bearbetas, presenteras och analyseras (Marshall & Rossman, 2011). Följaktligen ska det finnas en transparens i studien. Detta har jag försökt åstadkomma genom att utförligt beskriva och motivera ställningstaganden och tillvägagångssätt under hela forskningsprocessen. Självreflektion är en annan grundläggande metodik inom kvalitativ forskning (ibid). Genom att iakttäta ett kritiskt och reflekterande förhållningssätt under forskningsarbetet för att fånga essensen i studieobjektet är ambitionen att uppnå hög tillförlitlighet och giltighet. Med tillämpning av ovanstående metoder bedömer jag att uppsatsen uppfyller kraven på både reliabilitet och validitet.

3.7 Etiska ställningstaganden och människosyn

Grunden för all vetenskaplig forskning är objektivitet skriver May (2001). Men objektiviteten är relativ eftersom såväl forskarens utgångspunkt i form av erfarenheter, tidigare kunskaper och värderingar som intervjupersonernas erfarenheter, kunskaper och värderingar har betydelse för det resultat som framkommer. Objektivitet är en mångtydig term som även har etisk relevans (Kvale & Brinkmann, 2011). De hävdar att en väl utförd intervju kan vara en objektiv forskningsmetod i den bemärkelsen att den inte är snedvriden. Vidare beskriver författarna reflexiv objektivitet, att medvetet reflektera över sina värderingar och fördomar, som ett etiskt ställningstagande i forskningsprocessen. I detta forskningsarbete har det varit viktigt att hantera personliga berättelser med känsligt innehåll på ett omdömesgillt och etiskt korrekt sätt. Samtliga intervjuade har erbjudits möjlighet att läsa igenom resultatet av respektive intervju. Detta etiska ställningstagande bygger på ambitionen att framställa så verklighetstroga beskrivningar som möjligt.

De forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet utarbetat inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning har följts för att respektera de personer som deltagit i studien. Informationskravet innebär att forskaren ska informera dem som är berörda av forskningen om den aktuella forskningsuppgiftens syfte. Att deltagare i en undersökning själva har rätt att bestämma över sin medverkan ingår i samtyckeskravet. Innebörden i konfidentialitetskravet är att de personer som deltar i en undersökning ska garanteras anonymitet och uppgifter om deltagarna ska förvaras så att obehöriga inte kan ta del av dem. Nyttjandekravet betyder att uppgifter insamlade om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2006). Dessa fyra principer har alla intervjupersoner fått såväl skriftligt genom missivbrevet som muntligt vid intervjutillfället.

I den humanistiska människosynen ligger tyngdpunkten på att människan är en självständig individ som har en egen fri vilja, samt besitter förmågan att skapa och forma sitt liv. Grundsynen i humanismen är att alla människor är lika mycket värda (Thorsén, 2010). De personer jag intervjuat kan ha levt mer eller mindre i utanförskap och ha flera misslyckanden med sig i bagaget. Med en

humanistisk grundsyn är det viktigt för mig att bemöta dem utan förutfattade meningar, med respekt och lyhörddhet. Visa att jag är intresserad av deras berättelser och lägga mina egna värderingar åt sidan i samtalen. Humanismen sätter individen i centrum och betonar solidaritet mellan människor. Nära besläktade med humanismen är de salutogena och holistiska perspektiven som Antonovsky representerar (2005). Genom att anamma dessa synsätt finns goda förutsättningar att utveckla de krafter, resurser och kompetenser som den enskilda människan har. Den människosyn och det etiska förhållningssätt jag bär med mig i forskningsarbetet utgår från dessa teorier.

3.8 Bearbetning och analys av resultatdata

Samtliga intervjuer har transkriberats i sin helhet dagen efter intervjutillfället för att uppfylla kravet på samtidighet (Thurèn, 2005), därefter lyssnats igenom och kontrollerats mot utskriften. För att få en bra överblick över insamlad data har transkriberingarna bearbetats stegvis. I första bearbetningen var avsikten att plocka ut centrala delar ur varje intervju för att hitta gemensamma mönster, teman och samband. De teman och mönster som därefter valdes ut motsvarade syfte och forskningsfrågor för att få en röd tråd i undersökningen inför analys och slutsats. I huvudsak har analysfasen präglats av den induktiva metoden då kategorier och begrepp hämtats från undersökningsmaterialet men haft inslag av deduktion med tanke på de teoretiska ramar som använts. Den analysmetod som använts är hermeneutisk meningstolkning. I korthet innebär metoden att meningen i innehållet tolkas genom en dialektisk process mellan helhet och utvalda teman i materialet. Dialektiken bidrar till att ge en fördjupad förståelse för meningsinnehållet (Kvale & Brinkmann, 2009). I detta arbete försökte jag vara medveten om vilken inverkan min förförståelse och mina erfarenheter hade på hur resultatet uppfattades och sorterades (Marshall & Rossman, 2011).

3.9 Resultatredovisningsätt

Resultaten av de semistrukturerade intervjuerna är utformade med syfte att skapa överskådlighet och en röd tråd. Ambitionen är att rubrikerna och textavsnitten ska uppvisa koherens, det vill säga kännas logiskt och strukturellt sammanhållna (Backman, 1998). En enkel form av transkriptionsnyckel har använts för att förtydliga de berättelser som intervjupersonerna förmedlat. Ord med versaler, ”DU”, betyder att ordet betonas, ”(...)” innebär att ovidkommande text är utesluten i citatet, ”...” skrivs när intervjupersonen gör en kort paus, ”[kooperativet]” är det ord som respondenten åsyftar men inte uttalar och är därför ifyllt av mig.

Inledningsvis redovisas karriärstödsmodellen följt av en sammanfattande bakgrund av de tre undersökta kooperativen och de sju deltagarna. Därefter presenteras resultatet utifrån tre centrala teman som korrelerar med syfte och forskningsfrågor i avsikt att ge en fördjupad bild av studieobjektet. Intervjupersonernas utsagor skildras på ett innehållsmässigt och stilistiskt korrekt sätt. Det innebär att jag i återgivandet av den information jag inhämtat försöker vara så noggrann och nära källan som möjligt. Målsättningen är att skrivningen ska kännas övertygande och engagerande där insprängda citat av respondenterna skapar en levande och nyanserad bild av

undersökningen. Samtliga citat är ordagrant återgivna. Texten skrivs i presens, vilket föreskrivs i resultatdelen (ibid). Med dessa ansatser är målsättningen att redovisa resultatet på ett för läsaren trovärdigt, tillgängligt och intresseväckande sätt.

4. Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet av de kvalitativa intervjuer som genomförts med en karriärstödjare och sju deltagare på tre olika sociala arbetskooperativ inom Vägen ut!. Inledningsvis redovisas de metoder, arbetssätt och förhållningssätt som ingår i karriärstödsmodellen. Sedan ges en kort beskrivning av de kooperativ som studerats och en sammanfattande bakgrund av deltagarna. Efter genomförd datareduktion har tre teman utkristalliserats som bäst korrelerar med syfte och forskningsfrågor. Resultatredovisningen varvas med beskrivningar och insprängda citat för att på ett levande sätt skapa en detaljerad och nyanserad bild av undersökningen. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av de insamlade resultaten.

4.1 Karriärstödsmodellen på Vägen ut!

Karriärstödsmodellen består av ett flertal olika arbetssätt och metoder och är en integrerad del av deltagarnas arbetsträning. Den har successivt vuxit fram i verksamheten och formaliserades genom ett ESF-projekt¹² som pågick under åren 2009-2011. Alla deltagare har en handledare/motivatör som bedriver det dagliga karriärstödet. Karriärstödjarens främsta uppgift är att vara en samordnande länk mellan individen, berörda myndigheter och kooperativet för att ingen ska falla mellan stolarna. Hennes roll är även att vara ett stöd för motivatörerna och har regelbundna möten med dem. Vägen ut! har två anställda karriärstödjare och M, som jag intervjuat, har varit med och byggt upp verksamheten sedan starten.

Karriärstödet riktas framför allt till de deltagare som kommer till Vägen ut! via köpta platser inom rehabilitering, arbetsträning och praktik. De personer som anställs har tillgång till karriärstödjarens kompetens men de flesta utbildas till motivatörer och bedriver själva karriärstöd i sin yrkesroll. Den myndighet som är uppdragsgivare gör tillsammans med karriärstödjaren upp en individuell handlingsplan som ska följas. Karriärstödet anpassas efter individen men utgår från ett fast koncept. Arbetet bygger på ett salutogent synsätt där människan sätts i centrum med fokus på det friska och på de resurser varje individ har. Tillsammans med medarbetarna på kooperativet lär sig personen att utveckla sina resurser och ta ansvar för helheten. Sammantaget ger det en aktiv process, med egenmakt och ett mer bestående värde i motsats till en passiviserande klientroll. M förklarar vad denna tillämpning av empowerment innebär i ökad självkänsla:

Många har väldigt dåligt självförtroende och tycker inte att de duger till någonting. Genom att säga att du duger som du är, bara att du är här med din positiva inställning och gör ditt bästa är värt hur mycket som helst.

¹² ESF står för Europeiska socialfonden.

Stommen i arbetsrehabiliteringen är en strukturerad, beprövad och erfarenhetsbaserad miljöterapi. Den syftar till att utveckla en stabil och social struktur för deltagarna. För människor som länge saknat stabilitet i livet är det viktigt att se till personens samlade situation. Därför präglas arbetet av en helhetssyn på individen. De olika nätverk som varje person ingår i ses som centrala. Den sociala aspekten av tillvaron tas på allvar. Om inte det privata och professionella nätverket fungerar är det stor risk att deltagaren faller tillbaka i gamla destruktiva mönster. Hur viktigt detta arbete är beskriver M på följande sätt:

Vi gör väldigt många extraordinära insatser. Hos oss kommer man inte riktigt undan. Det är relativt vanligt med återfall och att man är tillbaks i gamla beteenden. Det gäller att komma över den här puckeln. Vårt jobb är att fortsätta stötta och motivera.

I motivationsarbetet används den kognitiva metoden MI - motiverande samtal som hjälper deltagaren att få större kunskap om sina möjligheter och begränsningar och ger stöd i förändringsprocessen. Fokus ligger på att väcka hopp och stärka viljan till förändring. Karriärstödet utgår från att människor kan och vill utvecklas. Genom ett situationsanpassat ledarskap är uppgiften att hjälpa människor att uppnå såväl sina egna som organisationens mål. Karriärstödet ska se och förstå deltagarens behov i olika situationer. Det kan handla om att hitta karriärvägar för deltagarna, finna vad de har för intressen, utbildning och tidigare erfarenheter som kan leda till ett lämpligt arbete eller fortsatt utbildning. Att stärka yrkesidentiteten och våga lita på sin egen kompetens är nyckelbegrepp eftersom målet med karriärstödet är att människor ska bli självförsörjande. Vilken påverkan karriärstödet arbetsmetoder har för deltagarnas livskvalitet uttrycker M så här:

Det påverkar jättemycket. Jag tror faktiskt att det till och med är nästintill revolutionerande för vissa människor. För många har det nog varit att komma till en plats där man för första gången känner sig hemma, blir sedd, bekräftad och mött där man är. Att få tillbaka lusten och glädjen över att göra saker. Känslan av att vakna på morgonen och ha en plats att gå till. Här kommer det salutogena förhållningssättet in, känslan av ett sammanhang.

4.2 Beskrivning av tre arbetskooperativ

Här följer en kort presentation av de tre sociala arbetskooperativ som studien omfattar. För att identifiera kooperativen rubriceras dessa med en bokstav. Samtliga respondenter har sin hemvist på något av dessa kooperativ.

Kooperativ A

Bildades 2002 och var ett av de första kooperativen inom Vägen ut! Affärsområdet är väv- och konsthantverk med försäljning till allmänheten i butik och på olika marknader. En gång i veckan arbetar en av kooperativets anställda med skapande verksamhet på häktet i Göteborg tillsammans med de intagna kvinnorna. Tidigare hade kooperativet en tydlig profil mot arbete med våldsutsatta kvinnor som lämnat missbruk och kriminalitet bakom sig. Idag är målgruppen alla kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden. Kooperativet har fem anställda och tolv deltagare.

Kooperativ B

Öppnade i april 2012 och är en sammanslagning av två tidigare kooperativ. Affärsområdena är screentryckeri och konsttryck, tvätteri, gröna tjänster som gräsklippning och plantering, hantverksverkstad där möbler kläs om och kläder sys av gammalt material. Ett arbetsträningskök är under uppbyggnad. Kundkretsen består av bostadsrättsföreningar, bostadsföretag, offentliga uppdragsgivare och privatpersoner. Kooperativet har elva anställda och cirka 30 deltagare.

Kooperativ C

Öppnade våren 2010 och har handelsträdgård, snickeri, kaféverksamhet, catering och konferens. Kaféet är öppet sex dagar i veckan och vänder sig till allmänheten. Handelsträdgården säljer plantor, snittblommor och grönsaker till alla intresserade. Övriga kunder kommer från offentliga sektorn. Kooperativet har nyligen inlett ett partnerskap med en kommunal kulturförening i Göteborg där de i samverkan arrangerar olika aktiviteter. Här finns elva anställda och 30-40 deltagare.

4.3 Vägen in

Inledningsvis ges en sammanfattande bakgrund av de sju deltagare som intervjuats. Beskrivningarna varierar något beroende på vad som framkommit under intervjun och vilka uppgifter som är relevanta för förståelsen av deras situation i förhållande till syfte och forskningsfrågor. Intervjupersonerna har fått fingerade namn för att skydda deras identitet. Därefter presenteras respondenternas upplevelser av karriärstödet betydelse utifrån de teman som utkristalliserats av resultatet.

Susanne 55 år

Har alltid haft ett stort intresse för konst och konsthantverk och gick flera konstskolor innan hon hittade sin passion – glasblåsning. Som utbildad glasblåsare växlade hon mellan att vara anställd, frilansande glasblåsare och designer för att sedan bli delägare i ett konstnärskooperativ. Där arbetade hon först som glasblåsare och sedan som intendent. Sommaren 2006 drev hon ett eget galleri och jobbade dygnet runt. Från en dag till en annan försvann orken och Susanne drabbades av utmattningssyndrom och blev sjukskriven. Hon beskriver det som att hon gick leende rätt in i väggen. Sjukskrivningen varade cirka ett och ett halvt år och genom en bekant på Vägen ut! fick hon våren 2008 en plats via Försäkringskassan på ett av kooperativen. I augusti 2009 anställdes hon som handledare/motivator och idag arbetar Susanne som platsansvarig på ett kooperativ.

Monika 50 år

Har en bakgrund inom kriminalvården och var under åtta år helt isolerad från samhället. Genom vävstugan, som är en verksamhet för kvinnor med erfarenhet av missbruk och/eller kriminalitet hittade hon likasinnade kvinnor. Det gemensamma intresset var hantverk och de var bra på att stötta varandra. Så föddes idén att starta rehabilitering för kvinnor med hantverk som arbetsmetod.

Tillsammans startade de fem kvinnorna ett av Vägen ut!s första arbetskooperativ 2002. Drivkraften var framför allt att kvinnor har svårare än män att få del av samhällets resurser till en utvecklande rehabilitering. Monika har en barnskötarutbildning i botten men levde på försörjningsstöd från socialtjänsten när hon blev en del av kooperativet. Idag är hon verksamhetschef på det kooperativ hon var med och utformade.

Kent 48 år

Började arbeta när han var 16 år och läste sedan in gymnasiet på komvux. Han har arbetat som lastbilschaufför, fabriksarbetare, byggnadsarbetare och rederianställd. Livet har kantats av missbruk och 1997 blev Kent arbetslös. När arbetslöshetskassan tog slut fick han sin försörjning från socialtjänsten. En kamrat till Kent hade fått en plats i ett av kooperativen och tipsade honom om Vägen ut!. Kent övertalade socialtjänsten att betala en arbetsträningsplats för honom och hösten 2009 började han sin rehabilitering. Anställning var inte ett självändamål för Kent utan han njöt av dagen som den kom. Med två återfall på vägen lyckades han få en anställning i december 2011. Nu arbetar han som lunchansvarig och sköter matlagning och kökssysslor i ett kooperativ.

Lena 51 år

Arbetade som läkarsekreterare men bytte karriär mitt i livet och gick en trädgårdsutbildning 2007. Inom branschen finns det främst säsongsarbeten och Lena hade svårt att hitta ett trädgårdsarbete. Hon blev arbetslös och stämplade i cirka ett och ett halvt år. Under tiden sökte hon intensivt efter lediga tjänster i första hand och praktikplatser i andra hand. Lena fann så småningom om Vägen ut! och såg att de hade ett kooperativ med inriktning mot trädgård och lyckades få en plast betald av Arbetsförmedlingen. I april 2010 började Lena som deltagare på ett kooperativ och anställdes i juni året efter. I början av 2012 utbildade hon sig till handledare/motivatör.

Stefan 55 år

Började som fartygsbyggare men behövde stabilitet i tillvaron när han blev förälder och startade ett plåtslageri tillsammans med några kamrater. Företaget gick bra och de sista 17 åren som egen företagare arbetade Stefan som arbetsledare. Det intensiva arbetet tog ut sin tribut och Stefan blev utbränd och var sjukskriven i två år. Därefter utförsäkrades han från Försäkringskassan och gick från sjukskrivning till arbetslöshet. Detta pågick i flera år när hans arbetsförmedlare lyckades ordna en plats på ett kooperativ i juli 2010. Våren 2011 fick han fast anställning och idag arbetar han som handledare/motivatör inom snickeri.

Gunilla 48 år

Har haft en rad arbetsgivare inom olika branscher. Gunilla har arbetat som barnskötare, personlig assistent, i en anorexi- och bulimiförening som hon startade, i butik, inom hemtjänsten och som städerska. Parallellt med arbetet missbrukade hon alkohol och tabletter. Slutligen kraschade tillvaron totalt, missbruket eskalerade och utökades med amfetamin. Under några år var Gunilla inskriven på Arbetsförmedlingen men när a-kassedagarna tog slut levde hon på försörjningsstöd från socialtjänsten. Gunillas pojkvän lyckades omvandla ett fängelsestraff till vård inom Vägen ut!

och bad att få ta med sig Gunilla. Socialtjänsten vägrade bekosta en plats men Gunilla kunde till slut börja arbetsträna i juni 2011 genom Arbetsförmedlingens försorg. Redan i december samma år anställdes hon och arbetar idag som kaféansvarig på ett kooperativ.

Tommy 54 år

Fick diskbräck i ryggen efter tolv års arbete som scentekniker. Han genomgick tre operationer och stelopererades slutligen, vilket innebar att han inte kunde återvända till sin arbetsplats. Tommy blev sjukskriven och var det under lång tid. Så småningom flyttades han över till Arbetsförmedlingen och varvade jobbsökarkurser med kortare praktikplatser. Sammanlagt var Tommy arbetslös i fem år och tillvaron började kännas hopplös. Vändpunkten kom när Arbetsförmedlingen anvisade honom en praktikplats på ett kooperativ inom Vägen ut!. Där började han i mars 2011 och kunde använda sina tidigare yrkeskunskaper på ett konstruktivt sätt. Redan efter tre månader erbjöds han en fast anställning och idag arbetar Tommy som handledare/motivatör.

4.3.1 Självkänsla och egenmakt

Gunillas tillvaro hade kraschat totalt efter ett helt liv av missbruk. Hon hade förlorat arbetet, lägenheten, familjen och bodde på en campingplats. Allting av värde hade hon missbrukat bort och självkänslan var helt körd i botten när hon fick behandling på ett av Vägen ut!s boenden under sex månader. Socialtjänsten betalade den platsen. Därefter följde ett utslussningsboende, vilket kräver att man har sysselsättning, och genom goda kontakter med en arbetsförmedlare fick hon arbetsträna i ett kooperativ. Hon beskriver vad karriärstödet betytt för hennes självkänsla och återerövrande av egenmakt på följande sätt:

Det hade naturligtvis inte gått utan det. Absolut inte. Alla kommer hit till av en orsak. Det behöver inte vara missbruk, det kan vara utbrändhet, lång arbetslöshet, sjukdom. Då är man ju vilse i pannkakan när man kommer. Man har ingen självkänsla, man vet inte vad man vill, man vet inte vad man klarar av. Och då kommer de in och bara finns där. Utan karriärstödarna hade det inte fungerat. När man själv inte tycker att man klarar så mycket ser de vilka framsteg man gör och talar om det. De gör ju ett fantastiskt jobb.

Gunilla hade täta kontakter med sin karriärstödare eftersom hon riskerade att bli utan sin bostad på utslussboendet när de sex månaderna var till ända. Ersättningen från A-kassan räckte inte till hyreskostnaden och det enda alternativet var att få en anställning på kooperativet för att ha råd att bo kvar. Något som karriärstödaren i samarbete med Arbetsförmedlingen lyckades ordna. Hon beskriver det som en jättestark känsla att hennes önskemål togs på allvar, att hon blev hörd, förstörd och respekterad. Hur detta stärkte hennes självkänsla och möjligheter att påverka sitt eget liv illustreras av följande citat:

Det var ju jättestarkt för självkänslan. Hon [karriärstödaren] gjorde något väldigt bra. Hon fick mig att tro att det ändå var jag som gjorde det. Hon gjorde hela jobbet, men hon fick ändå mig att känna att jag var den som... ja, det var fräckt, det var det. Jag tänker om hon inte hade funnits där. (...) Hon rådfrågade mig precis som om vi var jämsides, vet jag att jag kom på mig själv att tänka. Då växer jag ju. Det var jag inte van vid. Man är ju inte mycket när man kommer hit, ingen är väl det. Ingen är ju stor när man kommer hit.

Lena bytte karriär mitt i livet och den nya utbildningen som trädgårdsmästare gav inte den avkastning hon förväntade sig. Istället för ett stimulerande arbete väntade arbetslöshet och jakt på praktikplatser. Karriärstöd för henne är ett diffust begrepp och hon har heller inte haft någon närmare kontakt med någon karriärstödjare. Tack vare arbetsgemenskapen och sitt arbete inom kooperativet tycker hon att självkänslan vuxit med uppgifterna. Den sociala träningen har gjort henne stabilare. Lena beskriver att hon tidigare inte klarat av att hålla i möten och tala inför grupper – en färdighet som hon nu behärskar.

När man gått in i väggen blir man isolerad eftersom orken inte finns för att företa sig någonting, menar Susanne. Från att ha varit en oerhört aktiv och framgångsrik yrkeskvinna blev omställningen till sjukskriven en skarp kontrast. För henne har dialogen med karriärstödjaren och möjligheten att kunna påverka varit betydelsefullt för att öka självkänslan och återta kontrollen över sitt liv. Hon betonar lyhördheten och respekten som karriärstödjaren visar:

Det är ju väldigt lätt när man är i en utsatt situation att man blir trampad på av omgivningen. Men här känner man inte det. Jag möts av respekt och känslan av att vara värdefull. Det är väl det bästa man kan få lov att känna. Och speciellt när man är svag, att man är tillräckligt värdefull för att få finnas till ändå.

Inom Vägen ut! arbetar man efter devisen att den som äger problemet också bär på lösningen. Det förhållningssättet har varit gynnsamt för Susannes rehabilitering. Om man har den insikten att ingen annan behöver bestämma över ditt huvud för att lösa ditt problem och samtidigt får rätt frågor ställda av karriärstödjaren är det av stort värde att känna att det är jag själv som påverkat att det gått bra för mig, anser Susanne. Detta är den viktigaste frågan enligt Susanne:

'Vad vill DU med ditt liv?' Det är en förnämlig fråga. Man kan nästan inte få en mer förnämlig fråga. Det är en livsfråga. Det handlar om det viktigaste för alla människor.(...) Gemensamt kan man hitta lösningar. Inte att någon prackar på lösningarna utan att man gemensamt hjälps åt att hitta svar även om svaren finns hos dig själv. Det är det rätta, bästa stödet.

Kent kom till Vägen ut! utan några direkta förväntningar och upplever att han alltid haft en ganska bra självkänsla. Han är medveten om sina styrkor och kan omsätta dem i praktiken. I och med att han erbjöds anställning fick han mer ansvar och påtog sig motvilligt det men berättar att det förändrat honom:

När missbruket var som svårast så hade jag myndighetsnoja. Jag ville inte ta mig för någonting. Man körde mycket huvudet i sandentaktik. Idag tänker jag: Tänk om jag skulle bli av med jobbet, då måste jag för helvete ut och söka nytt. Det känns som att jag kan klara det bättre idag än innan jag fick den här anställningen. (...) Ja, man växer väl. Man vet vad man klarar av. Jag vet att jag faktiskt kan lite grand ändå.

Vad karriärstöd är har han ingen klar bild av. Karriärstödjaren ser han mest som en person som samtalar med myndigheter och ordnar anställningar. Han har inte haft mycket kontakt med någon av karriärstödjarna. Vid djupare eftertanke nämner han en av sina handledare som en viktig person som ingöt hopp och uppmuntrade honom att kämpa. Alla handledare bär på egen erfarenhet av ett utanförskap och Kents motivator var inget undantag utan hade själv lämnat ett missbruk bakom sig. Kent berättar:

Vi satt mycket i bilen och snackade. Det var snack man till man som mellan kompisar. Han hade levt samma liv som jag. När det kommer till missbruk är det bara en sak som gäller: ta ett beslut och lägg av, gör det, sen är det bra. Vi förstod varandra. Det var inte så krystat.(...) 'Bara du skärper dig och tar ett beslut så fixar det sig', sa han till mig. Det är mitt karriärstöd, tycker jag.

Från att ha drivit företag och varit arbetsledare i 17 år blev sysslolösheten under sjukskrivning och påföljande arbetslöshet svår för Stefan. Självkänslan började dala och nätverket spricka. Konsekvensen blev att han drack mer och mer alkohol. Till slut bestämde han sig för att begränsa konsumtionen av alkohol och försöka stå emot suget. För honom blev arbetsträningen på kooperativet en livsavgörande vändpunkt. Stefan förklarar hur livslust och självförtroende successivt vuxit fram genom arbetsgemenskapen:

Jag hade pensionerat mig redan, så något jobb för mig det fanns inte. Jag trodde inte ens att jag skulle kunna komma tillbaka efter utbrändheten. Det hade jag aldrig hört någon som hade gjort tidigare. Tillvaron här har hjälpt mig, och jag trivs som fisken i vattnet. Det har varit lätt att gå upp på morgonen och lätt att stanna kvar på kvällen. För mig var det här en räddning från pensionen.

Vad karriärstöd är har Stefan inte reflekterat över och han har heller inte haft någon regelbunden kontakt med någon karriärstödare. Han ser arbetet, gemenskapen med arbetskamrater och det faktum att han nu är handledare och motivatör och hjälper andra människor att komma vidare som de faktorer som hjälpt honom att ta makten över sitt liv och stärka självkänslan. Hans bästa karriärstöd är arbetskamraten Tommy understryker han. De är båda handledare, delar på arbetsuppgifterna och trivs i varandras sällskap. Stefan förtydligar:

Man ska använda sina resurser. Jag använder Tommy till det han är duktig på. Han använder mig till det som han inte är så bra på. Vi kompletterar varandra väldigt bra. Dessutom har vi samma åsikter om saker och ting. Målet är att vi ska ha roligt varje dag.

Tommy bekräftar bilden och säger skrattande att de är varandras karriärstöd. Hans självkänsla har vuxit i takt med de arbetsuppgifter han tilldelats och känner en stor tillfredställelse över att vara handledare och är tydlig med att förmedla mottot att alla är lika mycket värda. Innan han kom till kooperativet bollades han runt mellan kurser, praktikplatser och tillfälliga jobb. Efter en lång yrkeserfarenhet inom ett kvalificerat yrke kändes det förnedrande att gå till Arbetsförmedlingen och be om hjälp. Här känner han sig sedd och respekterad för sina kunskaper, erfarenheter och kompetenser. Skillnaden mellan andra arbetsplatser och kooperativet som är avgörande för att öka självkänslan och egenmakten beskriver han så här:

Vi sitter alla i samma båt och ingen blir lämnad utanför. Alla blir behandlade på samma sätt. På en vanlig arbetsplats får den som kommer sist bara göra skitjobbet. Så är det inte här. De gamla tar hand om de nya som kommer.

Det är tio år sedan Monika gick med i det EU-projekt som utvecklades till Vägen ut!. Den sköra, utsatta, försynta kvinna hon en gång var finns långt bak i minnesbanken. Idag är hon en väl fungerande yrkeskvinna med man och barn och det gör ont att se tillbaka på den livsresa hon gjort. Trots svag självkänsla initialt betonar hon att hon alltid haft ett driv inom sig och ville göra något, men visste inte vad. Karriärstödet för henne är tryggheten att vara tillsammans med alla människor

omkring henne på kooperativet, men även karriärstödjaren som hon har regelbunden kontakt med i sin roll som verksamhetschef idag. Men vilken betydelse har då karriärstödet haft för Monikas självkänsla och återerövrandet av egenmakt? Här följer Monikas berättelse:

Det jag har i bakfickan. Det där gamla, det är nästan svårt att prata om. Man går inte och tänker på det längre. Jag har fått en ny identitet. (...) Egenmakt handlar om att ta sig fram. Först var jag bidragstagare, sen fick man en lön och sakta, sakta gestaltade sig ett liv. Varenda grej är betydelsefull. Att man faktiskt hanterar det. Klarar uppgifterna. Idag driver ju jag ett företag som vem som helst, tillsammans med mina medarbetare. Man växer som människa hela tiden. Karriärstödet har betytt jättemycket.

Gemenskapen och kvinnornas kraft. Att bli mött där man är och få acceptans för det. Stödet de finner i varandra och vetskapen om att de alla har en bakgrund i ett utanförskap som förefallit omöjligt att ta sig ur. Dessa faktorer ser Monika som viktiga komponenter i sin definition av karriärstödet kopplat till självkänsla och att ta makten över sitt liv. Hon fortsätter berätta:

Från början vågade jag knappt öppna munnen. Nu går det inte att få tyst på mig. Aldrig trodde jag att jag en gång skulle stå och prata offentligt. Det har hänt vid flera tillfällen. Självkänslan växer för varje gång man tar ett kliv ut i det okända. När man känner att marken faktiskt bär. Vi är duktiga på att peppa varandra, vi tror på varandra. Vi är karriärstödjare allihop.

4.3.2 Livskvalitet

För merparten av deltagarna var tillvaron innan Vägen ut! en blandning av kaos, isolering och hopplöshet. Vägar som prövats visade sig vara återvändsgränder. Gemensamt för dem alla fanns viljan till förändring. Livskvalitet är ett mångtydigt begrepp och innebörden är i allra högsta grad subjektiv. När Kent började sin resa mot att finna en struktur och mening i tillvaron var han drogberoende, arbetslös och hemlös. Tillfälligt nattlogi hittade han på olika härbärgen. Här ger Kent sin syn på hur hans livskvalitet ökat:

Grejen att jag lyckades väldigt bra med resan var hemlösheten faktiskt. Min vilja att få lägenhet igen, den för ju med sig krav om man vill lyckas. Har man lägenhet och blir sittandes där ensam hela tiden, det funkar inte. Man måste ut och göra någonting vettigt på dagarna. Jag var ju tvungen att söka någon form av arbete. (...) Jag har vuxit här och inte haft tid att hitta på jökelskap, samtidigt har jag haft tid att gå tillbaka till ett Svenssonliv. Nu har jag arbete, en lägenhet jag vill bo i och tjej.

Karriärstödet i form av fast struktur, fasta rutiner, ansvar för arbetet och delaktighet i verksamheten är de faktorer som betytt mycket för att uppnå en ökad livskvalitet. Men helhetssynen som tar hänsyn till både professionella och privata nätverk och hela den sociala situationen har spelat in i Kents fall. Han förklarar:

Man måste ha det ganska ordnat kring sig. Det är viktiga bitar allting. Det hade inte blivit någonting här för min del om jag hade haft ett taskigt privatliv. Det hänger ihop. Speciellt för en människa som mig som haft det trassligt förut. Jag tål inte för mycket störningar för då kommer det att gå utför på något sätt.

För Susanne har den ökade livskvaliteten framför allt handlat om att hon lärt sig att anpassa sin tillvaro för att minimera stress. Karriärstödjaren har fyllt en viktig funktion i detta arbete. Framför allt genom att bromsa när arbetstempot började skjuta i höjden utan att Susanne var medveten om det. För att inte arbeta för mycket och riskera att gå in i väggen igen har hon hittat ett sätt att prioritera det viktigaste i såväl yrkeslivet som privat. För arbete och privatliv hänger ihop, strukturen måste finnas i bägge sfärerna. Susanne berättar:

Jag har lärt mig att sätta gränser och säga nej. Att stå för att nu är jag trött, nu behöver jag en paus, nu behöver jag vila. Att få omgivningen att respektera det, och det har de gjort i mitt fall. Jag har haft tur där. Det handlar inte om att man inte vill eller inte har lust utan det handlar om att man måste vara rädd om sin egen energi. På så vis har livskvaliteten ökat. Och det responderar omgivningen på omedelbart. När jag mår bra mår ju de bra.

”Jag har ju gjort hela resan från botten och rakt upp”, konstaterar Monika. Vad karriärstödet betytt för hennes livskvalitet är svårt att sätta ord på. Hon har inte bara fått glädje och mening i tillvaron utan byggt upp ett helt nytt liv. När hon möter ytligt bekanta och berättar att hon arbetar som verksamhetschef fylls hon av stolthet även om det fortfarande kan vara svårt att ta ordet i sin mun. Följande citat belyser känslan av vad livskvalitet har för innebörd för Monika:

Känslan att bli fri. Att inte längre behöva titta sig över axeln och få stora skälvan bara av att gå in i banken eller missa en tid i tvättstugan. Sånt där som ingen annan kan förstå. En känsla i mig. Det syntes inte utanpå, och det var jag fullt medveten om men man kände sig ändå stigmatiserad. Det tar lång tid att läka, och jag har fått ta ett steg i taget.

Tommy har blivit mer öppen och känner att det finns en mening med livet. För honom är det en stor förändring att gå från att vara en bidragstagare som placerats i ett fack på grund av sin ryggskada till att mötas av respekt i sin yrkesroll. Glädjen i livet har kommit tillbaka och han återkommer ofta till arbetets betydelse och den uppskattning han känner från sina deltagare. ”Tack och lov att jag är här”, sammanfattar han sin känsla av ökad livskvalitet. I Stefans fall är skillnaden mer dramatiskt från tidpunkten innan han kom till Vägen ut! och hur situationen ser ut idag:

Om jag inte hade kommit hit hade jag nog missbrukat alkohol, om jag överhuvudtaget hade levt. Jag var så nere under isen.

Den goda stämningen på arbetsplatsen. Uppskattningen han känner från medarbetarna. Vikten av att ha en meningsfull sysselsättning. Allt detta har påverkat Stefans livskvalitet. Hur det gestaltar sig i vardagen skildrar han på följande sätt:

Jag ställer inte klockan på morgonen. Jag vaknar innan och är utvilad. Åker till jobbet med ett leende. När jag kommer hem så är jag glad. Alla jag träffar märker på mig att jag är positiv. Det sprider sig som ringar på vattnet.

Om inte Vägen ut! och karriärstödet funnits vid hennes sida är Gunilla ganska säker på att hon hade varit tillbaka i sitt missbruk. Ett missbruk som pågått under lång tid sitter djupt förankrat och rotat på flera plan. Det enklaste är det fysiska beroendet och den svåraste biten är de sociala och psykologiska dimensionerna. Gunilla beskriver:

Utan stödet hade jag varit tillbaks i gamla mönster och beteenden. Du har ju byggt upp en identitet kring missbruk – en missbrukaridentitet, där den falska tryggheten blir så stor. Så fort det knakar någonstans, eller blir för mycket ansvar, kan du få ett kraftigt sug. För det är en sjukdom som har ett konstant sug hela livet egentligen. Har du inte strukturerat upp ditt liv då så faller du rätt igenom.

Gunilla lyfter fram den fasta strukturen och det stora skydds nätet som fundamentala för att få ett fungerande liv med ökad livskvalitet. Vid oanmäld frånvaro skulle varningsklockorna ringa hos personalgruppen. Samtidigt finns vetskapen att hon kan kontakta många av sina kolleger när som helst eftersom de flesta förstår hennes situation. Vilket utifrån Gunillas erfarenhet är helt unikt. Det har hon aldrig förut mött på någon arbetsplats och tror att det är svårt att finna utanför de sociala kooperativen. Att alla har liknande erfarenheter blir en enorm trygghet. Gunilla ger en målande beskrivning av vilken betydelse stödet har haft för hennes livskvalitet:

Det är ju allt. Min livskvalitet har gått från noll till hundra. Jag blir nästan tårögd. För min del går det inte att beskriva i ord för jag har fått tillbaka min livskvalitet helt enkelt. I maj har jag varit nykter och drogfri i ett och ett halvt år. Innan det så bodde jag på en camping, utan jobb och utan familj. Mina barn hade sagt upp bekantskapen, min mamma, mina vänner. Jag var ju helt utslagen. Jag mådde dåligt psykiskt, mina tänder var trasiga. Jag hade ju ingenting. Jag hade ingen livskvalitet överhuvudtaget. Den var borta, och idag har jag fått tillbaka alltihop. Jag har fått tillbaka min livskvalitet och det är tack vare Vägen ut!

Hur allt samverkar är kärnan för att uppnå ökad livskvalitet. Den sociala aspekten av tillvaron. Att både det privata och professionella nätverket fungerar. Att fylla en funktion i ett positivt socialt sammanhang. Allt detta spelar roll konstaterar Gunilla:

Det är alltihop som har haft betydelse för min livskvalitet. Allting hänger ju samman. Det är helheten. Från behandling, till utslussen, till eftervården, till [kooperativet]. Men det här stället [kooperativet], just nu, är det viktigaste. För det är ju här jag bygger upp en långtidstrygghet med livskvalitet. Där jag startar upp ett nytt liv med en anställning och arbetskamrater och allt vad det innebär.

4.3.3 Karriärutveckling och personliga mål

Karriärstödet har en tydlig målsättning att alla kan arbeta 100 procent av sin egen förmåga. Det betyder inte att en ny deltagare arbetar heltid. Susanne började försiktigt med 10-15 timmar i veckan och utökade sin arbetstid gradvis. Den successiva utvecklingen skedde mycket på hennes villkor och det var ingen som pressade på henne. Kontakten med karriärstödjaren var tät och tillsammans snickrade de ihop en handlingsplan. De diskuterade långsiktiga, övergripande mål och delmål på vägen. ”I mitt fall var det en anställning i Vägen ut! som blev mitt huvudmål”. Hur karriärstödjaren stöttade henne i processen framåt beskriver Susanne på följande sätt:

M som karriärstöd var väldigt inlyssnande. Inlyssnande på vad det var jag ville, och efter mina behov och intressen, och då menar jag i yrkeslivet. Vi pratade väldigt mycket om mina mål och min egen vision. Någonstans kom vi fram till att det kunde matcha företagets mål.

Det första personliga målet uppfylldes och Susanne arbetade under en tid som handledare och motivator. Så småningom befordrades hon till verksamhetschef. Alla nyanställda genomgår ett antal obligatoriska utbildningar, bland annat i socialt företagande och motiverande samtal. Kombinationen av arbete, utbildning och vägledning har haft stor betydelse i Susannes karriärutveckling och för att uppfylla sina personliga mål:

Det har varit väldigt utvecklande att jobba inom Vägen ut! På så vis att jag har fått arbeta väldigt självständigt. Det har gett mig frihet och stimulans.(...) Att man har fått ta mycket egna beslut varvat med vägledning och utbildning. Och jag har verkligen nyttjat vägledningen i svåra situationer, både för egen del och för andra i karriärstödet. Och det har varit en trygghet att ha någon att bolla med.

Det var inte helt enkelt att sadla om från ett yrke hon var oerhört road av. Genom att bli medvetandegjord om risken att bränna ut sig igen valde hon ett annat spår – att jobba med människor. I sin nuvarande position som platsansvarig är det hon som sköter administrationen kring nya deltagare som kommer. Lyhörddhet och ett stort hänsynstagande till sin situation nämner Susanne som viktiga aspekter för att ha lyckats så väl i sin karriärmässiga och personliga utveckling. Framför allt syftar hon på sin flexibla arbetstid.

Den hänsyn som tagits till mina svagheter är något väldigt unikt. Det är inte många företag som tar hänsyn till en människas svagheter eller tillkortakommanden. I mitt fall, vad jag menar med mina svagheter så är det min stresskänslighet. Det är min akilleshäl. Och det innebär sämre koncentration. Och det tycker jag att man har tagit hänsyn till.

De personliga målen är nära sammanflätade med självkänsla, egenmakt och livskvalitet för Gunilla. Många av de personliga målen har hon redan lyckats uppnå med karriärstödet hjälp. När det gäller karriären var Gunilla tydlig med sina önskemål och hade främst behov av att få praktiskt assistans av karriärstödjaren. Hon är nöjd med sin tjänst som kaféansvarig men siktar mot högre mål med karriärstödet hjälp:

Mitt mål är att utbilda mig till antingen alkohol- och drogterapeut eller tolvstegsterapeut. Och sedan kunna använda det och jobba vidare inom Vägen ut!(...) Då kan jag använda min egnerfarenhet. Det bästa med att ha en före detta missbrukare som går framför dig, som chef eller som arbetskamrat, det är inte bara att de kan stötta utan att de ser också. Du kan inte lura en sådan. Därför är Vägen ut! specifikt för mig. Den här modellen finns ingen annanstans. Nu blir jag den som går före. (...) Det blir ju en karriär inom Vägen ut för mig som innebär att jag i min tur kan hjälpa andra som kommer bakom mig.

Lena är inte lika odelat positiv till det karriärstöd hon tagit del av. Hennes mål efter anställningen var att utbilda sig till handledare och motivator. Det tog längre tid än hon hade räknat med och hon sneglade på andra handledare och funderade på vad som skilde hennes kompetenser från deras. Lena hade önskat en tydligare återkoppling till sina uppställda mål och karriärutveckling. Gemensamt för de manliga deltagarna är att de i sina karriärmässiga och personliga mål upplever att drivkraften redan finns inom dem. Ingen av dem säger sig ha haft nära kontakt med karriärstödjaren. I Kents fall har en av handledarna fungerat som en betydelsefull mentor, främst på det personliga planet:

Det här med karriärstöd, det hade jag ganska mycket av [handledarens namn]. Jag lever extremt mycket i nuet och har svårt med frågor som 'Vad tänker du?' 'Vad vill du få ut av den här resan?'. Jag vet att det där kommer till mig förr eller senare. Jag har ju lärt mig lite grand under resans gång här. Jag har fått min lägenhet jag vill ha. Jag har fått anställning som jag ville ha. Samtidigt tänker jag mig att jobba med deltagare för att betala tillbaka till samhället på något sätt. Att jobba med människor. Det kommer jag också att få till slut. Det tar lite tid bara.

Kents karriärmål är att arbeta som handledare och motivator. En bidragande orsak är att han själv har haft både bra och dåliga handledare och vet hur viktig skillnaden är.

Bra handledare är guld värda, det är A och O. Det är de som sår rätt tankar.(...) Man måste kunna kommunicera. Att veta att man kan göra skillnad för fan. Det är ju skitschysst om man kan göra positiv skillnad istället för att sänka människor.

Med tanke på att *carpe diem* (fånga dagen) är hans axiom får det beslutet komma när tiden är mogen.

4.4 Resultatsammanfattning

Karriärstödsmodellen är ett beprövat arbetssätt inom Vägen ut! och innefattar såväl arbetsträningen, egnerfarenheten som de olika förhållningssätten. Men begreppet är relativt nytt och därför varierar definitionen och förståelsen av dess innebörd mellan de olika respondenterna. Karriärstödjaren har för några av dem fyllt en viktig funktion medan andra har haft ett mer distanserat förhållande till henne. Några har nämnt handledarens roll som viktig för processen framåt och denne är i praktiken den som tillämpar det kontinuerliga karriärstödet i verksamheten. Respondenterna har varierande bakgrund: missbruk, kriminalitet, arbetslöshet, sjukskrivning och två har först varit sjukskrivna sedan utförsäkrats och hänvisats till Arbetsförmedlingen. Genomgående har de med missbruksbakgrund och kriminellt förflutet upplevt att karriärstödet haft starkt genomslag i upplevelsen av ökad självkänsla, egenmakt och livskvalitet. Att bli sedd, bekräftad och lyssnad på samt de fasta strukturerna i vardagen lyfts fram som viktiga komponenter för denna grupp. Men samtliga respondenter konstaterar att karriärstödet haft stor betydelse för att höja deras självkänsla, egenmakt och livskvalitet. Temat karriärutveckling och personliga mål är inte lika tydligt uttalat för alla deltagare. Susanne är den som främst fokuserar på den karriärmässiga betydelsen av det stöd hon fått. En av deltagarna upplever att hon inte fått det stöd hon önskat för att uppfylla sina karriärmässiga mål. För några är de personliga målen liktydiga med ett bättre liv och därmed nära sammanflätat med återerövrande av egenmakt och livskvalitet. De centrala element i karriärstödet som framhävs är lyhördhet, respekt, förståelse och delaktighet. Även egnerfarenheten av ett utanförskap framhålls av flertalet som ett avgörande inslag i modellen.

Ett övergripande tema som genomsyrar resultatets alla delar är *känslan av sammanhang*. Hela arbetsprocessen i karriärstödet kännetecknas av helhetssynen där arbetsträning, gemenskap, delaktighet, egnerfarenhet, motivation till förändring, fokus på det friska och ett uttalat egenmaktsperspektiv ingår. Monika sammanfattar:

Det spelar ingen roll vad du haft för historia. Har man kommit hit har man hamnat utanför och likheterna är större än skillnaderna. Det finns så mycket i gemenskapen som är viktigare.(...)
Karriärstödet är hela verksamheten. Grundtanken är att människor med erfarenhet av utanförskap träffas och utvecklar en känsla av sammanhang.

5. Analys

I detta kapitel analyseras de teman, mönster och samband som framkom efter granskningen av resultatet. Den tematiska indelningen innefattar självkänsla och egenmakt, livskvalitet samt karriärutveckling och personliga mål. Ett övergripande tema som genomsyrar innehållet i sin helhet är en känsla av sammanhang. Därför faller det sig naturligt att låta motivet löpa som en röd tråd i analysen och inte begränsas av en rubrik.

5.1 Självkänsla och egenmakt

Begreppen makt och vanmakt är centrala inom empowerment. I maktbegreppet ligger ett uppror riktat mot orättvisa förhållanden och processer som bidrar till att göra en maktlös. En medvetenhet om vilka maktförhållanden som existerar, vad som bidrar till makt och vanmakt samt hur man kan komma ur en vanmaktssituation är viktiga delar av arbetet inom empowerment (Askheim & Starrin, 2007). För flera av deltagarna hade tillvaron kraschat totalt. Gunilla var utslagen och bodde på en campingplats. Kent var fast i missbruk, arbetslös och hemlös. Monika var svårt tilltufsad efter en lång fängelsevistelse och befann sig längst ned på samhällsstegen som kvinna och tidigare kriminell. Stefan trodde aldrig att han någonsin skulle kunna komma tillbaka till arbetslivet efter sin utbrändhet. Alla befann de sig i en situation av vanmakt som föreföll nästintill omöjlig att ta sig ur. Kärnan i begreppet empowerment är att ha en tro på att alla människor är lika mycket värda och har resurser som kan utvecklas (ibid). När deltagarna kom till Vägen ut! möttes de som jämlikar och karriärstödet fokuserade på deras styrkor istället för tillkortakommanden. Det salutogena synsättet med ett helhetsperspektiv på människans sammanlagda historia var vägledande (Antonovsky, 2005). Följden blev att deltagarna bemästrade situationer de tidigare inte trott sig klara av, således skedde gradvis en förskjutning från en vanmäktig situation till ett återerövrande av den egna makten. Det exemplifieras av Gunilla som beskriver sig som vilsen när hon kom till Vägen ut!, utan självkänsla och en osäkerhet på vad hon ville åstadkomma och vad hon klarade av. Med karriärstödjarens bekräftelse och uppmuntran växte självkänslan och hon vågade formulera egna önskemål.

Tre centrala begrepp utmärker karriärvalsteorin Social Cognitive Career Theory (SCCT): Självskattning, förväntade resultat och personliga mål (Höjdal & Poulsen, 2009). Självskattning är människans tilltro till sin egen förmåga att klara en viss uppgift. Erfarenheter av upprepade misslyckanden sänker individens självskattning. Det blir en nedåtgående spiral (Brown, 2002). De deltagare som intervjuats hade samtliga varit i en mer eller mindre utsatt situation, upplevt utanförskap under lång tid och haft svårt att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Återkoppling och positiv respons är viktiga faktorer för att individens självvärdering ska stärkas. Det leder till att självbilden förändras och självförtroendet höjs (Höjdal & Poulsen, 2009). Alla deltagare vittnar om att de har förändrats och har högre tilltro till sin egen förmåga idag. För sofliga är det dock svårt att sätta fingret på vad i karriärstödet som haft den inverkan. Kent hävdar initialt att han alltid haft

gott självförtroende och inte reflekterat så mycket över sin självbild. Längre in i intervjun upptäcker han att en förändring onekligen har skett. ”Tänk om jag skulle bli av med jobbet, då måste jag för helvete ut och söka nytt”. Att förlora arbetet hade varit synonymt med att gå tillbaks till drogerna innan tiden på kooperativet. Men idag är inställningen förändrad och han har en tilltro till sin förmåga att söka ett nytt arbete och faktiskt ha en chans att få det.

Förutom egna erfarenheter påverkar faktorer som kön, fysisk och psykisk hälsa, sociala och ekonomiska förutsättningar en persons självskattning och förväntade resultat. Inom SCCT utgår man från att individens tro på sig själv förstärks och utvecklas genom olika typer av inlärningserfarenheter, varav fullbordande av personliga prestationer framhålls som den mest effektiva (Brown, 2002). Att vara kvinna med missbruksbakgrund uppfattas vanligen som mer stigmatiserande än för en man. Missbrukskretsar präglas också av en manligt dominerande miljö. I denna miljö är de sociala och ekonomiska förutsättningarna de sämst tänkbara. Därför kan följande exempel illustrera hur en persons förutsättningar påverkar självvärdering och förväntade resultat. Gunilla hade inte räknat med att karriärstödjaren skulle ta hennes önskemål om att få en anställning på allvar. Dessutom förmedlade karriärstödjaren en känsla av att Gunilla varit delaktig i processen med att ordna en anställning. Gunilla beskriver att hon behandlades som en jämlike, och att det var en helt ny erfarenhet.

Utgångsläget för Gunilla var en svag självvärdering och låga förväntningar. Därför blev hon överraskad av att bemötas med positiv respons för de insatser hon själv gjort men inte noterat. Resultatet av den personliga prestationen blev en förstärkt självbild. Denna händelse ser jag som en avgörande punkt för Gunillas väg mot att återerövra makten över sitt liv. Analyserat ur ett annat perspektiv med empowerment som utgångspunkt är karriärstödjarens syfte att stärka Gunillas självkänsla och uppmuntra hennes inneboende krafter, och uppenbarligen får det avsedd effekt. Utifrån min horisont finns det tydliga beröringspunkter mellan empowerment och SCCT. Båda teorierna fäster stor vikt vid att människan är dynamisk med en tilltro till hennes förmåga att förändras och utvecklas. Men det sker inte isolerat utan kräver interaktion med såväl viktiga personer i närmiljön som de strukturella villkoren. Några av deltagarna framhåller handledaren eller medarbetarna som avgörande för att känna tilltro till sin förmåga att fungera i arbetslivet och privat. De strukturella förutsättningarna på kooperativen skiljer sig från andra arbetsplatser eftersom atmosfären är tillåtande, samtliga delar samma erfarenhet av utanförskap och således finns det både en kunskap och förståelse för deltagarnas situation. Att deltagarna känner större tillfredsställelse med sin situation i de sociala arbetskooperativen än på andra arbetsplatser kan förklaras med det komplexa samspelet mellan yttre och inre faktorer, de strukturella villkoren och närmiljön, som SCCT beskriver (Höjdal & Poulsen, 2009). En alternativ tolkning som står i bjärt kontrast till den tidigare är det faktum att människor med ett intensifierat utanförskap inte har känt sig välkomna på den reguljära arbetsmarknaden men välkomnats på de sociala arbetskooperativen. Att det sociala företaget på detta sätt konstrueras som något kvalitativt annorlunda och bättre än den ordinarie arbetsmarknaden innebär också att den uppfattas som det sociala företags motsats. Diskriminerande, omänsklig och inkorporerad i ett trubbigt system (Levander, 2011).

Egenerfarenhet är ett av Vägen ut!s signum och återkommer som en betydande sammanhangsmarkering för respondenterna. Innebörden av egenerfarenhet är att karriärstödet, karriärstödjaren eller motivatören, har egen erfarenhet av att stå långt ifrån arbetsmarknaden, och har omvandlat den erfarenheten till professionell kunskap. För Stefan och Tommy är kontrasten stor mellan tidigare praktikplatser och arbetet i kooperativet. ”Vi sitter alla i samma båt och ingen blir

lämnad utanför. Alla blir behandlade på samma sätt”. Den egna erfarenheten, som är gemensam för deltagarna, blir ett sammanbindande kitt som bidrar till att öka självkänslan och kontrollen över livet. Tolkat ur SCCT:s perspektiv söker sig människor till miljöer där de känner sig trygga och får positiv förstärkning. I en obekant miljö med utebliven eller negativ respons sjunker självskattningen. I den processen är eget inflytande fundamentalt för att handlingarna ska kännas meningsfulla (Brown, 2002). Möjligheten att kunna påverka och vara delaktig i de beslut som rör henne är en aspekt som Susanne lyfter upp som betydelsefull för ökad självkänsla och återtagande av kontroll. Att genom karriärstödet få insikt om att ingen annan behöver bestämma över ens huvud för att lösa ett problem är av stort värde, enligt Susanne. Förvisningen om att egen delaktighet och påverkan i beslutsprocessen bär frukt gynnar följaktligen självkänsla och egenmakt.

Delaktighet och påverkan i sin egen rehabilitering framhålls även av Askheim och Starrin (2007) som viktiga processer i empowermentarbetet för att åstadkomma förändring. Förändringen kan bestå av såväl ökat socialt självförtroende som en ökad tro på den egna förmågan att åstadkomma något praktiskt. Tillsammans med det utökade objektiva handlingsutrymmet så vidgas därigenom det reella handlingsutrymmet.

5.2 Livskvalitet

Definitionen av livskvalitet skiljer sig lite åt mellan deltagarna beroende på vilken situation de befann sig i innan de började arbetsträna inom Vägen ut!. Ett gemensamt tema är att tillvaron känns meningsfull och att det finns ordning och struktur i vardagen. För de deltagare som haft en trasslig bakgrund med droger och kriminalitet i bagaget tillmäts karriärstödet en större betydelse för livskvaliteten än för övriga deltagare. Ett illustrerande exempel är Monika ”Jag har ju gjort hela resan från botten och rakt upp”. Denna skillnad skulle kunna förklaras i termer av en ökad hanterbarhet, som är en av de tre komponenter som ingår i KASAM (Antonovsky, 2002). Hanterbarhet handlar om i vilken utsträckning individen har tillgång till resurser för att bemöta livets inre och yttre stimuli. De resurser som avses handlar inte bara om de som finns inom dig utan även om andra människor i din närhet som familj, vänner och arbetskamrater. För denna grupp har det sociala nätverket förändrats mer radikalt än för de deltagare som varit sjukskrivna eller arbetslösa under lång tid. Motivation till förändrade beteenden förefaller vara en viktig drivkraft för att uppnå högre livskvalitet för flera av respondenterna. ”Grejen att jag lyckades väldigt bra med resan var hemlösheten faktiskt. Min vilja att få lägenhet igen, den för ju med sig krav om man vill lyckas”, konstaterar Kent. Karriärstödet använder sig av den kognitiva metoden MI – motiverande samtal för att framkalla individens inneboende motivation, väcka hopp och stärka viljan till förändring. Samtalen Kent hade med sin handledare var av motiverande karaktär och har sannolikt bidragit till att hans motivation stärkts och utmynnat i konkreta handlingar. Sammantaget har detta påverkat hans livskvalitet i positiv riktning.

Arbetets betydelse, att känna sig behövd och uppskattad, fylla en funktion och känna gemenskap med andra som delar samma erfarenhet är faktorer som lyfts fram som betydelsefulla för att uppnå en ökad livskvalitet. Arbetsträningen med motivatörer som handledare är det som i karriärstödet benämns erfarenhetsbaserad miljöterapi, vilket innebär att arbetet i kooperativet är en av karriärstödet metoder. Tommy beskriver att livet fått en mening sedan han började arbeta i sitt kooperativ. Det kan relateras till komponenten meningsfullhet i KASAM-teorin. Innebörden av

meningsfullhet är i vilken utsträckning en person upplever sin livssituation som intressant och betydelsefull (ibid). Som bidragstagare kände han mycket ilska och hopplöshet medan livssituationen idag är fylld av glädje. Tommy konstaterar också att han blivit mer öppen och är djupt engagerad i sitt arbete som handledare. Enligt KASAM skapar en stark känsla av meningsfullhet en känslomässig grund som lockar fram engagemang. Denna komponent är även en motivationsfaktor (ibid). Motivationen har ökat för Tommy, tidigare led han sig igenom kurser och praktikplatser i Arbetsförmedlingens regi. Nu är han aktiv i personalgruppen och känner arbetsglädje, vilket har påverkat hans ökade livskvalitet.

Karriärstödet samverkande delar har haft betydelse för Gunillas livskvalitet. De saker hon särskilt framhäver är den fasta strukturen, skyddsnetet och att fylla en funktion i ett positivt socialt sammanhang. Hon har gått från ett kaotiskt liv utan kontroll över tillvaron till ett liv med fasta strukturer där livets olika händelseförlopp är tämligen förutsägbara. Denna förskjutning som påverkat hennes livskvalitet positivt kan delvis förklaras med en högre känsla av begriplighet, som är den tredje komponenten i KASAM-teorin. Begriplighet handlar om sannolikheten att saker och ting kommer att utvecklas så bra som man rimligen kan förvänta sig. Livets olika skeenden upplevs som hanterbara och individen har en tro på att hon med hjälp av sina erfarenheter kan handskas med dessa utmaningar (ibid). Men även hanterbarheten har ökat. När en individ har en låg känsla av hanterbarhet upplever den sig som ett offer för omständigheter – något som är tydligt i Gunillas fall. Hon hade förlorat allt och fick inte det stöd av Socialtjänsten hon förväntade sig. Slutligen anser jag att hennes känsla av meningsfullhet ökat och sammantaget gett henne en betydligt högre känsla av sammanhang än hon hade innan hon tog del av karriärstödet.

5.3 Karriärutveckling och personliga mål

Karriärutveckling handlar om att komma in på arbetsmarknaden, få en anställning och utvecklas på en arbetsplats. Innebörden i begreppet avser också att öka sin kompetens genom utbildningar och yrkeserfarenheter. Personliga mål är främst inriktade mot yrkeslivet men kan också beröra privata områden. I karriärvalsteorin SCCT samverkar de tre grundstenarna i en komplex process. Självskattningen och de förväntade resultaten påverkar de personliga mål som individen sätter upp, och även vägen mot målet. På samma vis påverkar de personliga målen utvecklingen av självskattningen och de förväntade resultaten. Det innebär att om en person siktar mot lågt ställda mål resulterar det i att tron på den egna förmågan och de förväntade resultaten blir lägre än om de personliga målen varit högt ställda från början. Alla deltagare i de undersökta sociala arbetskooperativen har en individuell handlingsplan som ska följas och revideras vid behov. I karriärstödet ingår att såväl fastställa delmål som långsiktiga mål. För Susanne var en anställning inom Vägen ut! huvudmålet och att successivt utöka arbetstiden delmål på vägen. Karriärstödjaren var mycket delaktig i diskussionerna kring mål och visioner i yrkeslivet och lyhörd för Susannes intressen och behov. Det skapade gynnsamma förutsättningar för att nå de uppställda målen, vilket Susanne gjorde inom en relativt kort tidsram. Tolkat utifrån SCCT förefaller de mål som Susanne ställde upp rimliga i förhållande till förväntade resultat och uppfattning om sin egen förmåga. Med ett uppställt mål blir det lättare för individen att organisera och upprätthålla sitt handlande. Målet blir därmed det som motiverar individen att gå vidare i processen och handlingarna får en mening (Brown, 2002). Efter anställningen fortskred Susannes karriärutveckling; hon utbildade sig först till

handledare och motivator för att sedan ta steget till verksamhetschef på ett av kooperativen. Hon understryker att kombinationen av arbete, utbildning och vägledning haft stor betydelse för hennes karriärutveckling och uppfyllande av personliga mål. Vad människor kan uppnå beror, enligt SCCT, till viss del på hur de tolkar och använder sina förmågor. Vilken tilltro individen har till sin egen förmåga påverkar följaktligen hur hon utvecklar sina talanger. Susanne kom in i kooperativet med föresatsen att göra karriär inom Vägen ut! och fick under arbetsträningen ett stabilt och förstående stöd från karriärstödjaren. Min tolkning är således att dessa förutsättningar banade väg för att Susanne lyckats så väl i sina föresatser.

Motsatt förhållande råder för Lena som är missnöjd med det stöd hon fått ta del av. Dels fick hon vänta längre än somliga andra deltagare med att få anställning, dels upplevde hon sig förbigången när hennes personliga mål att utbilda sig till handledare inte hörsammades. Trots att hon hade ställt upp ett till synes realistiskt mål lyckades hon inte nå det med en gång. I karriärvalsteorin betonas att alla val och handlingar även sker i en social kontext. Att Lena inte fick möjlighet att utbilda sig till handledare när hon kände sig mogen för det kan förklaras med att den sociala kontexten hon befann sig i, det sociala arbetskooperativet, inte samverkade med hennes förväntade resultat och personliga mål.

Resultatet visar att alla respondenter inte har lika uttalade mål och tankar kring sin karriärutveckling. Vissa gemensamma mönster kan skönjas för de deltagare som haft en trasslig bakgrund med missbruk eller kriminalitet. Initialt har deras primära ambitioner varit att rehabiliteras tillbaks till en fungerande vardag. Hur de karriärmässiga målen är nära sammanflätade med självkänsla, egenmakt och livskvalitet framträder tydligt i Gunillas fall. Huvudmotivet för att få en anställning var att hon då kunde bo kvar i sitt stödboende och fortsätta sin rehabilitering. Trivseln på arbetsplatsen med kökssysslor och arbetskamrater har stegvis fått hennes självskattning att växa med nya förväntade resultat och personliga mål som följd. Hon har utvecklats i takt med arbetsuppgifterna, deltagit i interna utbildningar och känner att hon fyller en viktig funktion i personalgruppen. Lantz och Friedrich (2006) skriver att bra arbetsmiljö och sociala relationer kan betraktas som en förutsättning för motivation. Men för att skapa motivation krävs något mer och då är möjligheten att lära och utvecklas en mycket viktig faktor. En förklaring till att Gunillas motivation ökat och att hon nu siktar på att på att utbilda sig till antingen alkohol- och drogterapeut eller tolvstegsterapeut. Tanken är att använda sin egenerfarenhet som tidigare missbrukare och omvandla den till professionell kunskap för att kunna stödja andra såsom hon själv blivit hjälpt. En annan förklaring, utifrån SCCT:s teoretiska ram, är att när en individ får någon form av belöning efter att ha utfört en uppgift väl känner hon stolthet över sig själv, vilket genererar en uppåtgående spiral i karriärutvecklingen.

Ett gemensamt mönster kan urskiljas vad gäller de manliga respondenterna. Samtliga anser att de själva har drivkraften att realisera sina mål och visioner utan stöd från omgivningen. Deras självbild stämmer inte helt med min tolkning av deras utsagor. Stefan och Tommy säger sig vara varandras karriärstödjare och har kunnat utveckla sin karriär och uppfylla personliga mål genom den arbetsträning de fått genom karriärstödet. Kent har fått mycket bekräftelse och uppmuntran från en av sina handledare, vilket sannolikt påverkat både hans självskattning och möjligheter att ställa upp rimliga förväntningar och personliga mål. Att få en anställning var inget han kämpade hårt för men liksom Gunilla har han vuxit i takt med att ansvaret ökat, vilket medfört att han omprövat sin tidigare inställning till karriärutveckling. Under intervjun kommer det så småningom fram att han skulle vilja utbilda sig till handledare för att göra skillnad. Han har erfarenhet av både bra och

dåliga handledare och vill vara en god förebild för nya deltagare som kommer. Dessutom uttrycker han en önskan att betala tillbaka till samhället för att han själv har fått möjligheten att bygga upp ett nytt liv.

6. Slutsatser

I detta kapitel bemöts inledningsvis studiens syfte och antagande. Därefter redovisas de slutsatser som dras från undersökningen med utgångspunkt från forskningsfrågorna. De slutsatser som presenteras gör inte anspråk på att vara av generell karaktär då detta är en kvalitativ studie med ett begränsat antal respondenter.

6.1 Bemötande av syfte och antagande

Syftet med studien är att undersöka vilken betydelse karriärstödet har för deltagarna i sociala arbetskooperativ. Resultatet visar att karriärstödet i varierande grad har stor betydelse för deltagarnas självkänsla, livskvalitet och karriärutveckling. Definitionen av vad karriärstöd är skiljer sig åt mellan respondenterna, vilket innebär att olika metoder, arbetssätt och förhållningssätt lyfts fram som betydelsefulla.

Studiens antagande är att karriärstödet i de undersökta sociala arbetskooperativen fyller en viktig funktion för att stärka deltagarnas självkänsla, livskvalitet och karriärutveckling. Detta antagande byggs på den forskning som gjorts om Vägen ut!-kooperativen och publicerade socioekonomiska bokslut för kooperativen, vilket är det instrument som används för att mäta samhällsnyttan med sociala kooperativ i ekonomiska termer. Jag kan konstatera att antagandet stämmer, vilket var förväntat med tanke på att samtliga respondenter som omfattas av studien har stått långt ifrån arbetsmarknaden och nu fått en anställning i ett av de undersökta arbetskooperativen.

6.2 Vilken betydelse har karriärstödet för individens självkänsla?

Karriärstödsmodellen är ett beprövat arbetssätt inom Vägen ut! och innefattar såväl arbetsträningen, egenerfarenheten som de olika förhållningssätten. Men begreppet är relativt nytt och därför varierar definitionen och förståelsen av dess innebörd mellan de olika respondenterna. Karriärstödjaren har för några av dem fyllt en viktig funktion medan andra har haft ett mer distanserat förhållande till henne. Några har nämnt handledarens roll som viktig för processen framåt och denne är i praktiken den som tillämpar det kontinuerliga karriärstödet i verksamheten. Respondenterna har varierande bakgrund: missbruk, kriminalitet, arbetslöshet, sjukskrivning och två har först varit sjukskrivna sedan utförsäkrats och hänvisats till Arbetsförmedlingen. Genomgående har de med missbruksbakgrund och kriminellt förflutet upplevt att karriärstödet haft starkt genomslag i upplevelsen av ökad självkänsla. Att bli sedd, bekräftad och lyssnad på samt de fasta strukturerna i vardagen lyfts fram som viktiga komponenter för denna grupp. Men samtliga respondenter

konstaterar att karriärstödet haft stor betydelse för att höja deras självkänsla. Tillämpning av empowerment framträder som det viktigaste instrumentet för att stärka deltagarnas självkänsla. Ett annat värdefullt verktyg som framstår som betydelsefullt för deltagarnas självkänsla är att utgå från ett salutogent förhållningssätt med fokus på styrkor och resurser. De konkreta resultat som deltagarna uppvisar av ökad självkänsla är en större tilltro till sin egen förmåga, att de vågar anta större utmaningar och har fått en ökad prestationsförmåga. Vidare nämner flera att de känner sig tryggare och att de fått ett ökat människovärde. Slutligen har karriärstödet bidragit till att deltagarna tar större ansvar såväl i yrkeslivet som privat.

6.3 Vilken betydelse har karriärstödet för individens livskvalitet?

Definitionen av livskvalitet skiljer sig åt mellan deltagarna beroende på vilken situation de befann sig i innan de började arbetsträna inom Vägen ut!. Ett gemensamt tema är att tillvaron känns meningsfull och att det finns ordning och struktur i vardagen. För de deltagare som haft en trasslig bakgrund med droger och kriminalitet i bagaget tillmäts karriärstödet en större betydelse för livskvaliteten än för övriga deltagare. Den kognitiva metoden MI- motiverande samtal, som karriärstödet använder sig av, har visat sig vara effektiv för att lyfta fram respondenternas inneboende motivation, väcka hopp och stärka viljan till förändring. Sammantaget har detta lett till att respondenterna upplever att de fått ökad livskvalitet.

Arbetets betydelse, att känna sig behövd och uppskattad, att fylla en funktion och känna gemenskap med andra som delar samma erfarenhet är andra faktorer som lyfts fram som betydelsefulla för att uppnå en ökad livskvalitet. Den gemensamma nämnaren för deltagarnas upplevelse av att karriärstödet haft betydelse för deras förbättrade livskvalitet är känslan av sammanhang. Tillvaron har blivit mer begriplig, hanterbar och meningsfull. Konkreta exempel på att deltagarna fått en ökad livskvalitet är att alla idag har en anställning och följaktligen fått en bättre ekonomisk situation. Flertalet har förbättrat sina relationer med familj och vänner, några har fått bostad och rehabiliterats till ett drogfritt liv. Andra talar om att de blivit öppnare, gladare och fått mer energi. Samtliga har fått bättre fysisk och psykisk hälsa.

6.4 Vilken betydelse har karriärstödet för individens karriärutveckling?

Karriärutveckling handlar om att komma in på arbetsmarknaden, få en anställning och utvecklas på en arbetsplats. Innebörden i begreppet avser också att öka sin kompetens genom utbildningar och yrkeserfarenheter. Alla deltagare i de undersökta sociala arbetskooperativen har en individuell handlingsplan som ska följas och revideras vid behov. I karriärstödet ingår att fastställa såväl delmål som långsiktiga mål. Resultatet visar att alla respondenter inte har lika uttalade mål och tankar kring sin karriärutveckling. De respondenter som kommer från sjukskrivning eller arbetslöshet formulerade tydligare mål och visioner i relation till sin karriärutveckling än andra målgrupper. De gemensamma mönster som kan skönjas för de deltagare som haft en trasslig

bakgrund med missbruk eller kriminalitet är att deras primära ambitioner initialt var att rehabiliteras tillbaks till en fungerande vardag. Således har deras karriärmässiga mål varit nära sammanflätade med självkänsla och livskvalitet. I takt med att de fungerat bättre i sin vardag har även karriärutvecklingen tagit fart. Respondenterna har genom arbetsträning, delaktighet och ökat ansvar utvecklats karriärmässigt. Därför har den miljöterapeutiska verksamheten i karriärstödet en framträdande roll för samtliga deltagares karriärutveckling. För flera av respondenterna har samtalen med karriärstödjaren fyllt en viktig funktion. Att karriärstödjaren visar lyhördhet och respekt för deltagarens intressen och behov lyfts upp som centrala inslag. En av de sju respondenterna är missnöjd med det karriärstöd hon fått avseende sin karriärutveckling. Orsaken är att hon dels fick vänta längre än somliga andra deltagare med att få anställning, dels upplevde hon sig förbigången när hennes önskan att utbilda sig till handledare inte hörsammades.

Sammanfattningsvis har karriärstödet betydelse för deltagarnas karriärutveckling utmynnat i att samtliga fått en anställning inom Vägen ut!, de har också alla genomgått ett flertal internutbildningar. Fem av dem är utbildade handledare och motivatörer, varav tre har den tjänsten idag. En respondent arbetar som verksamhetschef, en respondent är utbildad handledare och motivatör, har arbetat som verksamhetschef men är i dagsläget anställd som placeringsansvarig på ett kooperativ. De återstående respondenterna har planer på att vidareutbilda sig till handledare och motivatör respektive alkohol- och drogterapeut eller tolvstegsterapeut.

7. Diskussion

I följande kapitel kommer arbetets förtjänster och brister att diskuteras utifrån tre underrubriker. Resultat, där jag granskar resultatet med utgångspunkt från antagande, syfte och forskningsfrågor. Metod, där jag behandlar kvalitativa metoder och data, urval, analysmetoder samt tillförlitlighet och giltighet. Framtid, där jag reflekterar över min kunskapsresa och ger förslag på fortsatt forskning utifrån den kunskap jag förvärvat under arbetet med denna uppsats.

7.1 Resultat

Avsikten med studien var att belysa karriärstödet betydelse för deltagare i sociala arbetskooperativ, och hur den påverkat individernas självkänsla, livskvalitet och karriärutveckling. Resultatet av intervjuerna var väntat med tanke på att respondenterna kommer från ett långt utanförskap till en anställning och arbetsgemenskap. Alla respondenter upplevde i varierande grad att karriärstödet haft positiv verkan på deras självkänsla, livskvalitet och karriärutveckling. Tidigare studier som gjorts om sociala företag i allmänhet och Vägen ut! i synnerhet uppvisar liknande resultat. Definitionen av vad karriärstöd är visade sig variera kraftigt mellan intervjupersonerna. En förklaring kan vara att karriärstödsmodellen är relativt ny, den implementerades genom ett EU-projekt 2009-2011. Arbetsmetoderna har funnits i verksamheten under lång tid men inte tidigare paketerats i någon formaliserad modell. Trots detta faktum anser jag inte att det påverkat resultatet nämnvärt eftersom min tolkning är att karriärstöd i själva verket är hela den arbetslivsinriktade rehabilitering som bedrivs i kooperativen. Vilka metoder som varit fruktbara är underordnade den samlade bilden av vilken betydelse karriärstödet haft för respondenterna. Vad som däremot kan ha inverkat på resultatet är att samtliga deltagare som intervjuats har gått från arbetsträning till anställning och följaktligen är positivt inställda till det stöd de fått. Utfallet kan ha blivit annorlunda om jag fått möjlighet att intervjua deltagare som lämnat kooperativet efter sin avslutade rehabiliteringsperiod.

Sammantaget anser jag att undersökningen har resulterat i ny och spännande kunskap kryddat med många personliga betraktelser, vilket tyder på att syfte, forskningsfrågor och intervjuguide har en röd tråd. De öppenjärtiga svaren och uttömmande levnadsbeskrivningarna berörde mig djupt och vissa personliga detaljer har jag valt att inte ta med. Dels för att inte missbruka respondenternas förtroenden, dels för att de inte korrelerar med undersökningens syfte och forskningsfrågor.

7.2 Metod

Valet av kvalitativ metod faller sig naturligt när avsikten är att få fram en heltäckande bild och ge en fördjupad förståelse av hur människor uppfattar en företeelse. Kvalitativa data och metoder har sin styrka i att de kan visa på helheten. Ett helhetsperspektiv gör det möjligt att få en ökad förståelse för sociala processer och sammanhang. En kvantitativ studie med statistiska generaliseringar av ett större urval hade därmed gett ett helt annat utfall. Initialt var min tanke att intervjua fem deltagare från fem olika kooperativ, men det visade sig att några av de intervjupersoner som tagits fram av Vägen ut:s ledning inte motsvarade de kriterier som krävdes för studien. Istället fick jag genom egna kanaler söka nya respondenter, intresset var större än förväntat och därför utökades antalet till sju stycken. I efterhand kan jag tycka att detta antal ger en större bredd och gör studien mer intressant men samtidigt innebar mängden transkriberingar en tidsödande arbetsfas. Om detta haft någon påverkan för studiens tillförlitlighet och giltighet är svårt att avgöra. Att använda mig av intervjuguiden med teman visade sig vara ett bra val. De semi-strukturerade intervjuerna tenderade ibland att bli ostrukturerade men fungerade ändå väl eftersom de fastställda temana kunde följas. Ibland tvingades jag att formulera om intervjufrågorna för att deltagarna skulle förstå vad som åsyftades. Bland annat ställde begreppet karriärstöd till problem eftersom alla inte hade innebörden klar för sig.

I analysarbetet slogs jag av insikten att kombinationen av induktion och deduktion (abduktion) har tydliga drag av hermeneutik, de analysramar jag använt mig av, eftersom forskaren pendlar mellan helhet och del och mellan olika synvinklar i tolkningsakten. Poängen är inte att nå fram till en teori i form av heltäckande lagar utan istället understryka det unika i varje tolkning. En mångfald av tolkningar kan även berika innehållet. Hermeneutisk meningstolkning, som utgjort grunden för resultatanalysen, är väl lämpad för kvalitativa studier eftersom den är användbar när komplexa mänskliga samspel studeras och tolkas. Metoden bär emellertid i hög grad forskarens signum, vilket självfallet kan leda till diskussion huruvida den bidrar till tillförlitliga slutsatser. I arbetet med den dialektiska processen mellan helhet och utvalda teman noterade jag att mitt tillvägagångssätt behöver utvecklas för att tillägna mig ett mer systematiskt och metodologiskt arbetssätt.

Självreflektion och transparens har varit mina ledstjärnor under arbetet med denna uppsats. Reflektion över min förförståelse och hur den kan påverka intervjuer, resultat och analys. Hur väl jag lyckats med detta är svårt att avgöra och en subjektiv värdering är givetvis ofrånkomlig. Under intervjuerna har jag ansträngt mig för att inte styra respondenterna men vid något tillfälle har jag misslyckats med den ambitionen. Genom att tydligt motivera mina ställningstaganden och utförligt beskriva metodikens olika steg är förhoppningen att studien är transparent och därmed håller hög reliabilitet och validitet.

7.3 Framtid

Det har varit en spännande, intressant och enormt lärorik resa under arbetet med uppsatsen. Trots att socialt företagande är mycket på tapeten med tanke på regeringens handlingsplan och andra statliga utredningar som förespråkar alternativa rehabiliteringsformer finns det väldigt lite forskning om sociala arbetskooperativ. Jag förvånades över att karriärstödet betydelse för deltagarna var helt outforskat. Förklaringen fick jag i samband med intervjuer av Vägen ut:s vice VD och

karriärstödare. Sannolikt är denna modell unik och förekommer inte på något annat socialt arbetskooperativ i Sverige. Därför känns det exklusivt att jag fått ta del av dessa arbetsmetoder. Engagemanget för denna rehabiliteringsform har ökat för varje ny insikt som jag erövrar. Det jag främst slås av är att nyckeln till framgång i mångt och mycket handlar om respekten för individen och en tro på människors förmågor. Som blivande studie- och yrkesvägledare är det en viktig bekräftelse på att människosyn och förhållningssätt spelar stor roll i mötet med andra människor.

Den kunskap och rikliga information om socialt företagande som jag förvärvat under arbetet med uppsatsen har resulterat i en rad uppslag som skulle kunna vara intressanta att utforska närmare. Här är några förslag på framtida forskning:

- I en kvantitativ studie belysa utfallet av karriärstödet i statistiska termer.
- Intervjua deltagare som inte fått anställning i kooperativet eller gått vidare till jobb utanför kooperativet.
- Tydligare belysa maktstrukturers påverkan i framför allt empowermentarbetet där såväl tjänstemännens som deltagarnas perspektiv kommer fram.
- Genusperspektiv: om det skiljer sig mellan män och kvinnor hur framgångsrik den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är i sociala arbetskooperativ.
- Genomföra en jämförande studie mellan sociala arbetskooperativ och mer konventionell arbetslivsinriktad rehabilitering.

Slutligen hoppas jag att ökad kunskap om sociala arbetskooperativ i allmänhet och karriärstödet arbetsätt, metoder och förhållningssätt i synnerhet leder till en genomgripande attitydförändring så att människor i utanförskap betraktas som resurser och inte som hopplösa fall.

8. Litteraturlista

Referenslitteratur

- Allvin, Michael m fl. (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber.
- Antonovsky, Aaron (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Arbetsförmedlingens årsredovisning 2011.
- Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red.) (2007). *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerups.
- Backman, Jarl (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Barth, Tom & Näsholm, Christina (2006). *Motiverande samtal – MI. Att hjälpa en människa till förändring på hennes egna villkor*. Lund: Studentlitteratur.
- Berg, Insoo Kim & De Jong Peter (2003). *Att bygga lösningar. En lösningsfokuserad samtalsmodell*. Stockholm: Mareld.
- Blideman, Bosse & Laurelii, Eva (2011). *Sociala företag vidgar arbetsmarknaden*. Stockholm: SKL Kommentus media.
- Brown, Duane & Associates (2002). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Carlberg, Alec (2005). *Ett bättre liv är möjligt. Om empowerment och social mobilisering*. NUTEK, Svenska ESF-Rådet.
- Gjerde, Susann (2004). *Coaching. Vad – varför – hur*. Lund: Studentlitteratur.
- Hedin, Ulla-Carin, Herlitz, Urban, Kuosmanen, Jari (2006). *Exitprocesser och empowerment. En utvärdering av Vägen ut!-projektet*. Kriminalvårdens forskningskommitté. Rapport 19.
- Heimdahl, Jenny & Lindqvist, Gisela (2005). *Ett riktigt arbete? En studie om sociala arbetskooperativ*. C-uppsats. Stockholm: Ersta Sköndal högskola, institutionen för socialt arbete.
- Holme Magne, Idar & Solvang Krohn, Bernt (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Höjdal, Lisbeth & Poulsen, Lene (2009). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser*. Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Ivarsson Holm, Barbro, Ortiz, Liria & Wirbring, Peter (2010). *MI motiverande samtal. Praktisk handbok för socialt arbete*. Stockholm: Gothia förlag.
- Johannessen, Asbjörn & Tufte, Per Arne (2003). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

- Lantz, Annika & Friedrich, Peter (2006). *Vägledning för rörlighet i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Leth, Göran & Thurén, Torsten (2000). *Källkritik för Internet*. Stockholm: Styrelsen för Psykologiskt Försvar. Rapport 177.
- Levander, Ulrika (2011). *Utanförskap på entreprenad. Diskurser om sociala företag i Sverige*. Göteborg: Daidalos.
- Lindqvist, Rafael & Hetzler, Antoinette (red.) (2004). *Rehabilitering och välfärdspolitik*. Lund: Studentlitteratur.
- Marshall, Catherine & Rossman, Gretchen B (2011). *Designing Qualitative Research*. Fifth edition. London: Sage Publications Ltd.
- May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Moula, Alireza (red.) (2009). *Empowermentorienterat socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson, Ingvar & Wadeskog, Anders (2006). *Ur samhällets perspektiv. Sammanfattning av rapport om socioekonomiska bokslut för Vägen ut! kooperativen och Basta arbetskooperativ*. Stockholm: Nutek.
- Peavy, Vance (2007). *Konstruktivistisk vägledning*. Stockholm: Trinom förlag AB.
- Persson, Ewa (2012) Omstart i rehabkedjan. *Arbetsmarknaden, nr 1*.
- SOU 2007:2. *Från socialbidrag till arbete: betänkande av utredningen från socialbidrag till arbete*. Stockholm: Fritze.
- Stryjan, Yohanan (2006). "The practice of social entrepreneurship: notes toward a resource-perspective" ur Steyert, C & Hjort, D (ed) *Entrepreneurship as social change. A Third Movement in Entrepreneurship Book*. Edward Elgar Publishing.
- Teorell, Jan & Svensson, Torsten (2007). *Samhällsvetenskaplig metod. Att fråga och att svara*. Malmö: Liber.
- Thorsén, Håkan (2010). *Människosyn och etik*. Stockholm: Remus förlag.
- Thurén, Torsten (2005). *Källkritik*. Stockholm: Liber.
- Thurén, Torsten (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber.
- Vahlne Westerhäll, Lotta (red) (2008). *Arbets(o)förmåga – ur ett mångdisciplinärt perspektiv*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Vahlne Westerhäll, Lotta m.fl. (2009). *Rehabiliteringsvetenskap. Rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2006). *Forskningsetiska principer inom humanistisk – samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Vägen ut! kooperativen (2011). *Karriärstöd. – En vägen – till – arbete – kedja genom sociala företag för människor som står långt ifrån arbetsmarknaden*. Göteborg: Vägen ut! kooperativen, Coompanion, Europeiska socialfonden.

Ödman, Per-Johan (2007). *Tolkning, förståelse, vetande: Hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Nordstedts Akademiska Förlag.

Elektroniska referenser

http://www.forsakringskassan.se/myndigheter/socialt_foretagande (Hämtad 2012-03-14).

<http://www.regeringen.se/sb/d/13048/a/144655> (Hämtad 2012-03-11).

<http://www.regeringen.se/sb/d/14411/a/175700> (Hämtad 2012-04-13).

<http://www.skoopi.coop/sociala-arbetskooperativ/definition-av-arbetsintegrerande-sociala-foretag> (Hämtad 2012-03-14).

<http://www.tillvaxtverket.se> (Hämtad 2012-04-13).

<http://vagenutsidor.se/default.asp?page=varderingar> (Hämtad 2012-03-14).

Bilaga 1. Missivbrev till vice VD

Hej,

Jag heter Anne-Lee Lööf och studerar sista terminen på studie- och yrkesvägledarprogrammet vid Stockholms Universitet. I det samtal vi hade tidigare beskrev jag mitt kommande examensarbete om sociala arbetskooperativ. Syftet med uppsatsen är att utforska karriärstödet betydelse för deltagarnas självkänsla och väg mot ett arbete. Det finns väldigt lite forskning om sociala arbetskooperativ och det är betydelsefullt att få utökad kunskap om detta ämne. Därför är jag tacksam att Du har möjlighet att ställa upp på en intervju, som beräknas ta cirka en timme, där Du kan berätta hur Vägen ut!-kooperativen är organiserade och vilka värdegrunder kooperativen arbetar efter. För att kunna återge den information jag får så noggrant som möjligt kommer intervjun att spelas in, givetvis med Ditt samtycke.

Jag följer de forskningsetiska principerna för samhällsvetenskaplig forskning och kommer således inte att namnge någon enskild person. Uppgifterna kommer att förvaras så att ingen obehörig kan komma åt materialet. De uppgifter som samlas in kommer endast att användas i uppsatsen. Ditt deltagande är frivilligt och Du har möjlighet att avbryta Din medverkan om så önskas.

Utöver denna intervju kommer jag att träffa en karriärstödjare och sju deltagare från några av de sociala arbetskooperativ som ingår i Vägen ut!.

Din medverkan är värdefull för mitt forskningsarbete så därför uppskattar jag att Du vill vara med.

Du är välkommen att höra av Dig till mig om det är något Du undrar över.

Med vänliga hälsningar

Anne-Lee Lööf

E-post: Anne-Lee.Loof@xxx

Tel: 070-xxx

Bilaga 2. Missivbrev till karriärstödjare

Hej,

Jag heter Anne-Lee Lööf och studerar sista terminen på studie- och yrkesvägledarprogrammet vid Stockholms Universitet. Anledningen till att jag kontaktar Dig är att jag ska skriva ett examensarbete om sociala arbetskooperativ. Syftet med uppsatsen är att utforska karriärstödet betydelse för deltagarnas självkänsla och väg mot ett arbete. Det finns väldigt lite forskning om sociala arbetskooperativ och det är betydelsefullt att få utökad kunskap om detta ämne. Därför är jag tacksam att Du har möjlighet att ställa upp på en intervju, som beräknas ta cirka en timme, där Du kan berätta om karriärstödsmodellen och de metoder Ni använder. För att kunna återge den information jag får så noggrant som möjligt kommer intervjun att spelas in, givetvis med Ditt samtycke.

Jag följer de forskningsetiska principerna för samhällsvetenskaplig forskning och kommer således inte att namnge någon enskild person. Uppgifterna kommer att förvaras så att ingen obehörig kan komma åt materialet. De uppgifter som samlas in kommer endast att användas i uppsatsen. Ditt deltagande är frivilligt och Du har möjlighet att avbryta Din medverkan om så önskas.

Utöver denna intervju kommer jag att träffa Vägen ut!-kooperativens vice VD och sju deltagare från några av företagets sociala arbetskooperativ.

Din medverkan är värdefull för mitt forskningsarbete så därför uppskattar jag att Du vill vara med.

Du är välkommen att höra av Dig till mig om det är något Du undrar över.

Med vänliga hälsningar

Anne-Lee Lööf

E-post: Anne-Lee.Loof@xxx

Tel: 070-xxx

Bilaga 3. Missivbrev till deltagare

Hej,

Jag heter Anne-Lee Lööf och studerar sista terminen på studie- och yrkesvägledarprogrammet vid Stockholms Universitet. Anledningen till att jag kontaktar Dig är att jag ska skriva ett examensarbete om sociala arbetskooperativ. Syftet med uppsatsen är att utforska karriärstödet betydelse för deltagarnas självkänsla och väg mot ett arbete. Det finns väldigt lite forskning om sociala arbetskooperativ och det är betydelsefullt att få utökad kunskap om detta ämne. Därför är jag tacksam att Du har möjlighet att ställa upp på en intervju, som beräknas ta cirka en timme. Samtalet kommer att handla om Dina upplevelser av det stöd Du får. För att kunna återge den information jag får så noggrant som möjligt kommer intervjun att spelas in, givetvis med Ditt samtycke.

Jag följer de forskningsetiska principerna för samhällsvetenskaplig forskning och kommer således inte att namnge någon enskild person. Uppgifterna kommer att förvaras så att ingen obehörig kan komma åt materialet. De uppgifter som samlas in kommer endast att användas i uppsatsen. Ditt deltagande är frivilligt och Du har möjlighet att avbryta Din medverkan om så önskas.

Sammanlagt kommer jag att samtala med sju deltagare på olika Vägen ut!-kooperativ. Dessutom intervjuar jag Vägen ut!-kooperativens vice VD och en av företagets karriärstödjare.

Din medverkan är mycket värdefull för mitt forskningsarbete och det ska bli intressant att lyssna till Din berättelse.

Du är välkommen att höra av Dig till mig om det är något Du undrar över.

Med vänliga hälsningar

Anne-Lee Lööf

E-post: Anne-Lee.Loof@xxx

Tel: 070-xxx

Bilaga 4. Intervjuguide

Intervju med vice VD

Tema 1. Organisation och finansiering

Kan du beskriva företagets organisation?

Antal kooperativ? Antal anställda? Antal deltagare?

Hur finansieras verksamheten?

Samarbetspartners?

Stöd från myndigheter?

Tema 2. Beskrivning av socialt arbetskooperativ

Definition av socialt arbetskooperativ?

Affärsidéer/verksamheter i de olika kooperativen?

Vilka målgrupper vänder ni er till?

Hur blir man medlem i ett av era kooperativ?

Tema 3. Värdegrund och samhällsnytta

Vilka värderingar baseras ert arbete på?

Målsättningen och nyttan med att driva sociala arbetskooperativ?

Vilken betydelse har sociala företag för att bidra till en vidgad arbetsmarknad?

Vad skiljer sociala arbetskooperativ från annan arbetslivsinriktad rehabilitering?

Bilaga 5. Intervjuguide

Intervju med karriärstödjare

Tema 1. Bakgrund

Hur länge har du arbetat som karriärstödjare?

Hur har karriärstödsmodellen vuxit fram?

Beskriv de metoder och arbetssätt som ingår i karriärstödsmodellen?

Vilka målgrupper arbetar du med?

Tema 2. Frågor kring karriärstöd

Vilket stöd får deltagaren från karriärstödjaren?

Hur integreras stödet med deltagarens arbete i kooperativet?

Hur utformas stödet utifrån deltagarens behov?

Hur arbetar karriärstödjaren för att stärka deltagarens självkänsla?

Vilket stöd är viktigast för att främja deltagarens karriärutveckling?

I vilken utsträckning har stödet någon betydelse för deltagarens livskvalitet?

Förtjänster och brister med karriärstödsmodellen?

Tema 3. Samtalsmetodik, förhållningssätt och relationer

Vilken samtalsmetodik använder karriärstödjaren?

Vilka färdigheter och förhållningssätt är viktiga för att stödja deltagaren?

Vad anser du om relationens betydelse för deltagarens upplevelse av stödet?

Bilaga 6. Intervjuguide

Intervju med deltagare

Tema 1. Personlig bakgrund

Kön/Ålder?

Utbildning?

Yrkeserfarenhet?

Tema 2. Bakgrund till karriärstödet

Hur fick du en plats i kooperativet?

När fick du en plats i kooperativet?

Anställningsform?

Tema 3. Upplevelse av karriärstödet

Kan du beskriva det stöd du får av karriärstödjaren?

Hur samordnas stödet med ditt arbete i kooperativet?

Hur upplever du det stöd du får?

Vilken roll spelar stödet för att stärka din självkänsla?

Vilket stöd är viktigast för att öka dina chanser att arbeta utifrån din förmåga?

På vilket sätt har stödet någon betydelse för din livskvalitet?

I vilken utsträckning har du känt dig delaktig i samtalen med karriärstödjaren?

I vilken utsträckning har karriärstödjaren varit lyhörd för dina behov och önskningar?

Tema 4. Utvärdering av karriärstödet

Hur nöjd är du med stödet?

Vad är bra respektive dåligt med stödet? Något du skulle vilja förändra?

Vilken betydelse har stödet haft för dig?

Om du inte haft tillgång till karriärstödet vilken situation skulle du ha befunnit dig i då?

Stockholms universitet
106 91 Stockholm
Telefon: 08-16 20 00
www.su.se



Stockholms
universitet