

Från på plats till digitalt:

Erfarenheter och perspektiv på digital kommunal arbetsmarknadsinsats under COVID-19 pandemin

ELINOR NILSSON OCH JOHN KARLSSON

Från på plats till digitalt:

Erfarenheter och perspektiv på digital kommunal arbetsmarknadsinsats under COVID-19 pandemin.

Produktion och utgivning:
Campus Västervik FoU

© Författarna och Campus Västervik
Östersjövägen 8
593 32 Västervik
Telefon: 0490-25 40 90
www.campusvastervik.se

ISBN: 978-91-985421-7-2

Från på plats till digitalt:

Erfarenheter och perspektiv på digital
kommunal arbetsmarknadsinsats under
COVID-19 pandemin.

ELINOR NILSSON OCH JOHN KARLSSON



Campus Västervik FoU

Campus Västervik inkluderar en FoU-miljö med inriktning mot innovativ välfärd och social hållbarhet på landsbygd. Välfärd och social hållbarhet definieras brett och sammanfattar samtliga aspekter av att bo, leva och verka på landsbygder. Vid FoU-miljön utförs forskningsprojekt, utvecklingsprojekt och kompetenshöjande aktiviteter och insatser av forskare, forskarstuderande och forskarassistenter. I vårt genomförande samverkar vi med regionala aktörer och nationella lärosäten. Landsbygdens behov styr oss, detta gör att vår verksamhet anpassas och modifieras efter det som gynnar landsbygden.

Denna rapport handlar om ett forskningsprojekt som har genomförts inom Campus Västerviks FoU-miljö med inriktning mot innovativ välfärd och social hållbarhet på landsbygden. Forskningsprojektet har skett inom ramen för projektet Campus i Småland 2030, ett samverkansprojekt mellan Campus Västervik, Campus Hultsfred och Campus Vimmerby.

Studien påbörjades av forskarstuderande John Karlsson inom ramen för licentiatutbildning vid forskarutbildningen i Arbetsintegrerat lärande vid Högskolan Väst. Den teoretiska ramen för studien, dess metodupplägg samt materialinsamling har genomförts enligt planeringen för licentiatarbetet. Licentiatarbetet avbröts innan studien var färdigställd. Forsknings- och utvecklingskoordinator Elinor Nilsson tog vid sammanställandet av rapporten i sin helhet samt bearbetning av insamlat material. Det arbete som var tänkt att resultera i en licentiatrapport anpassades till formatet av en FoU-rapport.

Sammanfattning

Rapporten belyser hur en kommunal arbetsmarknadsenhet fick göra omfattande förändringar och anpassningar inom sin verksamhet i och med COVID-19 pandemin. Från att ha varit en verksamhet med aktiviteter i en gemensam fysisk miljö, fick det mesta ställas om till digitala webbmöten. I studien observeras och intervjuas såväl anställda handledare som verksamhetens deltagare, personer i långvarig arbetslöshet. Studiens övergripande fokus har varit att belysa synen på verksamhetens syfte ur såväl handledares som deltagares perspektiv, hur verksamheten förstås och upplevs. Ett annat fokus har varit att beskriva hur anpassningar av verksamhetens innehåll har sett ut i praktiken och hur detta har påverkat deltagarnas syn på vad som är meningsfullt i verksamheten.

Resultaten visar att verksamhetens handledare har ett starkt fokus på deltagarens behov och önskemål. Begrepp som nyfikenhet, lyhördhet och motivationsskapande är centrala ledord för handledarna. Deltagarna beskriver olika personliga syften med sitt deltagande i verksamheten. Mer gemensamma och återkommande beskrivningar handlar om bland annat samordning, färdighetsträning och att närma sig personliga mål. I denna studie och i dess resultat blir det också tydligt att det är en utmaning att värdera exempelvis huruvida verksamheten kan sägas vara framgångsrik eller inte. Deltagare ger uttryck för sin individuella syn på detta, utifrån den egna uppfattningen om verksamheten och vad den har för personlig mening.

Utifrån anpassningen till COVID-19-pandemin framträder en bild bland deltagare om att det finns tydliga skillnader inom verksamheten, jämfört med hur den fungerade tidigare. Slutsatser av denna jämförelse är övergripande att det är önskvärt bland deltagare om att Knutpunktens verksamhet ska bedrivas i fysisk form och inte i digital, att den då blir mer personlig och upplevs mer tillgänglig.

Innehållsförteckning

CAMPUS VÄSTERVIK FOU	4
SAMMANFATTNING	5
BAKGRUND	9
SYFTE	10
KNUTPUNKTEN	11
Verksamhetens aktiviteter	13
Handledare och deltagare	14
Platsen	14
SVENSK ARBETSMARKNADSPOLITIK	15
Individen som problemet och lösningen	16
Arbetsmarknadsinsatser	17
Effekter av arbetsmarknadsinsatser	18
HUR KAN ARBETSMARKNADSINSATSER FÖRSTÅS?	
– TEORETISK REFERENS RAM	21
Symbolisk interaktionism	21
Meningsfullhet	22
Reflektion kring hur teorin kan användas	23

METOD	25
Studiedesign	25
Observationer	26
Intervjuer	27
Etiska ställningstaganden	28
RESULTAT	29
HANDLEDARNAS BESKRIVNING AV VERKSAMHETENS SYFTE OCH DEN EGNA ROLLEN	30
DELTAGARNAS UPPLEVELSER OCH FÖRSTÅELSER AV VERKSAMHETEN	34
ORGANISERINGEN AV DIGITALA AKTIVITETER OCH INTERAKTIONER	38
DELTAGARNAS SYN PÅ VERKSAMHETEN UTIFRÅN ANPASSNINGARNA UNDER PANDEMIN	41
AVSLUTNING	46
FRAMÅTBlick	49
FOTNOTER	51
REFERENSLISTA	53

Bakgrund

Våren 2020 drabbades världen av COVID-19 pandemin, vilket fick mångas vardag att ta en annan vändning. I den här rapporten redovisas hur en kommunal arbetsmarknadsenhet, med ett stort fokus på fysiska vardagliga möten med deltagare, fick ställa om till en i huvudsak digital vardag. Pandemin skapade en ny situation att hantera och definiera, men detta bidrog även till reflektion om den tidigare verksamheten. På så sätt har den här forskningsstudien handlat om en arbetsmarknadsenhet i två skepnader. Dels den fysiska verksamheten innan pandemin, som tjänat som jämförelse, dels den pågående digitala verksamheten som studerades. När studien inleddes blev det tydligt att både deltagare och handledare såg och upplevde den digitala verksamheten annorlunda, jämfört med hur den tidigare fungerat. Deltagare och handledare talade i termer av ett före och innan verksamheten övergick till att bli digital. Nya frågor och utmaningar hade uppstått, mycket verkade upplevas annorlunda och avsaknaden av den fysiska platsen verkade ha en stor påverkan. Det var därför nödvändigt att studera den digitala arbetsmarknadsinsatsen i jämförelse med verksamhetens, ursprungliga, fysiska arbetsmarknadsinsats. Tolkningen och förståelsen av materialet behöver förstås utifrån den nya kontexten och hur den också påverkat deltagares och handledares tidigare förståelse för sin verksamhets aktiviteter. Studien ska inte ses som en utvärdering av verksamheten och dess funktion utan snarare som en beskrivning av verksamheten och den omställning som gjordes under pandemin.

Syfte

Syftet med studien är att komma en kommunal arbetsmarknads-enhet nära och förstå den utifrån dess vardag. Genom en explorativ ansats är syftet att studera övergången från en fysisk till en digital verksamhet, med fokus på vad som händer i verksamheten om dagarna och hur den förstås av deltagarna, men även hur handledarna ser på sin roll. Fyra frågeställningar har utgjort studiens utgångspunkt:

1

Hur beskriver handledarna verksamhetens syfte samt den egna rollen i relation till verksamhetens syfte?

2

Hur upplevs och förstås verksamheten av deltagarna?

3

Hur organiseras verksamhetens aktiviteter och interaktioner i de digitala mötena?

4

Vad har anpassning till COVID-19-pandemin inneburit för deltagarnas syn på vad som är meningsfullt i verksamheten?

Knutpunkten

Arbetsmarknadsenheten där studien äger rum heter Knutpunkten och är belägen i Västerviks Kommun. Verksamheten växte fram ur Europeiska socialfonden–projektet »Samverkan leder till arbete« med målsättningen att få fler kvinnor och män närmare arbetsmarknaden och i sysselsättning som arbete eller studier. Knutpunkten samverkar med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Kalmar län. Verksamheten är placerad inom enheten Arbete och kompetens, organiserat inom Kommunstyrelsens förvaltning.

I studien har handledare och deltagare i Knutpunktens verksamhet bidragit med sina erfarenheter, dels i intervjuer, dels i observationer. Handledare är verksamhetens anställda och som namnet antyder arbetar de med att handleda deltagare. Deltagarna tillhör de som av olika skäl är inskrivna vid verksamheten och deltar i dess aktiviteter. Att använda dessa två benämningar har varit naturligt då det är termerna som används i verksamheten. Knutpunkten erbjuder handledning och andra insatser för långtidsarbetslösa, sjukskrivna, nyanlända och individer med en funktionsnedsättning som är i behov av ett individanpassat stöd. Typer av insatser och aktiviteter beskrivs av handledarna som stöd, motivation, vägledning, inspiration, information, självkänsla, friskvård, individuella samtal och tillgång till ett socialt sammanhang.

Knutpunkten passar på flera sätt in i den beskrivning som generellt syftar till kommunala arbetsmarknadsenheter. Knutpunkten samverkar med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, de vänder sig till de som ofta anses stå längst från arbetsmarknaden. Verksamheten har ett fokus som präglas av ett hälsopromotivt förhållningssätt. Handedarna har utbildat sig i att kunna erbjuda bland annat yoga och öronakupunktur samt samarbetar med ett närliggande gym. Meningsfullhet och självkänsla är begrepp som ofta framträder när handledarna talar om verksamheten. Som fysisk plats stämmer verksamheten väl in med den typ av arbetsmarknadsenhet som beskrivs som institutionaliserad, det vill säga anpassad efter dess syfte och ändamål. Lokalen är stor, det är högt i tak och för tankarna långt från de källarlokalerna och nedlagda fritidsgårdarna som i forskningen beskrivs som annars vanligt förekommande exempel på hur en arbetsmarknadsenhet kan se ut och upplevas¹. Det finns ett gemensamt kök, flera mötesrum och grupprum för deltagare och personal att umgås och studera i. Verksamheten är lokaliserad centralt i Västerviks tätort, femton minuters promenad från Västerviks centrum. Även om lokalen känns ny, öppen och central så kan den samtidigt sägas ligga i skymundan. Lokalen är inte ansluten till någon av huvudlederna och ligger i ett mindre industriområde.

Verksamheten arbetar inte med individer som har en pågående beroendeproblematik och deltagaren behöver vara inskriven i minst två andra myndigheter/verksamheter, exempelvis hälso- och sjukvården och Försäkringskassan. Utöver detta är egentligen arbetslöshet det som är gemensamt för deltagarna. Deltagare kommer dit av antingen egen önskan eller är villkorade dit, exempelvis genom att någon annan verksamhet eller myndighet har kravställt detta. Deltagare kan således vara där för att de själva ser en fördel av det eller för att uppfylla kraven för ekonomiskt bistånd.

Verksamheten använder sig av gruppaktiviteter. Deltagare arbetar inte huvudsakligen individuellt utan blir en del av en grupp. I stället för att enkom arbeta tillsammans med handledare

genomför deltagare aktiviteter tillsammans med andra deltagare. Samtidigt har varje deltagare en individuell planering för hur mycket tid de ska tillbringa på verksamheten. Vissa deltagare är där varje dag, andra kanske någon dag i veckan. Somliga deltagare kombinerar aktiviteter på verksamheten med exempelvis praktik eller arbetsträning. Det varierar hur länge en deltagare är inskriven vid verksamheten.

Sett till antal deltagare och anställda är verksamheten relativt liten. I vanliga fall finns det mellan 20–30 deltagare inskrivna i verksamheten, vid tidpunkten för studien hade verksamheten sex anställda (varav fem handledare och en samordnare) samt verksamhetens chef. Att verksamheten är liten var ett skäl till att tankar om en kvantitativ studie övergavs tidigt. Det har också inneburit etiska ställningstaganden som kommer att redogöras för senare.

Verksamhetens aktiviteter

I egenskap av att vara en kommunal arbetsmarknadsenhet som anordnar aktiviteter med syfte att få deltagare närmare arbetsmarknaden är det viktigt att beskriva vad som menas med aktiviteter. I denna studie sammanfattar aktiviteterna det som handledarna låter deltagarna ägna sig åt inom verksamhetens ramar. Något som ligger utanför själva verksamhetens gränser är arbetsträning och praktik då detta snarare är nästa steg på vägen mot arbete. Under studiens gång har inte några nya aktiviteter tillkommit inom verksamheten, snarare har samma aktiviteter utförts men i en ny kontext, samt att andra aktiviteter har upphört eller pausats. Under tiden för observationerna har aktiviteterna reducerats till att under en tid bestå av utomhusyoga, promenader utomhus i grupp, och webbgrupper som både varit villkorade och frivilliga. Av de aktiviteter som upphört tillhör örönakupunktur, som handledarna framställt som särskilt framgångsrik. Även tillgången till det lokala gymmet var en aktivitet som inte kunnat erbjudas under pandemin, likaså yoga i verksamhetens egna lokaler. Sådan aktivitet som också pausats och som kommer att vara central i studiens resultat och analys är det mer informel-

la sättet att kunna träffas, handledare och deltagare, och det »mellansnack« som tidigare ägde rum i anslutning till andra aktiviteter. Sammantaget är allt som genomförs inom verksamheten, gentemot deltagarna, en aktivitet som bidrar till helheten.

Handledare och deltagare

Bakgrunden hos såväl de som arbetar på Knutpunkten och de som deltar i verksamheten skiljer sig åt till den grad att någon gemensam kategorisering inte har visat sig användbar. Även om de som arbetar i verksamheten har kunskaper om socialt arbete som gemensam bakgrund, har de alla olika tidigare studiebakgrund och arbetslivserfarenheter.

Platsen

I den här studien betonas vikten av den lokala kontexten. Västervik är en så kallad landsbygdskommun, som omfattar ett stort geografiskt upptagningsområde². Knutpunktens verksamhet är lokaliserad i tätorten Västervik. Det stora upptagningsområdet behöver belysas utifrån frågan om denna typ av verksamhet kan sägas nå invånare som inte är bosatta i tätorten. Geografisk betydelse kan spela en roll och det är viktigt att detta inte förbises i analysen. Kommunen har drygt 36 000 invånare där cirka 21 000 lever i centralorten. Några av de största arbetsgivarna är Västerviks kommun och Region Kalmar län³.

Svensk arbetsmarknadspolitik

Sverige har en lång historik av att bedriva en aktiv arbetsmarknadspolitik. Olika former av aktiviteter har länge erbjudits eller villkorats arbetslösa i syfte att förhindra eller reducera arbetslöshet. Inom både internationell och svensk aktivitetsforskning diskuteras ett skifte som benämns som »welfare to workfare« som kan sägas symbolisera en grundläggande förändring i välfärdsstatens syfte och funktion. Welfare-modellen har sitt ursprung i USA men har på svenska översatts till det vi kallar aktiveringspolitik. I workfare-modellen eller work-first principen är den huvudsakliga funktionen för ett välfärdssystem inte omfördelning av resurser, utan huvudprioriteringen ligger i att få människor i arbete för att främja ekonomisk tillväxt. Övergången från ett passivt system med fokus på socialt skydd till en aktiv workfare-modell där staten arbetar med en aktiv arbetsmarknadspolicy är inte en enskild trend utan har växt fram i flera länder. Medan studier utanför Sverige berättar om ett tydligare skifte från passiva till aktiva åtgärder gentemot arbetsmarknaden och arbetslösa, så har Sverige en lång historia av aktiv arbetsmarknadspolitik⁴.

Skiftet, från omfördelning av resurser till att få människor i arbete, kan i Sverige ses i början av 1990-talet, delvis till följd av den ekonomiska kris som rådde då⁵. Antalet kommuner som började engagera sig i lokala arbetsmarknadsåtgärder ökade, och i en granskning från 2015 hade 273 av 290 kommuner någon form av arbetsmarknadsprogram. Ett skäl är att motverka

arbetslöshet och andelen invånare som behöver ekonomiskt bistånd från kommunen. Andra viktiga skäl som nämns är de problem med matchning som svenska företag har haft i att hitta rätt personal, samt kommunala behov av billig arbetskraft för att utföra vissa uppgifter⁶. Det är också i samband med 1990-talets ekonomiska kris som individualisering av arbetslöshet började synas i Sverige. Som exempel är det vid denna tidpunkt som full sysselsättning omdefinierades till full anställningsbarhet⁷.

Individen som problemet och lösningen

I och med det så kallade »welfare to workfare«-skiftet har trenderna varit utveckling av job centres (arbetsförmedlingar) med fokus på aktivering, decentralisering för att skräddarsy insatser för individuella och lokala förhållanden, samt outsourcing av aktivering till privata aktörer. Annat som diskuteras syftar till welfare modellen och aktivering i relation till andra former av system och har att göra med att aktiveringen i sig syftar till en utveckling hos deltagaren⁸. Aktiveringsmodellen med fokus på individen skapar också verksamheter som behöver arbeta med någon form av förändring från deltagarens sida. Aktiveringsmodellen utgör en central kärna i workfare-modellen, vilket bygger på att arbetslöshet ses som ett individuellt problem (exempelvis avsaknad av utbildning), snarare än ett strukturellt problem (exempelvis brist på arbete). Det blir i denna modell logiskt att den traditionella välfärdsmodellen med passiva utbetalningar till arbetslösa inte stämmer överens med problembeskrivningen, utan att fokus bör ligga på insatser för individen med fokus på att komma i arbete utifrån dennes möjligheter och kapacitet⁹.

Det är ett rimligt antagande att utgångspunkten kring arbetslöshet med individen som problemet och lösningen påverkar hur verksamheter arbetar och även hur arbetslösa tolkar och definierar sin situation som arbetslös. Panican och Ulmestig framhäver principen att försörja sig själv genom hårt arbete som en grundprincip i den svenska välfärdsstaten. De benämner ett »dualistiskt medborgarskap« vilket betyder medborgerliga rättigheter som

försäkrar en ekonomisk grundtrygghet med den medborgerliga skyldigheten att på egen hand bli självförsörjande¹⁰. Intressant för denna studie är hur synen på aktivitet, om arbetslöshet är en strukturell eller individuell fråga, skapar ett utrymme för tolkning och att detta spelar roll. Aktivering kan både ses som disciplinerande och tvingande, men också tolkas som en rättighet. Från ett perspektiv är det en rättighet som synliggör individen, snarare än att kategorisera långtidsarbetslösa som en homogen grupp med samma förutsättningar och problematik. Det kan också innebära att arbetslösa definierar sig själva som problemet, eller upplever arbetslösheten som ett individuellt misslyckande. Studier där arbetslösa intervjuats om sin situation visar exempelvis att långtidsarbetslösa ungdomar möter fler nedvärderade attityder än korttidsarbetslösa. Den individualiserade föreställningen om arbetslöshet som ett resultat av sig själv bidrar starkt till nedvärderingen av arbetslösa¹¹. Ett tydligt negativt exempel kommer från en intervjustudie med arbetslösa ungdomar på landsbygden, där det framkom att de undvek att träffa sina handläggare på arbetsförmedlingen då de mådde psykiskt dåligt på grund av det bemötande de upplevde. De arbetslösa ungdomar som intervjuades både skambelagde sig själva och upplevde sig bli negativt bedömda av sin omgivning¹².

Arbetsmarknadsinsatser

I många fall saknas tillförlitlig information om kommunala arbetsmarknadsinsatser. Ett skäl är att insatserna inte är lagstadgade verksamheter, att dokumentation och statistikföring inte är ett krav och därför görs mer sporadiskt. Insatser bedrivs ofta i projektform, målen är otydliga och kan därmed inte bedömas som kompetenshöjande verksamhet. I och med att arbetsmarknadsenheters inriktning och vad de ägnar sig åt ofta är rotat i det lokala är det tänkbart att det finns exempel på aktiviteter som fungerar i vissa verksamheter, men inte i andra. Då en verksamhet ofta erbjuder flera olika aktiviteter kan det vara svårt att studera vilka aktiviteter som ger effekt och vilka som inte ger effekt. Den verksamhet som här studerats ägnar sig åt en

bred uppsättning aktiviteter som exempelvis individuella samtal, öronakupunktur och olika typer av stöd och vägledning. I denna uppsättning av aktiviteter är det helt enkelt svårt att utreda vad som är vad och vilka effekter de bidrar till. Ett sätt hade varit att endast erbjuda en enskild aktivitet till deltagare och jämföra utfallet mellan grupperna över tid. Det i sig leder dock till att potentiellt inte ge deltagare ett stöd de själva upplever att de behöver. Alternativt att deltagare enbart skulle få den typ av insats de själva inte såg som det viktigaste.

Inom arbetsmarknadsinsatser talas det om piska och morot, aktiviteter som tvingar till att söka och ta ett arbete kontra aktiviteter som uppmuntrar till detsamma. Kommunala arbetsmarknadsinsatser rymmer både tvång och stöttning, rättigheter och skyldigheter. Förhållandet mellan dessa perspektiv kan variera mellan olika arbetsmarknadsenheter. När handledare vid verksamheten möter arbetslösa, betonas då deras rättigheter eller skyldigheter? Thorén skriver att det inom kommunala verksamheter finns en tydligare betoning på skyldigheter än rättigheter¹³.

Effekter av arbetsmarknadsinsatser

Idag deltar ungefär 100 000 individer av kommunala arbetsmarknadsinsatser, vilket över tid är en signifikant ökning¹⁴. Med denna ökning av resurser som läggs på kommunala arbetsmarknadsenheter och olika former av projekt blir frågorna om vad kommunala arbetsmarknadsinsatser gör och bidrar med alltmer relevanta. Detta har utifrån rådande forskningsläge inte varit enkelt att beskriva. I en rapport, skriver Thorén följande om forskningsläget:

Kunskapen om kommunala åtgärder för arbetslösa socialbidragstagare är mycket begränsad, och det är en stor brist på forskning och systematiska studier inom detta fält [...] Bristen på forskningsstudier innebär att det finns ett stort antal frågeställningar som är obesvarade, och vi vet väldigt lite om vilka effekter dessa åtgärder faktiskt har¹⁵.

I en annan studie av Panican och Ulmestig, sägs följande om forskningen om kommunala arbetsmarknadspolitiska åtgärder och insatser:

Kommunerna spenderar 4,6 miljarder i nettoomkostnader om året och sysselsätter ca 4 400 årsarbetare. Trots detta vet vi mycket lite om effekter eller ens vad kommunerna gör¹⁶.

Lundin gör en liknande beskrivning av forskningsläget där framför allt bristen på effektstudier betonas i jämförelse med kunskapen om Arbetsförmedlingens insatser¹⁷. Det ska slutligen sägas att Panican och Ulmestig landar i samma slutsats kring att forskningen om kommuners insatser ännu inte kunnat förklara vad kommuner gör eller vilka effekter insatserna har¹⁸. Studier har gjorts för att undersöka om kommunala arbetsmarknadsinsatser leder till arbete för individen, vars resultat beskrivs som blandade, med små effekter eller ingen effekt alls¹⁹. Ekonomiskt stödda anställningar i offentlig sektor är relativt ineffektiva, medan hjälp i arbetssökandet (job search assistance) generellt ger positiva resultat på kort sikt. Arbetsträning och undervisningsformer ger generellt bättre resultat på längre sikt²⁰. Även inom svensk forskning finns det exempel på att vissa typer av arbetsmarknadsinsatser fungerar bättre än andra, även om konsensus är att de mixade resultat som än så länge framkommit i nuläget inte ger en vetenskaplig grund om vad som fungerar²¹.

Studier har också undersökt samverkan mellan kommun och stat, vilka pekar på att en fungerande samverkan mellan aktörer kan göra insatser effektivare. Ett exempel kring vad tydligare samverkan skulle kunna åstadkomma är att fler timmar går till att handleda arbetslösa i stället för att genomföra möten och andra aktiviteter²². Samverkan skulle då i praktiken kunna sägas främja en tidseffektivisering.

Utöver en betoning på att en fungerande samverkan kan bidra till verksamhetens effektivitet, så har både internationell och nationell forskning också undersökt de direkta effekterna av aktivering och arbetsmarknadsåtgärder, i engelskan active labour market policy. Gemensamt för dessa studier är betoningen på aktivering och att stater, kommuner eller privata aktörer med olika metoder investerar i aktiviteter för arbetslösa. En intressant fråga som ställts gäller vad som benämns som inneslutningseffekter (lock-in effects). Studien undersökte huruvida decentralisering i former av kommunal arbetsmarknadspolitik kunde begränsa individer genom att behöva befinna sig nära arbetsmarknadsprogrammen eller sin kommun²³. I studien syntes inte sådana effekter av kommunala åtgärder, men studien undersökte enbart effekterna på kort sikt. Inneslutningseffekter har rapporterats i fler studier, där det betonas att risken med dessa effekter är att de kan leda till att arbetslöshet övergår i långtidsarbetslöshet²⁴. Intressant i samma studie, som jämförde effekter av olika former av samtal, var att individuella samtal med den arbetslöse i ett tidigt skede ökade chanserna för anställning, vilket ligger i linje med tidigare studier som betonar en nära interaktion mellan handläggare och arbetslös. Att studien betonar nära interaktion som kostnadseffektiv är intressant, men samtidigt utgår studien inte från långtidsarbetslösa och frågan rör snarare om tidig aktivering i samband med arbetslöshet hade en effekt. Inneslutningseffekter bör ses som ett närvarande problem, men inte som något som alltid orsakas av kommunala aktiveringsinsatser. En typ av arbetsmarknadsinsatser som diskuteras i fältet är jobb-skaparprogram. En studie från Finland drar slutsatsen att denna typ av insatser skapar så kallade displacementeffects, vilket innebär att insatserna skapar arbeten på bekostnad av reguljära arbeten. I studien påpekas att flera tidigare studier visat på dessa effekter, men att deras studie inte kan ge några precisa uppskattningar²⁵. Med det sagt så betyder det inte att kommunala arbetsmarknadsinsatser inte fungerar, eller att insatserna inte är till hjälp för individen²⁶. Enbart att det ännu inte är möjligt att på vetenskaplig grund bedöma dem.

Hur kan arbetsmarknadsinsatser förstås? – Teoretisk referensram

Följande avsnitt beskriver teoretiska utgångspunkter kring hur arbetsmarknadsinsatser kan betraktas och förstås. Avsnittet belyser några centrala begrepp som används i studien för att ge perspektiv åt handledarnas och deltagarnas beskrivningar och upplevelser av verksamheten.

Symbolisk interaktionism

Studiens tar sin teoretiska utgångspunkt i symbolisk interaktionism, vilket är en teoribildning inom samhällsvetenskap som betonar vikten av att studera mänsklig social interaktion. Symbolisk interaktionism är i grunden en teori om mänskligt handlande. Centralt i denna teoribildning är att mänskliga interaktioner alltid är en social företeelse, definierade av hur vi uppfattar situationer. En annan central utgångspunkt är att människan är en aktiv varelse som interagerar med hjälp av symboler och att vi alltid handlar i nuet²⁷. Blumer som beskrivs som den första att benämna teorin som symbolisk interaktionism, ställer upp vad han själv ser som tre grundläggande premisser. Den första är att människor agerar utifrån den mening saker har för dem. Den andra premisen är att meningen saker har härrör från den sociala interaktionen, och den tredje är att meningen uppstår i en tolkande process²⁸. Meningsskapande är en process, som alltid kan omförhandlas eller definieras om i sociala interaktioner som uppstår. Symbolisk interaktionism har flera inriktningar,

där en av de mer inflytelserika är Goffmans dramaturgiska ansats. Utifrån denna ansats kan mänskligt socialt beteende förstås som en serie uppträdanden²⁹.

När individen befinner sig tillsammans med andra fyller han på ett karaktäristiskt sätt sin aktivitet med tecken som dramatiskt belyser och framhäver de bekräftande fakta som i annat fall skulle vara fördolda eller otydliga. För om individens aktivitet ska bli meningsfull för andra måste han mobilisera sin aktivitet så att den under interaktionen uttrycker det han vill förmedla. Den agerande kanske inte bara tvingas att ge uttryck för sin föregivna kapacitet under interaktionen, utan också att göra det under bråkdelen av en sekund. Om t. ex. en baseballdomare ska ge intryck av att han är säker i sin bedömning måste han avstå från det ögonblick av eftertanke som skulle ge honom säkerhet i bedömningen³⁰.

Goffman beskriver hur han ser på mänskligt socialt beteende som ett skådespel där individer intar roller, masker eller fasader³¹. Symbolisk interaktionism kan ses som ett teoretiskt ramverk på mikronivå, där samhället studeras från botten och upp. Teorin bidrar med fokus på meningsskapande i interaktionerna. Exempelvis hur arbete blir meningsfullt utifrån vilken mening personer tillskriver sin arbetsplats och sina arbetsuppgifter. En intressant aspekt att utforska i det moderna arbetslivet är hur människor förhåller sig till meningsfullheten i sammanhanget av att vara just utbytbar.

Meningsfullhet

Meningsfullhet är ett centralt begrepp i denna studie, vilket kan förklaras som att vi upplever att livet känns värt att engagera sig i. Begreppet knyts därför till känslomässiga aspekter och frågor om motivation³². Meningsfullhet i relation till en arbetsmarknadsinsats kan förstås som att de aktiviteter och interaktioner som sker i verksamheten upplevs värdefulla och motiverande. Här finns en skillnad mot begreppet mening. Att en verksamhet har

en mening, som att leda till arbete, behöver inte betyda att den upplevs som meningsfull av de som tar del av verksamhetens utbud. Exempel på faktorer som kan bidra till att skapa meningsfullhet är att vara delaktig och kunna påverka³³, att belönas för sin insats³⁴, få feedback och uppskattning³⁵, uppleva arbetet som viktigt och positivt³⁶, att känna samhörighet samt att ägna sig åt olika aktiviteter, dvs att det finns en variation³⁷. Att verksamheten upplevs meningsfull är viktigt för att människor ska bli motiverade och engagera sig i den³⁸. Om verksamheten inte upplevs som meningsfull är det mer troligt att deltagare blir likgiltiga och inte engagerar sig i aktiviteter och interaktioner³⁹. Meningsfullhet är därför en viktig aspekt i relation till arbetsmarknadsinsatser för att dessa ska kunna möta upp med verksamhetens mening och leda deltagarna närmare ett arbete.

Reflektion kring hur teorin kan användas

Den kommunala arbetsmarknadsenhet som studerats kan ses som en avdelning i ett nätverk av aktörer som arbetar med individer som av olika skäl står utanför arbetsmarknaden. Situationen kan vara tillfällig på grund av sjukskrivning, eller att man aldrig kommit in i ett första arbete. Det finns flera bakomliggande skäl som kan utforskas, och flera olika meningar som deltagarna kan se med sitt deltagande. Inom verksamhetens ryms olika former av interaktioner. Deltagare möter handledare och varandra i olika typer av aktiviteter som kan vara samtal, gruppträffar och friskvårdsaktiviteter för att nämna några. Ett fokusområde i denna studie är att undersöka just vilken mening deltagarna ser med sitt deltagande, vilka meningsvärden de lägger i olika aktiviteter, men också hur handledarna ser på aktiviteterna. Arbetsmarknadsforskning, oavsett om det som studeras är arbetslösas situation, de som är anställda för att arbeta med dem, eller arbetsplatser i sig är social interaktion en central del i sammanhangen. Att förstå symbolerna och hur mening och handlande konstrueras ur interaktionerna blir därmed intressant att studera.

Begreppet mening är inte enkelt att studera, det finns ett värde i att skilja ut mening och meningsfullhet när arbetslivets olika delar studeras. Mening inbegriper nämligen allt. Att uppleva känslan av mening kan vara förknippat med att gå till arbetet, att utföra en uppgift, eller att delta i en insats. Det är dock inte samma sak som att uppleva något av detta som meningsfullt. Att ställa frågan »ser du någon mening?«, och få svaret »ja«, betyder inte per automatik att personen i fråga ser något som meningsfullt utan snarare att den förstå varför något behöver göras eller omsättas i handling.

Sammanhanget gör det också viktigt, sett till mening. Om det bättre kan förstås hur individer ser på, upplever och reflekterar över sitt deltagande, kan vi också bättre förstå värdet eller syftet med insatserna och aktiviteterna. Oavsett om det som studeras är anställda eller deltagare, individer som söker arbete eller individer som arbetar med arbetslösa så förekommer social interaktion. Om det antas att värdet av insatserna och meningsfullheten som kan ligga bakom är en interaktiv process mellan de inblandande aktörerna, så är det interaktionerna och dess sammanhang som bör stå i centrum.

Metod

I följande avsnitt kommer studiedesignen och metoden att beskrivas. En viktig poäng med studiens design har varit är att lyckas komma nära deltagarnas vardag i alla dess sammanhang, men också att göra det upprepade gånger och över tid. Restriktionerna som följt av pandemin har påverkat de beslut och revideringar som genomförts under studiens gång.

Studiedesign

Verksamhetens anställda har varit med i processen att sätta ramarna för studien, tillsammans med forskaren. Det första mötet ägde rum i mars år 2020, i verksamhetens lokaler. Verksamhetens anställda uttryckte en önskan om att bättre förstå hur deras arbetssätt bidrog till att deltagare kom vidare i arbete och studier. Deras uppfattning var att verksamhetens arbetssätt har varit framgångsrikt men att en studie bättre kunde förstå effekterna och visa på hur det bidrog.

Vid det första planeringsmötet blev det tydligt att Knutpunkten var en öppen verksamhet där handledare och deltagare interagerade med varandra dagligen i både formella och informella sammanhang. Snarare än ett kontor där en deltagare hade inbokade möten med sin handledare så var detta en plats där deltagarna umgicks, fikade och gjorde gruppaktiviteter tillsammans. Ett stort fokus låg på att mötas och lära känna varandra. Verksamheten rörde sig också med begrepp som inte konkret kunde visualisera

vad som pågick i verksamheten om dagarna. Termer som stöttning, empowerment, mindfulness gjorde det intressant att förstå vad handledare och deltagare gör om dagarna på en kommunal arbetsmarknadsenhet. Utifrån denna bakgrundsförståelse valdes en studiedesign som innebar att forskaren var med i verksamhetens vardag och interagerade med både deltagare och handledare.

I nära anslutning till studiens start drabbades världen av COVID-19-pandemin, som snabbt ställde krav på både individer och verksamheter att anpassa sig till nya förhållningssätt. På många sätt var det en obekant och oviss situation som krävde omställning som inte hade kunnat förutses och därmed inte heller förberedas. Det var också okänt hur långvarig situationen skulle bli och hur pass permanenta de nya omställningarna skulle vara. En stor del av Knutpunktens verksamhet ställdes om till att bli digital, fysiska möten blev i stället webbmöten. Studien fortsatte att följa verksamhetens aktiviteter, men nu i detta nya format, som främst innebar att forskaren var del av den digitala verksamheten.

Studiens underlag består i huvudsak av två typer av data. Digitala observationer utifrån vad verksamheten benämner som webbgrupper, vilket var vad som ersatte de dagliga gruppövningarna och aktiviteterna när verksamheten var öppen, samt intervjuer med deltagare och handledare under datainsamlingens slutfas. Intervjuerna skulle komma att bli centrala för studien som en konsekvens av restriktionerna och att deltagare och handledare annars bara observerades i gruppsammanhang.

Observationer

Observationerna som gjorts är så kallade deltagande observationer. Deltagande observation är en forskningsmetod med rötterna i antropologin. En fördel med deltagande observation är att det blir enklare att ställa bra frågor. Dels uppnås en personlig kontakt med informanterna, dels kan forskaren med egna ögon observera och notera saker som informanterna själva inte lägger märke till⁴⁰. Det insamlade materialet i studien består av

observationsunderlag från 22 webbgruppsmöten, tre personalmöten, nio morgonmöten och tre grupp promenader. Materialet från samtliga observationer är baserade på de fältanteckningar som gjordes i samband med respektive tillfälle. Observationerna pågick från slutet av oktober månad 2020 fram till maj 2021, observationstiden uppgick till totalt runt 60 timmar. Observationerna genomfördes främst digitalt genom kommunens digitala mötesverktyg där handledare och deltagare möttes för att samtala och genomföra gruppövningar. Även de tre fysiska gruppromenaderna utgjorde observationstillfällen. Webbgrupperna var oftast två timmar långa och hölls under förmiddagarna.

Intervjuer

Att kombinera deltagande observationer med intervjuer är vanligt. För denna studie har intervjuerna använts i huvudsak för att validera observationsmaterial. Intervjuerna med deltagare och handledare var initialt inte planerat utan blev något som tillkom eftersom det inte fanns något annat sätt att möta informanterna individuellt. Sammantaget gjordes fem semi-strukturerade, fördjupade intervjuer varav två med handledare och tre med deltagare. Intervjuerna var mellan 1,5 och 2,5 timmar långa och genomfördes digitalt. En deltagarintervju exkluderas från studiens analysunderlag då materialet bedömdes ej möjligt att tolka och använda. Intervjuerna gjordes mot studiens slutfas, efter att majoriteten av observationerna var genomförda. En intervjuguide med ett antal fokusområden arbetades fram, med observationsmaterialet som underlag. Ett område som var av särskilt intresse att belysa under intervjuerna var uppfattningen om tiden innan restriktionerna, hur deltagarna då uppfattade verksamheten, i kontrast till hur deltagarna och handledarna upplevt verksamheten under restriktionerna sett till aktiviteternas mening och innehåll. Observationerna gav förvisso mycket information och en förståelse för vad verksamheten handlade om, men de kunde inte alltid på djupet komma åt hur deltagare upplevde, resonerade och reflekterade över aktiviteterna. Tanken från början var att de informella mötena, exempelvis fikaraster, skulle vara platser där deltagarna kunde få chansen att delge

information om hur de upplevde dagens aktiviteter och innehåll. I stället fick denna information komma till genom intervjuer och en tillbakablick på hur tiden varit under restriktionerna där deltagare och handledare interagerade i vad som i huvudsak var ett digitalt sammanhang.

En konsekvens av användandet av intervjuer är att de deltagare som intervjuades har givits ett större utrymme i analysen i jämförelse med deltagare som endast följdes under observationerna. Ett skäl till detta är just att intervjuerna var det tillfälle då handledare och deltagare fick utrymme att mer utförligt och fördjupat ge sin syn på verksamheten.

Etiska ställningstaganden

Under studien har ett flertal etiska ställningstaganden behövts göras. Vad som varit särskilt centralt har gällt studiedeltagarnas konfidentialitet. För att beakta konfidentialiteten har deltagares och handledares bakgrund inte beskrivits i detalj, de har enbart benämnts som just deltagare och handledare och inte exemplifierats mer som särskilda individer. Ett besök gjordes också i samband med en utomhuspromenad där studiens syfte och planerade genomförande presenterades för deltagarna. Informationsbrev har tagits fram till både deltagare och anställda där personal hjälpt till att få ut informationen till alla deltagare. Studien har godkänts av Etikprövningsmyndigheten (DNR 2020-03149).

Resultat

Studiens resultat kommer att presenteras utifrån de fyra frågeställningar som undersökts genom observationer och intervjuer med verksamhetens handledare och deltagare. Det första avsnittet handlar om hur verksamhetens syfte och den egna yrkesrollen beskrivs av handledarna. Det andra avsnittet beskriver hur deltagarna upplever och förstår verksamheten. Det tredje avsnittet beskriver hur verksamhetens aktiviteter och interaktioner organiserats vid digitala möten. I det fjärde och avslutande avsnittet beskrivs deltagarnas syn på vad som är meningsfullt inom verksamheten, utifrån anpassningar gjorda under pandemin.

1

Handledarnas beskrivning av verksamhetens syfte och den egna rollen

När handledarna beskriver sina roller och funktioner inom verksamheten är det ofta med deltagaren som utgångspunkt, att syftet tydligt hänger samman med att det är deltagaren som är den centrala utgångspunkten för vad arbetet handlar om. Rollen som handledare beskrivs ofta som personlig och att det är centralt att ha ett individperspektiv, det vill säga fokus på deltagaren och dennes hela situation. Handledarna beskriver sig som inspirerande krafter som både ska möta deltagarens behov av stöttning och samtidigt vara pådrivande i deltagarens planering och framtid. Handledaren kan bidra med positiv stämning och fungera hoppningivande i en kontext som annars kan vara präglad av mer negativt laddade känslor och upplevelser.

HANDEDARE OM VERKSAMHETENS ARBETSSÄTT

»Här har vi ramar men det är väldigt rörligt inom dem liksom, och det är väldigt mycket tror jag tack vare de som jobbar här, på den här arbetsplatsen, de är väldigt liksom, bidrar till att man är så flexibel och följsam«

Något som framhävs i intervjuerna är hur handledaren ska hjälpa deltagaren att blicka framåt, att inte uppehålla sig vid historik

och tidigare erfarenheter utan att låta fokus vara på hur deltagaren vill att framtiden ska bli.Handledarrollen beskrivs också som en slags samordnare av deltagarens olika vård- och myndighetskontakter, som kan hålla samman och koordinera dessa så att en helhetsbild av deltagarens situation kan tas omhand. Vid genomförande av möten och aktiviteter tillsammans med deltagarna är handledare måna om att stämma av innehåll och fokus för att det ska kännas relevant och givande. Det finns utrymme att justera aktivitetsinnehåll utifrån deltagarnas önskemål och förutsättningar.

HANDLEDARE OM VERKSAMHETENS ARBETSSÄTT

»Amen det här tycker jag det kan vara värt att fundera på. Är man för snäll ibland? För tillåtande i stället för att säga, – Ja men nu är det det här som gäller, och det kan man säga på ett trevligt sätt. För att faktiskt få människor att göra... göra snabbare kliv framåt, och gå ifrån sjukskrivningen eller vad det nu än må vara«

Handledare har en övergripande relativt samstämmig syn på vad deras roller och funktioner innebär, vilka områden och egenskaper som är särskilt viktiga och utmärkande för rollen som handledare.

HANDLEDARE OM ATT MÖTA VERKSAMHETENS DELTAGARE

»...man måste vara nyfiken och ickevärderande, framför allt att man försöker se den goda intentionen kan man väl säga med människors handlade (...) man måste vara intresserad och nyfiken där, – Hur kommer det sig att du är i den här situationen? Eller vad tror du själv, hur löser du dina problem, hur gör vi annorlunda?«

Utifrån teorin om symbolisk interaktionism är det tänkbart att den miljö och känsla som finns inom verksamheten, tillsammans

med traditioner och utbyte handledare emellan, har format ett gemensamt syn- och förhållningssätt som fungerar som en gemensam utgångspunkt för handledarna⁴¹. Att verka i denna gemensamma kultur, tycks leda till att handledare ser centrala delar av sin roll som särskilt viktiga för meningsskapande.

HANDEDARE OM ATT MÖTA VERKSAMHETENS DELTAGARE

»...men jag tänker nog människan som en helhet (...) har man stått utanför arbetsmarknaden i ganska många år av olika orsaker (...) jag tänker väl på de här personerna som vi har nu som varit sjukskrivna länge att ja man måste börja nån stans, det handlar inte om att söka jobbet, de är inte där (...) det handlar om något annat, väcka en lust eller gå nån annan väg«

Sammanfattningsvis beskriver verksamhetens handledare några särskilt viktiga områden gällande den egna rollen och funktionen:



Se och bemöta

Att med nyfikenhet och lyhördhet möta deltagaren utifrån dennes förutsättningar, bakgrund och önskemål inför framtiden.



Motivera och engagera

Fungera som en motiverande kraft för att skapa progression i deltagarens process, upprätthålla engagemang och motivation över tid.



Kartlägga och samordna

Ha en samordnande funktion kring deltagarens olika vård- och myndighetskontakter, skapa begriplighet i kedjan av aktörer som deltagaren har pågående kontakt med.



Planera och formulera mål

Vara stödjande i att deltagaren ska upprätta planering som i förlängningen ska hjälpa denne mot ett formulerat mål, följa följsamheten till planeringen över tid.



Främja välmående

Inspirera till och påminna om vikten av hälsofrämjande aktiviteter, rikta fokus till deltagarens prioritering av den egna hälsan och motivera till att låta den vara viktig.

2

Deltagarnas upplevelser och förståelser av verksamheten

Deltagarna beskriver att verksamheten har flera och olika slags betydelser för dem. Kanske framför allt att Knutpunkten är just en »knutpunkt« som samlar ihop olika fokusområden som behöver uppmärksammas och prioriteras för att de som individer ska komma närmare sina personliga mål. Verksamhetens fokus blir således inte endast att komma ut i arbete, utan att nå en helhet i livet och att generellt må bättre. Att främja hälsa och bygga rutiner i vardagen beskrivs ofta som viktiga delar av verksamhetens upplevda syfte. Ibland tycks det dock inte helt givet vad deltagande i verksamheten syftar till, innehållet kan uppfattas som ostrukturerat och oplanerat.

Deltagare uppskattar att det i verksamheten finns ett starkt fokus på det egna måendet och att det finns en förståelse för att man ibland mår dåligt eller har en dålig dag. Några beskriver att det finns en varsam kombination av att verksamheten å ena sidan är vägledande och ifrågasättande men å andra sidan tar stor hänsyn till individens situation och förutsättningar. Verksamheten beskrevs som en samordningspunkt, en hjälp för att hålla ihop olika typer av vård- och myndighetskontakter.

DELTAGARE OM STÖD FRÅN VERKSAMHETENS**HANDLEDARE**

»...men det var ju mycket det här att du kommer ha stöd av en handledare, som kommer kunna hjälpa dig med vårdkontakter och liksom samordningen, och det tyckte jag var skönt, för det är ju ganska jobbigt att hålla på med det här med vilka personer man ska ha kontakt med«

Detta kan fungera som en avlastning, dels för en själv, dels för det personliga nätverket i övrigt. Deltagare beskriver hur deras anhöriga ofta agerat stöd, exempelvis i vårdkontakter, vilket en handledarkontakt på Knutpunkten ersätter.

DELTAGARE OM STÖD FRÅN VERKSAMHETENS**HANDLEDARE**

»Jag tog jättemycket hjälp av min familj (...) och nu finns det liksom någon annan person som jobbar med det som kunde ta hand om det så det var väldigt skönt för mig«

Knutpunkten ger också tillgång till ett socialt sammanhang som för somliga är av särskild betydelse om vardagen i övrigt inte ger någon större tillgång till motsvarande med exempelvis vänner och familj. Att vara deltagare vid Knutpunkten kan bidra till att man »får träna på saker utan att man egentligen tänker på att man tränar på dem«, så som att vara i ett större socialt sammanhang tillsammans med fler andra personer. Det kan sägas fungera som en måttstock på hur mycket man orkar med, vilket av somliga deltagare uppfattas som en bra förberedelse inför ett eventuellt kommande arbetsliv.

DELTAGARE OM VERKSAMHETENS ARBETSSÄTT

»Nästan på ett lite jobbigt sätt för mig som är lite så här en prestationsperson, jag visste inte vad jag skulle göra, jag var lite så här, – Jag behöver ha ett mål, en uppgift typ, och jag hade ingen uppgift. Och det kunde nästan vara lite... fast det var ju bra träning så det var ju något positivt egentligen... men för mig var de lite obekvämt att inte veta vad jag skulle göra när jag kom dit«

Utifrån teori gällande mening och meningsfullhet kan det sägas att den individuella upplevelsen av mening och meningsfullhet är beroende av flera aspekter som kan vara avgörande för den personliga känslan och slutsatsen⁴². Knutpunktens deltagare förefaller ha olika syn på vad som bidrar med meningsfullhet för dem själva, personligen. Detta bidrar sannolikt även till deras känsla av samhörighet, grad av motivation och syn på verksamhetens insatser kopplat till den personliga målbilden. Sammanfattningsvis beskriver verksamhetens deltagare några särskilt återkommande och viktiga områden gällande uppfattningen om verksamhetens betydelse:



Närma sig personliga mål

Att både visualisera och i förlängningen konkretisera en plan och ett tillvägagångssätt för att komma närmare individuella mål.



Främja välmående och hälsa

Öka graden av hälsofrämjande aktiviteter, prioritera den egna hälsan och skapa förutsättningar för att förbättra rutiner och självomhändertagande.



Färdighetsträning och måttstock

Fungera som en förberedelse inför ett kommande arbetsliv, en miljö där man får träna sin kapacitet och förmåga.



Samordning och vägledning

Få stöd kring sammanhållandet av hela planen kring individen, organisering av olika vård- och stödkontakter, stöttande kontaktmannaskap.



Socialt sammanhang

Vara en plats där man får umgänge, kan ha samtal med andra personer, öka social tillgång. Även kunna bidra till igenkänning och förståelse, genom att möta andra i en liknande situation.

3

Organiseringen av digitala aktiviteter och interaktioner

En huvudkälla för datainsamlingen utgjordes av de digitala mötena, så kallade webbgrupper. Med anledning av pandemin ersatte de digitala mötena de gruppaktiviteter som tidigare genomfördes i verksamhetens lokaler. Webbgrupperna var i huvudsak obligatoriska och deltagare behövde rapportera sin eventuella frånvaro. Som tidigare nämnts så varierade webbgrupperna sett till övningar och innehåll. Vanligtvis var grupperna organiserade så att en handledare höll i gruppen, men i vissa fall var det två handledare som höll i dem. Några exempel på aktiviteter som genomfördes under webbgrupperna är hälsobingo, värderingsövningar och samtal om specifika ämnen såsom framtidstankar. Grupperna inleddes alltid med en form av lägesrunda där deltagare och handledare delade med sig om hur morgonen varit och deras status i allmänhet. Efter det presenterade handledarna dagens övning eller diskussionsämne. Webbgrupperna avslutades med att deltagare berättade vad de skulle göra med resten av sin dag, då den digitala verksamheten enbart pågick under förmiddagar. De obligatoriska webbgrupperna ägde rum två gånger i veckan. På fredagar ordnades en veckoavslutning där handledarna ofta höll i ett quiz, denna aktivitet var frivillig och syftade till att vara ett avslappnat och kul sätt att avsluta veckan på.

Handledarna frågade ofta deltagarna vad de vill göra under mötena och uppmuntrar dem att komma med egna förslag, vilket ofta inte leder till några tydliga svar. En konsekvens av detta är att handledarna efter genomförda aktiviteter ibland ger uttryck för viss osäkerhet kring huruvida aktiviteterna som planeras och genomförs uppskattas av deltagarna eller inte. Detta är dock inte unikt för situationen kopplad till den digitala omställningen, handledare beskriver att liknande frågor och funderingar uppstår även inom den ordinarie verksamhetens ramar.

Handledarna berättar att de har ett gemensamt arbetssätt inom verksamheten som innebär att de arbetar som ett team kring deltagarna. Detta innebär att en handledare kan ha den huvudsakliga kontakten med en särskild deltagare, men att även övriga handledare är tillgängliga för denne om det finns behov av att ha kontakt med flera eller med någon annan. Handledarna beskriver att detta bidrar till att deltagarna lär känna hela handledargruppen. Under den digitala omställningen när fysiska träffar inte ägde rum påverkades det mer spontana utbytet mellan deltagare och hela handledargruppen. Mötena begränsades till de mer planerade mötena och därmed minskade graden av det mer flexibla utbytet med hela handledarteamet.

DELTAGARE OM KONTAKTEN MED HANDEDARNA UNDER PANDEMIN

»...sen kontakten med handledarna är ju en helt annan nu mot vad den var förut, den dagliga kontakten, även om man har kontakt på webbgrupperna eller på sms, men man har ju inte samma. Då träffade man sin handledare typ varje dag i princip (...) den är inte den, hur ska man säga, – Hur mår du nu? Inte den, förut hade de mer koll på hur man mår till skillnad från nu skulle jag säga«

Utifrån teori om symbolisk interaktionism är det tänkbart att verksamhetens nya förutsättningar, i och med omställningen till pandemin, ger upphov till tolkningar och tankar kring hur möten och aktiviteter uppfattas⁴³. I och med att omständigheterna blivit annorlunda, är det tänkbart att de sociala interaktionerna också får förändrade förutsättningar. Att detta följs upp genom frågor och uttryck för osäkerhet bland handledare medverkar till att stärka den sociala interaktionen.

Vid intervjuer med handledare förekom resonemang om att det är svårt att säga huruvida webbmötena har fört deltagaren vidare mot målet att komma ut i arbete, men att de har fungerat som ett samordnande sammanhang för flera av deltagarna. En annan reflektion bland handledarna är att den digitala omställningen tycks ha bidragit till en slags »social spärr«, de beskriver att det spontana kontakttagandet i vardagen i stort sett upphörde trots att detta försökte uppmuntras och att deltagare uttryckte att det fanns ett sådant behov.

4

Deltagarnas syn på verksamheten utifrån anpassningarna under pandemin

Inledningsvis var det inte klart om den digitala verksamheten skiljde sig från den fysiska i någon större utsträckning. Snabbt stod det dock klart att deltagare inte upplevde det digitala på samma sätt som den tidigare verksamheten. De första observationerna lade därmed grunden för tolkningen att den verksamhet som nu studerades inte kunde förstås som den ordinarie verksamheten. Det som observerades behövde förstås som en särskild händelse.

Restriktionerna hade skapat stora utmaningar sett till hur det som observerats kunde förstås i kontexten av att göra samma aktiviteter och möta samma människor men digitalt, samt utmaningar i att träffa deltagare och handledare. En potentiell fördel med omställningen var att deltagare genom denna erfarenhet fått en jämförande erfarenhet av att ha varit i två typer av verksamheter – en fysisk och en digital. Att deltagare och handledare hade dessa två erfarenheter sågs därmed som centralt att utforska sett till studiens syfte. Också för att försöka skapa en annan förståelse om värdet av deltagandet vid verksamheten. Utifrån teori gällande mening och meningsfullhet är det rimligt att anta att den digitala omställningen, beroende på hur den uppfattats av deltagaren, kan ha haft inverkan på exempelvis den egna motivationen och synen på verksamhetens betydelse

utifrån individuella förutsättningar och mål⁴⁴. Om verksamheten, efter omställningen till mer digitalt format, inte längre upplevs som lika meningsfull, så är det mer troligt att deltagare blir mer likgiltiga inför engagemanget i de olika aktiviteterna.

DELTAGARE OM VERKSAMHETENS ANPASSNINGAR UNDER PANDEMIN

»...ibland meningslösa, det har jag känt liksom när jag har haft ett webbmöte. För att jag ska känna att det var ett bra möte, det är ju att man kommer in på personliga grejer (...) då går jag därifrån och känner att det var ett bra möte, samtidigt som vissa andra möten så blir man så här, – Va!? Vad gör jag här då, det är liksom som att man bara har suttit framför datorn och inte gjort någonting«

De digitala mötenas förutsättningar kan av olika skäl vara utmanande för vissa individer, några exempel som deltagare belyser är om man har svårigheter med hörsel eller koncentration. Deltagare beskrev hur det upplevdes vara svårare under digitala möten att anpassa tempo och pauser till individens behov. Lekar och festliga webbmötesaktiviteter har bland vissa deltagare kunnat pressa fram en känsla av att man måste vara på glatt humör. Några deltagare upplevde en förlust i att inte komma till den fysiska verksamhetens lokaler, vilket i förlängningen gjorde att de kanske inte lämnade hemmet alls i samma utsträckning som tidigare. Många uppfattade att just detta, den fysiska platsen, också hade något att göra med kvaliteten på diskussioner, interaktioner och möten som ägde rum inom Knutpunktens ramar. Vid den digitala omställningen beskrev deltagare att något kring denna dimension gick förlorat, även om det var svårt att beskriva exakt vad.

DELTAGARE OM VERKSAMHETENS ANPASSNINGAR UNDER PANDEMIN

»...alltså det är lättare att dölja för alla hur det egentligen är, bakom skärmen, till hur det är när man ses på riktigt. Och alltså de smågrejerna, alltså det kan ju låta som en väldigt liten sak, men jag tror grejen med Knutpunkten har varit att det är ganska viktigt att ha nån som är, som har koll på hur man mår«

Flera deltagare beskrev att den sociala kvaliteten och gruppens sammanhållning minskade vid de digitala mötena, de mer spontana utbytena med såväl handledare som andra deltagare minskade. Å andra sidan menade några deltagare att det var skönt att inte vara på plats, att detta gav mer utrymme för att ta det lugnt och att få mer tid hemma. Deltagare beskriver att den fysiska tillgängligheten är en viktig faktor för att prata om mer djupgående ämnen och problem. Det digitala mötet tycks innebära en form av spärr för att »dela med sig av den långa berättelsen« och att mer spontant söka kontakt med handledare eller andra deltagare för att prata om exempelvis mående och känslor.

Några deltagare menade att motivationen i allmänhet minskade när verksamheten ställt om till digitalt. Inte nödvändigtvis just kring verksamheten och dess innehåll i sig utan att man själv kan ha mått extra dåligt utifrån situationen med pandemin som helhet. Handledare såväl som deltagare har av varandra uppfattats som mindre engagerade och motiverade under pandemin, det har varit märkbart bland deltagare att handledare har gjort Anpassningar till de nya förutsättningarna men uppfattningen är att detta borde ha gjorts tidigare och på ett mer strukturerat sätt. En del deltagare beskriver verksamheten som trevande kring den digitala omställningen, men det finns också en förståelse kring att det var exceptionella omständigheter som dök upp plötsligt och som ingen var förberedd på.

Övergripande framkommer flera exempel på uttryck bland deltagarna som kan tolkas som att det är önskvärt att verksamheten bedrivs fysisk på plats, inte digitalt. Av flera skäl uppfattas omställningen till digitala format ha bidragit till minskad betydelse och kvalitet gällande verksamhetens innehåll, men detta ska givetvis förstås i förhållande till att omställningen till pandemin var tvungen och att deltagare också uttrycker att en digital verksamhet varit viktigare än alternativet att inte bedriva någon verksamhet alls. Graden av att reflektera om verksamhetens betydelse beskrivs av deltagarna ha ökat under den digitala omställningen. Sammanfattningsvis beskriver verksamhetens deltagare att anpassningen av verksamheten under pandemin har inneburit följande:



Verksamhet på plats är önskvärt

Att bedriva verksamheten fysiskt på plats medför flera positiva, uppskattade effekter. Bland annat motivation, känsla av tillgänglighet och sammanhang ökar.



Digitala möten förändrar

Det uppstår ett avstånd till handledare och andra deltagare i och med skiftet till digitala möten. Spontanitet och motivation minskar. Dock upplevs det digitala mötet mer vilsamt och bekvämt för somliga.



Närhet och relationer påverkas

Grupptillhörigheten och relationerna mellan deltagare får mindre utrymme i det digitala formatet. Likaså närhet och kontakt med handledare kan förändras på samma vis. Huruvida detta upplevs positivt eller negativt skiljer sig åt bland deltagare.



Spontanitet och naturliga samtals relevans

Det mer spontana mötet och samtalet, både av informell och mer formell karaktär, sker inte lika naturligt i den digitala kontexten. Bortom själva samtalets innehåll i sig, tycks detta ha betydelse även för känslan av att vara nära verksamheten i sin helhet – och därmed dess syfte och mål.



Ändrat fokus på innehåll och mål

Aktiviteter och verksamhetsinnehåll har ändrat karaktär under pandemin på ett sätt som gör att deltagaren uppfattar att syfte och mål har blivit mer avlägset och diffust.



Ökat fokus på verksamhetens betydelse

I ett läge där det blev skarp kontrast mellan »verksamheten då och nu« ökade deltagarnas reflektioner om vad verksamheten hade för relevans och betydelse för dem. Detta gjorde de även tillsammans i grupp i högre grad än vad som tidigare skett.

Avslutning

I denna studie har fokus varit att beskriva hur verksamheten vid Knutpunkten har organiserats och förändrats under anpassningarna som skett i samband med pandemin. Ambitionen har varit att belysa skillnader i hur verksamhetens innehåll sett ut i en mer fysisk kontext kontra en som fungerat i huvudsak digitalt. Hur deltagare respektive handledare ser på verksamheten och dess betydelse har stått i fokus. Det kan kännas frestande att också besvara frågor om verksamhetens framgång, funktion och om dess innehåll leder till att fler individer kommer ut i arbetslivet. Frågor av denna karaktär är dock mycket svåra att värdera i en studie likt denna, också utifrån att Knutpunktens verksamhet till sin karaktär kan sägas vara förhållandevis ramlös. Verksamhetens handledare beskriver en styrka i att ha ett fokus och innehåll som är flexibelt och anpassningsbart, som gör det möjligt att skapa innehåll som passar respektive deltagares förutsättningar, behov och önskemål. Mycket av insatsernas genomförande och utfall blir starkt beroende av person och situation. Priset för detta kan sägas vara att det blir en komplex verksamhet att sammanfatta och utvärdera. Vinsten kan däremot vara att anpassningarna särskiljer verksamheten från andra kringliggande (som kan vara mer regelstyrda och svårare att anpassa) och att de således kan matchas med deltagarens individuella behov och önskemål.

Vid observationer och samtal med såväl handledare som deltagare framträder en bild av att verksamheten är bra på att anpassa sig och sitt innehåll utifrån vad deltagaren behöver och vill. Det förekommer dock skilda uppfattningar bland deltagare om vad det är i innehållet och aktiviteterna som uppskattas och som fungerar för de som individer, likaså vad respektive deltagare menar är det mest centrala i Knutpunktens betydelse för dem och deras individuella mål. Teori om begreppen mening och meningsfullhet kan ytterligare förstärka komplexiteten kring att avgöra verksamhetens betydelse för individen⁴⁵. Upplevelsen av meningsfullhet kan ur denna aspekt beskrivas som en individuell upplevelse, som kan vara präglad av både känslor och erfarenheter. Det är möjligt att undersöka deltagarens upplevelse av meningsfullhet, att ställa frågor och eventuellt anpassa verksamheten för att komma närmare dennes behov och önskemål. Däremot är det inte säkert att det är möjligt att leva upp till deltagarens syn på vad som skulle vara meningsfullt inom verksamheten, utifrån att just upplevelsen av detta är subjektivt präglad.

Omställningen av Knutpunktens verksamhet under pandemin märktes på många sätt, inte minst genom att aktiviteter snabbt fick ställas in eller ställas om till digitala alternativ. Fysiska träffar blev till webbmöten, mer informella sätt att mötas i verksamhetens lokaler uteblev och deltagare och handledare mötte plötsligt varandra genom datorskärmen. Det var i sig en tvingande situation som krävde anpassning till samhällets övergripande regler i denna nya, speciella situation. Däremot fanns ingen handbok, exakt beskrivning att luta sig mot gällande hur den enskilde verksamheten skulle göra denna omställning på ett så bra vis som möjligt. Knutpunkten, likt många andra verksamheter, fick testa sig fram i det omställningsarbete som pågick där och då.

Den kanske största förändringen i verksamhetsanpassningen var omställningen till webbmöten i stället för att som tidigare träffas fysiskt. Mötenas innehåll fick anpassas till rådande förhållanden, det märktes såväl bland deltagare som hos handledare att det

innebar en skillnad kring hur mötesinnehållet upplevdes. Kvaliteten i mötena, i interaktionerna, beskrivs som förändrad. Det tycks inte alltid ha varit enkelt att sammanfatta precis vad det är som varit annorlunda, när deltagare beskriver detta pratar de om både platsens betydelse, känslan av minskad tillgänglighet och det förändrade sättet att interagera som viktiga aspekter. Deltagare beskriver också att den digitala omställningen har påverkat både deras engagemang och motivation. Det finns en tydlig åsikt bland deltagarna att det är önskvärt att verksamheten bedrivs fysiskt på plats, detta tycks hänga samman med deras syn på verksamhetens relevans och betydelse och att förutsättningarna är mer gynnsamma »i den vanliga verksamheten«. Både deltagare och handledare har reflekterat mycket kring verksamheten under den digitala omställningen. Det har gjorts ansträngningar kring att förstå och anpassa verksamheten så att den, trots omständigheterna, skulle bli så meningsfull och givande som möjligt. I en utmanande situation likt denna, trots att det på vissa sätt varit svårt att fortsätta genomföra aktiviteter och insatser, tycks det vara så att syftet med och betydelsen av Knutpunkten har blivit än mer synligt för både handledare och deltagare.

Framåtblick

I detta avsnitt sammanfattas några slutliga reflektioner, rekommendationer och medskick till verksamheter som kan vara hjälpta av de erfarenheter som framkommit i studien.

- Aktiviteter som rymms inom en arbetsmarknadsenhet förefaller vara mest gynnsamma att genomföra på plats, snarare än i digital form. Att träffas fysiskt bidrar till ökad känsla av gemenskap och främjar socialt utbyte. Det fysiska mötet kan föra med sig känslan av att det är mer tillgängligt att prata om hur man mår och att söka mer personlig kontakt, handledare och deltagare emellan.
- Vid omställning från aktiviteter på plats till digitalt är det gynnsamt att ha en utvärderande och resonerande dialog om hur förändringen uppfattas. Handledare och deltagare kan ha olika bild av detta, vilket behöver bli synligt för att kunna hanteras. Ett exempel från aktuell studie är att handledare uppfattar att tillgängligheten för spontana samtal och möten med deltagare är god, men att deltagare uppfattar att avståndet till handledaren och spontana kontakter har ökat i och med det digitala formatet.

- När det kan komma att bli aktuellt med digitala aktiviteter är det viktigt att resonera kring begreppen »hur, när och varför«. Aktiviteternas innehåll bör också planeras med hänsyn tagen till vad den digitala omställningen kan innebära för såväl handledare som deltagare. Perspektivet om att digital verksamhet inte per automatik kan likställas med verksamhet på plats bör finnas med vid struktureringen av digitala aktiviteter.
- Digitala möten kan innebära att tröskeln för närvaro blir lägre bland deltagare, en del individer uppfattar att det är mindre krävande att »ta sig till datorn« än att ge sig av hemifrån för att uppsöka verksamhetens lokaler. Närvaro behöver dock inte vara samma sak som deltagande, det digitala formatet kan för en del individer leda till känslan av att delaktigheten och engagemanget minskar.
- Pandemin och dess tvingande omställning till digitala aktiviteter gav lärdomar som kan vara värdefulla inför framtiden. Genom dessa erfarenheter finns det möjlighet att skapa en beredskap inom verksamheten, för en eventuell kommande omställningssituation. Att vara förberedd på en sådan kan underlätta, spara såväl tid som energi och bidra till en fungerande och flexibel lösning.

Fotnoter

1. PANICAN & ULMESTIG, 2017
2. JORDBRUKSVERKET, U.Å.
3. VÄSTERVIKS KOMMUN, U.Å.
4. KANANEN, 2012
5. LUNDIN, 2018; ULMESTIG & PANICAN, 2018;
THORÉN, 2012
6. ULMESTIG & PANICAN, 2018
7. PANICAN & ULMESTIG, 2017
8. VAN BERKEL & VAN DER, 2012
9. VAN BERKEL & VAN DER, 2012
10. PANICAN & ULMESTIG, 2017
11. ANGELIN, 2009
12. ANDERSSON & BECKMAN, 2015
13. THORÉN, 2012
14. PANICAN & ULMESTIG 2017
15. THORÉN, 2012, S.72
16. PANICAN & ULMESTIG, 2017, S.6
17. LUNDIN, 2018
18. PANICAN & ULMESTIG, 2019
19. PANICAN & ULMESTIG, 2017

20. CARD, KLUVE & WEBER 2010
21. LUNDIN, 2018; PANICAN & ULMESTIG, 2017; 2018; 2019
22. PANICAN & ULMESTIG, 2017
23. LUNDIN & SKEDINGER, 2006
24. MAIBOM, ROSHOLM & SVARER, 2017
25. PEHKONEN, 1997
26. PANICAN & ULMESTIG, 2019
27. TROST & LEVIN, 2018
28. BLUMER, 1998
29. TROST & LEVIN, 2018
30. GOFFMAN, 2007, SID.35
31. GOFFMAN, 2007
32. ANTONOVSKY, 2005
33. WINROTH & RYDQVIST, 2008
34. ANTONOVSKY, 2005
35. VELTEN ET AL., 2017
36. ROSSO ET AL., 2010
37. DELLVE & ERIKSSON, 2016
38. WEICK, 2001; VELTEN ET AL., 2017
39. THOMAS & VELTHOUSE, 1990
40. FANGEN, 2005
41. BLUMER, 1998, TROST & LEVIN, 2018
42. ANTONOVSKY, 2005
43. BLUMER, 1998, TROST & LEVIN, 2018
44. ANTONOVSKY 2005; WEICK, 2001; VELTEN ET AL., 2017
45. ANTONOVSKY 2005; WEICK, 2001; VELTEN ET AL., 2017

Referenslista

ANDERSSON, Å., & BECKMAN, A. (2015). Jag skulle så jätte, jätte, jättegärna vilja ha ett jobb och gå till: Om att vara ung och arbetslös i Västervik (Rapport 2015:5. Högskolan Väst.

ANGELIN, A. (2009). Den dubbla vanmaktens logik. En studie om långvarig arbetslöshet och socialbidragstagande bland unga vuxna. Lund: Dissertations in Social Work 38, Lunds universitet.

ANTONOVSKY, A. (2005). Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och Kultur.

BLUMER, H. (1969). Symbolic Interactionism: Perspective and method. Berkeley: University of California.

CARD, D., & KLUVE, J., & WEBER, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta Analysis. The Economic Journal, 120, pp. 452-477. Doi: 10.1111/j.1468-0297.2010.02387

DELLVE, L., & ERIKSSONS, A. (2016). Hållbart ledarskap – I vardag och förändring. Borås: Högskolan i Borås.

FANGEN, K., (2005). Deltagande observation. Stockholm: Liber.

GOFFMAN, E., (2007). Jaget och Maskerna: En studie i vardagslivets dramatik. Smedjebacken: Norstedts Akademiska Förlag.

JORDBRUKSVERKET. (u.å.). Vår definition av landsbygd. Hämtad 2023-04-17 från <https://jordbruksverket.se/stod/eus-politik-for-jordbruk-och-fiske/var-definition-av-landsbygd>

KANANEN, J. (2012). Nordic paths from welfare to workfare: Danish, Swedish and Finnish labour market reforms in comparison. Local Economy, 27(5–6) 558–576. DOI: 10.1177/0269094212445351

LUNDIN, M. (2018). Arbetsmarknadspolitik för arbetslösa mottagare av försörjningsstöd (rapport 2018:12). Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala.

MAIBOM, J., ROSHOLM, M., & SVARER, M. (2017). Experimental evidence on the effects of early meetings and activation. *The Scandinavian Journal of Economics*, 111:3, pp. 541–570. DOI: 10.1111/sjoe.12180

PANICAN, A. OCH ULMESTIG, R. (2017). Lokal arbetsmarknadspolitik – vem gör vad, hur och för vem? (Rapportserie i socialt arbete; Nr. 36), Institutionen för socialt arbete, Linnéuniversitetet, Växjö.

PANICAN, A., & ULMESTIG, R. (2019). Vad är nytt? Kunskaps-sammanställning av kommunal arbetsmarknadspolitik. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 25.

PEHKONEN, J. (1997). Displacement Effects of Active Labour Market Policy: The Youth Labour Market in Finland. *Empirica*, no 24, pp. 195–208.

ROSSO, B. D., DEKAS, K. H., & WRZESNIEWSKI, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001

THOMAS, K. T. & VELTHOUSE, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An »interpretive« model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/10.2307/258687>

THORÉN, K. H. (2012). Kommunal arbetsmarknadspolitik – en kunskapsöversikt över åtgärder för arbetslösa socialbidragstagare, i *Arbetsmarknadspolitik i kommunerna. Riksdagen 2011/12:RFR15*, Arbetsmarknadsutskottet, Stockholm.

TROST, J., & LEVIN, I. (2018). Att förstå vardagen: Med utgångspunkt i symbolisk interaktionism. Lund: Studentlitteratur.

ULMESTIG, R., & PANICAN, A. (2018). Att vistas i arbetsmarknadspolitikens ingenmansland: – organisatoriska gränser inom lokal arbetsmarknadspolitik. *Sociologisk Forskning*, 55(4), 467–485. [2].

VAN BERKEL, R., & VAN DER AA, P. (2012). Activation work: Policy programme administration or professional service provision?. *Journal of Social Policy*, 41:3, 493-510. doi:10.1017/S0047279412000062



www.campusvastervik.se
campus@vastervik.se