

# Rapport från FoU-Norrbotten

Rapport Nr.20, 2005



## Delaktighet i arbetet

- en studie av ett socialt arbetskooperativ  
och ett kommunalt jobbcenter för  
människor med psykisk ohälsa



### Besöksadress

Vvarvsgatan 11  
971 28 Luleå

### Telefon

0920-20 54 00

### Fax

0920-942 49

### Hemsida

www.  
founorrbotten.se



Maria Sundberg  
Stefan Sävénstedt



**FoU Norrbotten**  
Forskning och Utveckling inom Socialtjänsten

- Sammanfattning

Enligt Socialstyrelsen är det ett grundläggande behov för människor med psykiskt funktionshinder att ha ett arbete eller annan meningsfull sysselsättning. Trots detta så saknar cirka 60 % daglig sysselsättning överhuvudtaget och endast åtta procent har arbete på den öppna arbetsmarknaden. Stöd för arbete/sysselsättning åt människor med psykisk ohälsa ser olika ut och är organiserat på olika sätt. Det finns många kommunala initiativ men också initiativ från intresseorganisationer och privata kooperativ. I den här studien har vi velat belysa två sätt att organisera arbete och sysselsättning och hur sättet att organisera påverkar brukares och kooperatörers delaktighet på arbetsplatsen. Den ena arbetsplatsen var ett socialt arbetskooperativ och den andra en arbetsinriktad kommunal verksamhet.

Studien har genomförts som en observationsstudie. Resultatet visar att det fanns stora skillnader mellan de två arbetsplatserna i studien när det gällde delaktighet. Kooperativet präglades av en ”jag-du-relation” mellan kooperatörer och handledare och delaktighet för alla var en viktig hörnsten i verksamheten. Den kommunala verksamheten påverkades av en ”vi-dom-relation” och arbetstagarnas delaktighet i arbetet var mer på detaljnivå. En analys av resultatet med Karaseks ”krav-kontroll-stöd-modell” visar att båda arbetsplatserna, trots sina olikheter, har inbyggda förutsättningar för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Kooperativets sätt att hantera delaktighet verkar i en jämförelse ge dem vissa fördelar sett ur ett hälsoperspektiv.

En viktig slutsats av studien är att sociala arbetskooperativ som organisationsform kan ha många fördelar för dem som organisationsformen passar för. Kooperativ kan vara ett viktigt alternativt sätt att skapa arbetstillfällen för människor med psykiska funktionshinder.

Delaktighet främjar en hälsosam arbetsplats för alla människor. Det finns anledning att anta att delaktighet är särskilt betydelsefullt för arbetstagare med psykiska funktionshinder på grund av deras specifika utsatthet. Många verksamheter för människor med psykisk ohälsa kan troligen vidareutvecklas genom att inspireras av kooperativets sätt att arbeta med delaktighet.

## Innehållsförteckning

• Inledning.....	3
• Bakgrund.....	5
Sociala arbetskooperativ.....	6
Kooperativ Valborg.....	7
Jobbcenter Södra.....	7
Teoretisk referensram.....	8
Syfte och frågeställningar.....	11
• Metod.....	12
Datainsamling.....	12
Analys.....	13
Etiska överväganden.....	13
• Resultat.....	14
Kooperativ Valborg.....	14
<b>Verksamhetsidé.....</b>	<b>14</b>
<b>Förhållande till omvärlden.....</b>	<b>15</b>
<b>Aktiviteter.....</b>	<b>16</b>
<b>Roller.....</b>	<b>17</b>
Jobbcenter Södra.....	20
<b>Verksamhetsidé.....</b>	<b>20</b>
<b>Förhållande till omvärlden.....</b>	<b>21</b>
<b>Aktiviteter.....</b>	<b>22</b>
<b>Roller.....</b>	<b>23</b>
• Analys och diskussion.....	27
Avslutande reflektion.....	29
• Slutsatser.....	31
• Referenser.....	32

- Inledning

Upprinnelsen till den här studien var att projektledaren för Projekt Valfrid tog kontakt med FoU Norrbotten för att få hjälp med en utvärdering. Projekt Valfrid är en del av det arbete med sociala arbetskooperativ för människor med psykiska funktionshinder som bedrivits under flera år vid Sunderby Folkhögskola. Ett resultat av det arbetet var, förutom Projekt Valfrid, att man lyckats etablera ett fungerande socialt arbetskooperativ – Kooperativ Valborg – som startade som ett EU-projekt.

Socialförvaltningens enhet för funktionshindrade i Luleå kommun hade samtidigt funderingar rörande kostnader och innehåll i sin egen sysselsättningsverksamhet för människor med psykiska funktionshinder, de två enheterna Jobbcenter Södra och Rådstugan. Verksamhet som har sitt ursprung i behovet av meningsfull sysselsättning för de människor som, på grund av sina funktionshinder, har svårt att fungera och konkurrera på den vanliga arbetsmarknaden. Man kan förenklat beskriva deras situation så att de befinner sig i ett gränsland mellan olika aktörers ansvar, där deras röst och behov har svårt att göra sig gällande. I detta gränsland är det inte självklart för kommunen att de skall tillhandahålla sysselsättning och man har ständigt behov av att hitta bra argument för verksamhetens omfattning och för hur den bäst skall organiseras.

Efter en del intern diskussion inom FoU Norrbotten och kontakter med representanter från både Valfrid/Valborg och Socialförvaltningen beslöt vi att genomföra en mer generell studie, där vi kunde jämföra kommunens sätt att organisera sysselsättning för målgruppen med ett socialt arbetskooperativs sätt att fungera. För att avgränsa studien valde vi att göra en jämförelse av Kooperativ Valborg å ena sidan och Jobbcenter Södra, som är kommunens mer arbetsinriktade enhet, å andra sidan. Inför vår jämförelse diskuterade vi flera perspektiv, som vad sysselsättning betyder ur ett ekonomiskt perspektiv och vad sättet att organisera sysselsättning/arbete betyder för arbetets innehåll och för deltagarnas upplevelse av den. Eftersom vi ville veta många saker, insåg vi ganska snart att vi måste dela upp arbetet i flera studier. Den här studien fokuserar på delaktighet och betydelsen av hur arbetet/sysselsättningen är organiserat. FoU planerar även att genomföra en studie med ett ekonomiskt perspektiv.

Vi som genomfört studien är Maria Sundberg och Stefan Sävenstedt. Jag, Maria, arbetar i vanliga fall inom Luleå kommun som arbetskonsult och sysselsättningsamordnare för människor med funktionshinder. Jag är utbildad arbetsterapeut och har jobbat med sysselsättningsfrågor under flera år. Jag, Stefan, har arbetat vid FoU Norrbotten sedan starten 2002 parallellt med att jag genomfört mitt eget forskningsarbete som handlar om televård bland äldre. Arbetet har vi fördelat så att vi planerat studien tillsammans, Maria har gjort all datainsamling och tillsammans har vi sedan analyserat och sammanställt rapporten.

FoU Norrbotten har gett de ekonomiska förutsättningarna för att genomföra studien medan Kooperativ Valborg har bidragit med den tid och de resurser som har krävts för att samla in data. Socialförvaltningen i Luleå Kommun har bidragit med Maria som en resurs samt med den tid och de resurser som krävts för att samla in data vid deras enhet Jobbcenter Södra.

Vi är tacksamma för den tid och det intresse kooperatörer, brukare och handledare gett oss både inom Kooperativ Valborg och vid Jobbcenter Södra. Utan ert bidrag hade inte denna studie varit möjlig att genomföra.

Maria Sundberg

Stefan Sävenstedt

- Bakgrund

Psykiatrireformen, som genomfördes 1995, innebar en stor förändring i samhällets sätt att organisera vård och rehabilitering för människor med psykisk funktionsnedsättning. David Rosenberg<sup>1</sup> visar i en uppföljning av reformen, att många människor befinner sig i en gråzon. Detta eftersom människor med psykisk funktionsnedsättning inte är en grupp av människor som enkelt låter sig avgränsas. En orsak till detta problem är att reformen innebar att man övergick från ett medicinskt diagnostikande till en definition som fokuserar på funktion. En del människor med psykiskt funktionshinder har sökt hjälp hos kommunen, medan andra av olika skäl valt att stå utanför. Vår studie berör de människor som valt att delta i kommunal sysselsättning och de som valt att ingå i ett socialt arbetskooperativ. I båda fallen beror valet av dessa alternativ på att man av olika skäl inte klarar att fungera och konkurrera på den vanliga arbetsmarknaden.

I vår västerländska kultur är sysselsättning och arbete en viktig del av de faktorer som bidrar till att skapa vår upplevelse av identitet. Socialstyrelsen gjorde 2003 en kunskapsöversikt över effekter av psykosociala insatser för personer med psykiska funktionshinder<sup>2</sup>. I översikten konstaterar man att det är ett grundläggande behov för människor med psykiskt funktionshinder att ha ett arbete eller annan meningsfull daglig sysselsättning. I en uppföljning av psykiatrireformen år 1999<sup>3</sup> konstaterade Socialstyrelsen att 60% av målgruppen som var känd av socialtjänsten eller psykiatrin saknade daglig sysselsättning överhuvudtaget och endast åtta procent hade arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Sysselsättning och arbete som rehabiliterande insatser har en lång tradition inom rehabilitering av människor med psykiskt funktionshinder. Socialstyrelsens kunskapsöversikt<sup>2</sup> identifierar tre huvudsakliga inriktningar på arbetsinriktad rehabilitering: klubbhusrörelsen, arbetsinriktad träningsmodell och arbete med bistånd. Klubbhusrörelsen bygger på ett uttalat brukarperspektiv, där personal och brukare demokratiskt driver en verksamhet med inriktning på sociala aktiviteter, stöd och arbetsinriktade insatser. Brukaren får genomgå flera faser av träning innan man slussas ut i ett konkurrensutsatt arbete. Den arbetsinriktade träningsmodellen bygger på ett rehabiliteringskedjetänkande, där olika former av arbetsträning och skyddade arbeten skall ge förbättrad arbetsfärdighet och förbereda för ett konkurrensutsatt arbete. Modellen har sina rötter i den arbetsträning och arbetsterapi som utgick från de gamla psykiatriinstitutionerna. Den nyaste modellen är arbete med bistånd, vars grundidé är att personen placeras i reguljärt arbete med lön mer eller mindre direkt och att man sedan får ett integrerat behovsbaserat stöd på arbetsplatsen.

Om vi tittar på de verksamheter som ingår i den här studien så har Kooperativ Valborg mest likheter med Klubbhusrörelsens inriktning medan kommunens verksamhet Jobbcenter Södra har stora likheter med den traditionella arbetsinriktade träningsmodellen.

Det finns begränsat med forskning som utvärderar effekter av de olika ansatserna för arbetsinriktad rehabilitering. Socialstyrelsen redovisar i sin kunskapsöversikt<sup>2</sup> att forskning har visat att modellen med bistånd på arbetsplatsen var effektivast när måttet för effekt var antalet personer som fått konkurrensutsatta arbeten. Däremot kunde man inte redovisa några påtagliga skillnader mellan de olika modellerna när det gällde påverkan av social funktion eller upplevd hälsa.

## Sociala arbetskooperativ

Blideman och Laurelii<sup>4</sup> använder sig av följande definition av begreppet:

”Sociala arbetskooperativ är fristående sammanslutningar av personer som samverkar för att lösa behov av arbete och social gemenskap genom ett samägt och demokratiskt företag. Vinstmotivet är underordnat syftet att utveckla och göra bruk för vars och ens arbetsförmåga och medbestämmande i företagets angelägenheter. Personer som befinner sig utanför den ordinarie arbetsmarknaden p g a funktionshinder eller andra skäl är den dominerande medlemsgruppen. De sociala arbetskooperativen bedriver affärsverksamhet med varu- och tjänsteproduktion för försäljning och de har alltid en relation till offentlig sektor, genom olika typer av stöd, bidrag, försäljning av platser eller tjänster.”

I Sverige fanns det i mitten av 1990-talet ett tiotal sociala arbetskooperativ och nu, tio år senare, rör det sig om ett hundratal. Denna metod att skapa meningsfulla arbeten för människor som har svårt att få och behålla arbete av olika skäl bygger på människors eget ansvarstagande och engagemang. I studieboken ”Med gemensam kraft”<sup>4</sup> beskrivs sociala kooperativ dessutom som ett sätt att befrämja delaktighet, självförtroende och mänskligt växande. Metoden har en längre historia i flera andra länder, exempelvis Italien. Till skillnad från i Sverige finns i många länder i södra Europa en positiv särlagstiftning för sociala arbetskooperativ och andra företag inom den sociala ekonomin som skapats utifrån människors behov av arbete. Kooperativen är alltså inte skapade för att ge vinst åt externa ägare, utan fokus ligger på verksamheten, som är till för de människor som arbetar i den. Man menar att det är viktigt och att människor mår bra av att få ta ansvar efter förmåga, även om möjligheterna till ansvarstagande naturligtvis varierar stort med tanke på bland annat bakgrund och eventuellt funktionshinder. I stället för att som vi i Sverige brukar göra, skapa organiserade lösningar åt människor, vill man underlätta och stödja så att de kan göra det själva.

## Kooperativ Valborg

Valborg är ett socialt arbetskooperativ i form av en ekonomisk förening och styrs på demokratiska grunder av ett tiotal medlemmar, kooperatörerna. De är människor med psykisk eller social ohälsa, som var och en haft svårigheter med att få och behålla arbete på den ordinarie arbetsmarknaden på grund av sina funktionshinder och de höga krav som ställs. Några av medlemmarna har varit med från början, när Valborg var ett EU-projekt på Sunderby Folkhögskola. Andra har anslutit sig efter att ha gått någon kurs på skolan och därigenom kommit i kontakt med kooperativet, eller genom personliga kontakter med någon av dess medlemmar.

Nu driver de sitt eget företag, där framgången inte bara mäts i ekonomisk vinst utan också i mänsklig tillväxt och där var och en arbetar 100 % av sin förmåga. Man är dock som företag beroende av att dra in pengar bland annat för att finansiera en handledare. Möjligheten till arbete betyder också mycket ekonomiskt för de kooperatörer som är lönebidragsanställda. Man ställer sig bakom de kooperativa värderingarna självhjälp, personligt ansvar, demokrati, jämlikhet, rättvisa och solidaritet och tror på etiska värden som hederlighet, öppenhet, socialt ansvar och omsorg om andra. Kooperativ Valborg vill först och främst hjälpa sina medlemmar att ”besegra sängen” och på lång sikt vara ”det goda företaget”, inte bara erbjuda arbetsträning med syfte att så småningom kunna gå vidare till ett annat arbete på den öppna arbetsmarknaden.

I en beskrivning av kooperativet<sup>5</sup> uttrycker en av kooperatörerna betydelsen av kooperativet så här:

”Kooperativet är vårt eget lilla företag och det är vi själva som tar hand om det, tillsammans med handledaren. Det är ganska bra att ha med sig en person som kan hjälpa till, men framför allt tycker jag att vi under de här åren lyckats skapa våra egna arbeten. Det är inte bara de produkter vi skapar och säljer, inte bara en caféverksamhet. Det som också har gjort att vi har växt som människor är alla informationer vi har hållit för andra grupper ute i samhället och på sociala konferenser och liknande.”

## Jobbcenter Södra

Jobbcenter Södra är en enhet inom Socialförvaltningen i Luleå kommun, som med tiotalet medarbetare regelbundet ger omkring sextio människor med psykiska funktionshinder arbetsträning och arbete inom ett flertal olika yrkesområden. Människor som på grund av psykisk ohälsa inte klarar de högt ställda kraven på den ordinarie arbetsmarknaden erbjuds här en arbetsplats. Man får tillträde till arbetsplatsen efter att en handläggare på kommunens myndighetssektion utrett och beslutat om man har rätt till kommunal sysselsättning enligt SOL (socialtjänstlagen) eller LSS (lagen om särskilt stöd för vissa funktionshindrade).

Verksamheten fokuserar på en produktionsinriktad sysselsättning och är delvis beroende av att kunna dra in externa pengar, men det finns inte samma vinstkrav som hos ett vanligt företag.

På Jobbcenter Södra får man möjlighet att växa och ta tillvara sina egna möjligheter. Man menar att alla människor, oavsett funktionshinder, utvecklas av meningsfullt arbete och att känna sig behövd. Här råder ett lärlingstänkande och brukarna, som de kallas, behöver inte kunna arbetsuppgifterna när de börjar, utan får lära sig allt eftersom. Man vill i första hand prioritera den enskildes egna behov och personalens uppgift är att balansera dem mot de externa beställningar som tas emot och de leveranskrav som finns. I Jobbcenter Södras informationsbroschyr, där verksamheten presenteras, kan man läsa:

”Vad människan mest av allt behöver är någon som får henne att göra vad hon kan.”

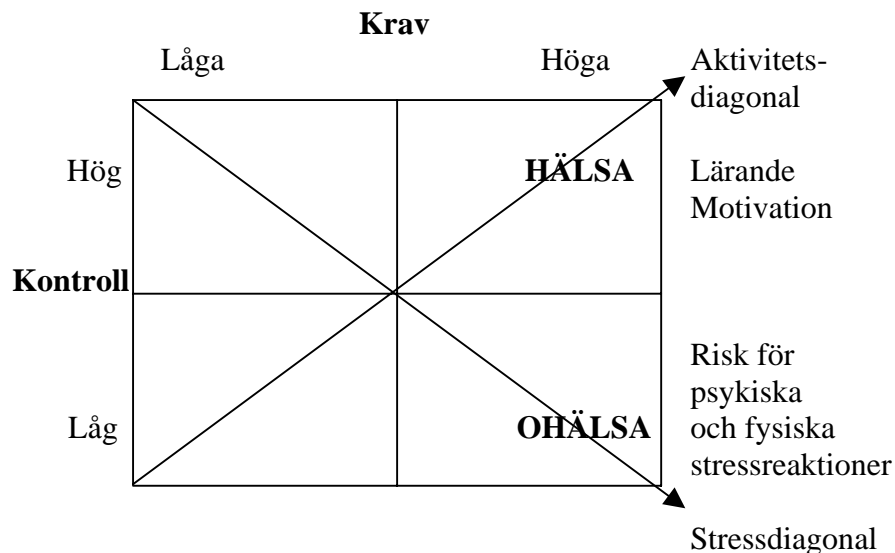
## Teoretisk referensram

Att ha en meningsfull sysselsättning anses av Socialstyrelsen<sup>2</sup> vara ett grundläggande behov hos alla människor, inklusive dem som har ett psykiskt funktionshinder. En tanke är att meningsfull sysselsättning bidrar till hälsa och välmående.

### **Krav-kontroll-stöd-modellen**

Hälsa kan definieras på många sätt men ett vanligt sätt att i dag beskriva hälsa och ohälsa är att se det som en relation mellan våra mål och vår kapacitet. Hälsa innebär då en process och att det i den processen finns en balans mellan våra mål och vad vi förmår att göra medan ohälsa innebär en obalans<sup>6</sup>. Enligt den definitionen bidrar sysselsättning, som stämmer överens med våra mål och med krav som vi klarar av med vår personliga kapacitet, till välmående och hälsa.

Relationen mellan hälsa och arbete är ett mycket aktuellt ämne i Sverige idag, när fler och fler blir sjukskrivna och utbrändhet är en vanlig diagnos. En viktig aspekt på om man uppfattar sin arbetsplats eller sysselsättning som fylld av belastande stress och ohälsosam eller som en stimulerande arbetsplats som bidrar till hälsa har att göra med begreppen krav, handlingsutrymme och stöd. Sociologen Karasek och stressforskaren Theorell har utvecklat en modell för hur begreppen förhåller sig till en stimulerande eller belastande arbetsplats. Modellen kallas ”krav-kontroll-stöd-modellen”<sup>6</sup> och är mycket använd inom arbetslivsforskning.



**Figur 1.** Fritt översatt efter Karaseks & Theorells modell för krav-kontroll-stöd<sup>6</sup>

De fyra fälten i figuren uppvisar den samverkan som krav och kontroll medför för individen. En uppåtgående aktivitetsdiagonal visar hur upplevelsen av välbefinnande och hälsa ökar genom ökat lärande och motivation för arbetet. Den nedåtgående stressdiagonalen medför i sin tur en högre stressnivå och därmed en upplevelse av ohälsa.

Grundtanken i Karaseks modell är att ju högre krav som ställs på mig, desto mer måste jag anstränga mig. Detta upplevs som positivt och stimulerande till en viss gräns. Gränsen överskrids när man inte kan kontrollera situationen, då kraven överstiger ens handlingsutrymme och egna resurser. Kraven kan då upplevas negativt, stressfullt och hämmande för individen.

Det sociala stödet i modellen handlar om samspelet med arbetsledning och arbetskamrater. Upplever man stort stöd tenderar man att klara större krav i förhållande till sin förmåga jämfört med situationer med begränsat socialt stöd. Handlingsutrymme har mycket att göra med utrymme för kreativitet och delaktighet. Tanken i modellen är att det sociala stödet kan fungera som en buffert och jämna ut obalanser av både för stora och för små krav i jämförelse med förmåga.

Begreppen handlingsutrymme och socialt stöd i modellen har en koppling såväl till organisationsklimat som delaktighet och självbestämmande.

## Delaktighet och "empowerment"

Begreppet delaktighet har beröring med begreppet "empowerment". Bengt Starrin<sup>7</sup> har gjort en genomgång av hur begreppen används. "Empowerment" är enligt honom ett begrepp som hör ihop med idéer om hjälp till självhjälp som lanserades i USA på sextiotalet. Det förknippas med rörelser för lokalt självstyre och lokal utveckling och är som sådant också förknippat med den kooperativa rörelsen i Sverige.

Enligt Starrin är "empowerment" ett svårfångat begrepp som inte direkt låter sig översättas till ett svenskt ord. Förenklat kan man säga att begreppet handlar om aktiviteter som är inriktade mot att öka människors kontroll över sina egna liv. Det handlar dels om att sträva mot ökad självtillit, dels tro på den egna förmågan samt tro att situationen man befinner sig i är möjlig att förändra. Centrala komponenter i begreppet är makt, kontroll, självtillit och stolthet.

För att bättre förstå hur begreppet fungerar i vårt eget samhälle så gör Starrin<sup>7</sup> en jämförelse mellan en paternalistisk tankemodell och en tankemodell inspirerad av "empowerment". Den paternalistiska tankemodellen bygger på att vissa människor står över andra och har kunskapen och att flertalet underordnar sig. Den "empowerment"-inspirerade tankemodellen bygger på tanken att människor kan jobba sida vid sida och tillsammans finna lösningar på problem. Lösningarna är alltid beroende av tid, sammanhang och plats.

**Tabell 1.** Skillnader mellan paternalism och "empowerment" enligt Starrin<sup>7</sup>.

Modell	Relationstyp	Aktör	Handling	Idealtyp	Kunskapskälla	Språklig kod
<b>Paternalism</b>	Herre och undersåte; Överordnad- underordnad; "Vi-dom- relation"	Stat; Kommun; Landsting; Företag; Byråkrati	Direktiv; Inspektion; Omhänder- tagande; Kontroll; Service; Ordnings- skapande	Patriarken; Den goda modern; Stränga fadern; Experten	Storskaliga utredningar; Konferenser; Sammanträden	Känslomässigt neutral; Teknisk; Formell; Ordnings- skapande
<b>"Empowerment"</b>	"Jag-du- relation"; Medborgare; Medlem	Folkrörelser; Byalag; Kooperativ; Aktions- grupper; Självhjälps- grupper	Mobilisering; Deltagande; Informella lösningar; Civil olydnad	Eldsjäl; Folkbildare; Fixare; Påtryckare	Lokala studier; Studiecirklar; Personliga erfarenheter; "Learning by doing"	Både känslomässig och neutral; Samman- bindande; Delaktighets- skapande

Det finns paralleller mellan "empowerment" som tankemodell och den definition av hälsa som vi använt. Karasek<sup>6</sup> förknippar hälsa med begreppen egen kompetens, socialt stöd och handlingsutrymme som reducerar stress och ökar välbefinnandet. Dessa begrepp passar väl in i den "empowerment"-inspirerade tankemodellen.

## Syfte och frågeställningar

I studien har vi velat få en djupare förståelse för hur olika sätt att organisera en arbetsinriktad verksamhet för människor med psykiska funktionshinder påverkar sättet att arbeta. Frågeställningar har varit hur sättet att organisera arbetet påverkar dels arbetstagarnas delaktighet i arbetet, dels deras upplevelse av att det är en stimulerande aktivitet som bidrar till en ökad livskvalitet.

Syftet med studien har varit att studera hur arbetstagarnas delaktighet och självbestämmande ser ut på två olika arbetsplatser för människor med psykiska funktionshinder. En arbetsplats som fungerar som ett socialt arbetskooperativ och en annan arbetsplats som har karaktären av en skyddad arbetsplats med arbetsinriktad träning och som ägs av kommunen. Dessutom har vi analyserat betydelsen av hur arbetsplatserna är organiserade ur ett hälsoperspektiv.

- Metod

Studien har en kvalitativ ansats och har genomförts som en observationsstudie.

### Datainsamling

Observationerna har genomförts av Maria under en tidsperiod av sju månader (april – oktober, 2004) med ett uppehåll på knappt två månader under sommaren när verksamheten var begränsad. Maria har haft rollen av en deltagande observatör, som fanns som en aktiv person mitt ibland människorna i verksamheterna (jfr Silverman<sup>8</sup>).

Rollen har inneburit att Maria regelbundet besökte båda arbetsplatserna och tillbringade tid med arbetstagarna. Hon deltog i de aktiviteter som pågick och diskuterade vad som hände med kooperatörerna, brukarna och handledarna. Ambitionen var att delta i aktiviteter men undvika att påverka vad som hände. Det var alltid klart för alla att hennes roll var att observera hur de arbetade för att samla information till en studie.

Efter varje besökstillfälle skrev Maria dagboksanteckningar med egna reflektioner, som fokuserade på dagens upplevelser och det som hade relevans för hur man arbetade med delaktighet och beslut.

I Kooperativ Valborg föregicks observationerna av en process, där kooperatörerna och handledaren först fick inblick i hur utvärderingen skulle gå till och sedan fick tillfälle att träffa och umgås med Maria innan de slutligen tog ställning till att vara med i studien. Före sommaruppehållet var besöken mera frekventa och skedde ofta en till två gånger i veckan. Ibland var hon tillsammans med kooperatörerna under en halv dag och ibland under hela dagar. Sammanlagt så blev det 18 besök från april till september.

På Jobbcenter Södra var processen likartad. Denna arbetsplats var dock större än Kooperativ Valborg och bestod av flera arbetsgrupper som arbetade med olika saker. Det innebar att Maria tillbringade viss tid i alla grupper, men att hon koncentrerade sig på cafégruppen. Sammanlagt besökte Maria Jobbcenter Södra 15 gånger under tidsperioden maj till oktober.

## Analys

Analysen av dagboksanteckningarna skedde med en metod för kvalitativ innehållsanalys inspirerad av Graneheim och Lundman<sup>9</sup>. Analysen genomfördes i steg, där det första steget innebar att vi läste igenom alla anteckningar och försökte bilda oss en övergripande uppfattning om vad texten handlade om. I nästa steg identifierade vi meningsbärande enheter som hade med delaktighet att göra. Dessa grupperades sedan i teman som sorterades under olika kategorier. Anteckningarna från de två arbetsplatserna Kooperativ Valborg och Jobbcenter Södra behandlades och analyserades var för sig.

## Etiska överväganden

Vi uppfattade det som ett stort förtroende från kooperatörer, brukare och handledare att vi fick genomföra studien och försökte på bästa sätt att förvalta det förtroendet. Det innebar att vi försökte vara noggranna med att informera alla innan studien började, både muntligt och skriftligt, om studiens syfte och hur den skulle genomföras. Maria träffade många av brukarna och alla kooperatörer vid upprepade tillfällen, för att de skulle få möjlighet att ställa frågor och ha möjlighet att själva diskutera aspekter av att genomföra studien innan de bestämde sig för att delta. En viktig del av informationen som Maria gav var att det alltid fanns möjlighet att dra sig ur ett deltagande utan att behöva motivera varför och att vi skulle göra alla ansträngningar som var möjliga för att inte utlämna enskilda deltagare och behandla information konfidentiellt. Maria var också noga med att under studiens gång vara lyhörd för och respektera när någon drog sig undan och inte ville samtala eller delta.

Vi lovade vidare att deltagarna skulle få ta del av resultatet och ges möjlighet att kommentera innehållet innan vi skickade det till tryckning.

- Resultat

Resultatet av observationerna beskrivs under fyra olika kategorier som vardera utgör olika nivåer av arbetet i organisationerna. För varje kategori finns teman som beskriver innehållet. Kategorierna är uppdelade i verksamhetsidé, förhållande till omvärlden, aktiviteter och roller. I figuren nedan finns en översikt över kategorier och teman. Resultatet redovisas var för sig för Kooperativ Valborg och Jobbcenter Södra.

**Tabell 2.** Översikt över kategorier och teman.

Kategorier	Teman Kooperativ Valborg	Teman Jobbcenter Södra
<b>Verksamhetsidé</b>	<i>Det goda företaget</i>	<i>Möjligheternas hus</i>
<b>Förhållande till omvärlden</b>	<i>En oas mitt i samhället</i>	<i>En ö med bro till samhället</i>
<b>Aktiviteter</b>	<i>Naturligt ansvarstagande</i>	<i>Delaktighet i det lilla</i>
<b>Roller:</b> Generellt Kooperatörer/brukare Handledare Ledare	<i>"Jag-du-relation"</i> <i>Aktiva beslutare</i> <i>Stöttepelare</i> <i>Mentor</i>	<i>"Vi-dom-relation"</i> <i>Tacksamma mottagare</i> <i>Trygga arbetsfördelare</i> <i>Samordnande chef</i>

## Kooperativ Valborg

### Verksamhetsidé

*Det goda företaget*

Temat, "det goda företaget", beskriver innebörden av den verksamhetsidé som genomsyrade Kooperativ Valborg. Det goda i företaget innebär att man fokuserar på mänsklig tillväxt genom att tillämpa delaktighet som en viktig princip i det kooperativa arbetet. En annan viktig princip är att man deltar och bidrar till företaget efter var och ens upplevda förmåga. Människans välbefinnande går före produktion.

Enligt de observationer som Maria gjort, så genomsyrades det praktiska arbetet av verksamhetsidén och det synsätt på arbetet som den förmedlar. Man uppfattade detta i kommentarer och diskussioner om dagliga händelser och prioriteringar som gjordes. I boken "Vida utöver – röster från kooperativ Valborg"<sup>5</sup> fann vi denna kommentar från en av kooperatörerna, som vi tycker överensstämmer med de reflektioner som Maria gjort om hur verksamhetsidén genomsyrade vardagen:

"Kooperativet är vårt eget lilla företag och det är vi själva som tar hand om det, tillsammans med handledaren. Det är ganska bra att ha med sig en person som kan hjälpa till, men framför allt tycker jag att vi under de här åren lyckats skapa våra egna arbeten. Det är inte bara de produkter vi skapar och säljer, inte bara en caféverksamhet. Det som också har gjort att vi har växt som människor är alla informationer vi har hållit för andra grupper ute i samhället och på sociala konferenser och liknande."

### **Förhållande till omvärlden**

#### *En oas mitt i samhället*

Temat "En oas mitt i samhället" fångar Marias upplevelser av kooperativets arbete som en oas mitt i en aktiv verksamhet. Kooperatörerna var inte bara delaktiga i det arbete som kooperativet bedrev, utan var på många sätt också delaktiga i samhället i stort. Redan vid hennes första besök framstod det mycket tydligt att kooperativet var en del av folkhögskolans liv. Man hade inte bara sina lokaler på skolan, utan ingick som en naturlig del i ett redan befintligt sammanhang och fanns på detta sätt mitt i samhället. Kooperativet var en bas, där kooperatörerna kunde hitta trygghet i samvaron med varandra och i tillgången till handledning när de behövde. Folkhögskolan gav tillgången till naturliga och meningsfulla arbetsuppgifter som man kunde välja att ta på sig eller avstå ifrån. Skolans fasta personal förmedlade en trygghet genom att ha en relation med kooperatörerna, se och uppskatta deras insatser och räkna med dem som en del av folkhögskolans liv. Den trygghet som kooperativet gav verkade fungera som bas och gav en känsla av tillit och delaktighet, även i den ständiga omväxling och förnyelse som fanns i kontakten med gamla och nya elever och tillfälliga konferensdeltagare på skolan samt med de människor man mötte i samband med yttre arrangemang.

Kooperatörerna påverkades av skolan men skolan påverkades också av dem. Ett exempel var caféet, som Maria som regelbunden gäst upplevde som en naturlig samlingspunkt och oas för besökarna. Här rådde en lugn miljö med låg stressnivå, som inte bara kooperatörerna utan också kunderna verkade må bra av. Kooperatörerna hade sin egen trygga vrå vid ett bord i caféet alldeles nära serveringsdisken. Där satt de ofta när det var få eller inga kunder, samtalade om livet, läste tidningen eller planerade tillsammans.

Ibland kunde någon av kooperatörerna koppla av med en bok bakom disken. Kunderna betjänades naturligtvis direkt när de kom fram, men här stressades inte och det verkade smitta av sig på ett positivt sätt till andra.

Delaktigheten med folkhögskolan syntes också i det utbyte av tjänster man hade med varandra. Man hade förhandlat med skolans ledning och därigenom fått tillgång till lokaler, telefon, dator och hjälp med kopiering och bokslut. I utbyte mot detta skulle kooperativet, förutom att driva caféet, hålla rent från snö och skräp på skolområdet, samla in returpapper från alla skolans lokaler, ta emot lunchkuponger i matsalen och låna ut sin handledare till ett av skolans projekt en dag i veckan.

Utbildningsaktiviteter för kooperatörerna har varit ett naturligt inslag ända sedan den inledande projektiden och har fortsatt bland annat via riksorganisationen SKOOPI (Sociala Kooperativens Intresseorganisation), som kooperativet är anslutet till. Här erbjuds, i samband med årsmöte samt vid ytterligare något tillfälle per år, utbildning om kooperativa värderingar, till exempel rättvisa och jämlikhet, konflikthantering, solidaritet, självhjälp och personligt ansvar. Även NKU, Norrbottens Kooperativa Utveckling, anlitas ibland för utbildning och stöd. Utbildningsverksamheten var också ett sätt att vara delaktiga i samhället och världen utanför folkhögskolan, likaså de informationsaktiviteter som en del av kooperatörerna ägnade sig åt på inbjudan av olika organisationer.

## **Aktiviteter**

### *Naturligt ansvarstagande*

Marias upplevelse från sina observationer var att delaktigheten som princip blev tydlig, inte bara som idé och i diskussioner, utan också fick ett uttryck i vardagliga aktiviteter. Det fanns en självklarhet i detta, som vi tror att de flesta besökare kände av. Man valde sina arbetsuppgifter, både i stort och på detaljnivå, och trots att arbetet präglades av en vardaglig lunk och rutiner, så fanns det möjligheter till stora variationer. Genom att alla var delaktiga i de val som gjordes och de beslut som fattades, växte också ett naturligt ansvarstagande fram.

De arbetsområden man valt att satsa på – café, papperstillverkning, kryddodling och information – har sprungit såväl ur medlemmarnas egna intressen som ur andras efterfrågan. Maria upplevde att var och en själv kunde välja vad de ville jobba med för varje dag. Intrycket var att alla med tiden hittat sin nisch, som man satsade lite extra på och tog lite extra ansvar för. Någon var mest i caféet, bakade och höll koll på inköp och en annan gick regelbundet och samlade in returpapper. Någon ägnade sig mest åt papperstillverkningen medan en annan var drivande när det gällde kryddväxterna. För ytterligare någon var informationsarbetet det viktigaste.

Intrycket var att caféet var den stora fasta uppgiften som många kände ett visst ansvar för. Här hade man med hjälp av handledaren schemalagt vem som öppnade och stängde caféet de olika dagarna. Kooperatörerna kom själva överens allt eftersom om vem som skulle ansvara för tillfälliga övriga uppgifter, som till exempel att ta emot lunchkuponger i matsalen. De bad handledaren vikariera endast om för många av dem var sjuka eller frånvarande för att de skulle klara både lunchkupongerna och skötseln av caféet samtidigt.

En observation som Maria gjorde var att kooperatörerna hade vissa svårigheter med arbetsuppgifter som ingen kände speciellt mycket för och de tenderade att inte bli gjorda. Ett exempel på det var städningen. Man hade talat om att schemalägga den, men det hade inte blivit av. Några uttalade en rädsla för att man, om man efterlyste schema eller tog på sig att göra ett schema, skulle ses som huvudansvarig för städningen. Caféet städades nu istället i anslutning till stängning, medan de övriga utrymmena städades när någon fick lust.

Andra svårigheter för kooperativet, som kooperatörerna pratade om, var att man vid yttre arrangemang, exempelvis på marknader, inte hade sålt så mycket produkter att det lönat sig. Man tog därför under hösten ett beslut att i framtiden bara engagera sig i marknader nära eller på skolan.

Som utomstående upplevde Maria att det var ett uttryck för delaktighet att ingen gav order, utan att man tilläts och tillät varandra att välja bort det som inte kändes så viktigt. Samtidigt verkade man ta ett gemensamt ansvar och kunde ta gemensamma beslut om aktiviteter som berörde alla kooperatörer.

## **Roller**

I kooperativet kunde Maria identifiera tre tydliga roller: kooperatörerna, handledaren och den som tidigare varit projektledare. Hur delaktighet fick uttryck i förhållande till de olika rollerna beskrivs i teman.

### *”Jag-du-relation”*

Relationen mellan individerna med de olika rollerna, inklusive Maria som utomstående besökare, präglades generellt av en ”jag-du-relation”. Man arbetade sida vid sida med sina arbetsuppgifter som jämbördiga medlemmar i kooperativet. Från Marias allra första besök har hon upplevt att det varit kooperatörerna själva som har tagit ansvar för att berätta och visa henne runt och hon uppfattade dem som ”huvudpersoner”. Hennes intryck var att det inte bara berodde på individernas personliga läggning, för inte alla i Valborg verkade vara utåtriktade av födsel och ohejdad vana.

Tvärtom berättade flera av dem för henne om sina erfarenheter av utanförskap, känslan av att inte passa in och hur man tidigare dragit sig undan. Marias reflektion var att de, genom de kooperativa idealen och hur kooperatörerna kunnat tillämpa dem, hade fått hjälp och hjälpte varandra vidare i att må bättre, bland annat genom ett aktivt beslutsfattande. De hade inte bara fått något att göra på dagarna, utan uttryckte det som att de hade vuxit som människor genom att ta ansvar. Detta illustreras på ett mycket fint sätt i boken *Vida utöver*<sup>5</sup>, där en kooperatör säger så här:

”Genom kooperativet har jag hittat en metod att alltid sätta hoppet främst, aldrig ge upp. Jag har lärt mig att tänka positivt, att allt är möjligt och att ta mitt ansvar.”

Marias reflektion var att det rådde ett ganska jämlikt klimat när det gällde hur handledare och kooperatörer förhöll sig till varandra. Även i de roller man hade var delaktigheten tydlig. Här fanns en tydlig ”jag-du-relation”, i motsats till en ”vi-dom-relation”, även om det naturligtvis ibland syntes att man hade olika roller. Det här fick praktiska uttryck i vardagen. Ett exempel var att man vid lunch gärna satte sig bredvid varandra i matsalen, oavsett om man var handledare eller kooperatör. Någon föredrog ibland att hålla sig lite för sig själv och tilläts då att göra det.

Kooperatörerna berättade många gånger för Maria att de upplevde sig som nybörjare och inte som experter på kooperativ verksamhet. De visste inte alltid hur man ”skulle göra” och fick pröva sig fram, men samtidigt upplevde de att de mätte bra av att vara med i Valborg. De delade gärna med sig av sina erfarenheter och tog också gärna emot nya tips och råd om kooperativ verksamhet, även om en del kommentarer tydde på att planering av exempelvis gemensamma aktiviteter med Projekt Valfrid ibland skett över deras huvuden. ”Vi ska visst ha gemensam utbildning och berätta för dem i Valfrid om hur det fungerar i ett kooperativ” var en kommentar, som de gav Maria. Marias reflektion var att i och med att delaktigheten var så tydlig som idé, fanns det också en större uppmärksamhet hos deltagarna, när något hände som visade på att inte alla har fått vara med och bestämma. Man reagerade med förvirring eller missnöje på att någon tagit saker för givet eller glömt fråga eller informera i förväg. Detta kunde ändå klaras ut vid samtal och verkar oftast ha berott på ökad arbetsanhopning och ”den mänskliga faktorn”.

#### *Aktiva beslutare*

Marias reflektion var att alla kooperatörer hade lika mycket att säga till om. Vid veckomöten, medlemsmöten och styrelsemöten beslutade man i aktuella frågor på ett demokratiskt sätt. De kom överens om vad de skulle göra ensamma och vad de skulle göra tillsammans. Ingen frågade om lov, men man resonerade ofta med varandra om lämpliga lösningar.

Kooperatörerna hade olika roller. Till exempel sköttes kooperativets ekonomiska redovisning av en av kooperatörerna, som vid behov begärde hjälp av handledaren. Viktiga ekonomiska beslut fattades dock av kooperatörerna gemensamt.

Principen var att kooperatörerna själva fattade beslut om hur mycket man arbetade och innehållet i arbetet. Kooperatörerna som hade lönebidragsanställningar hade dock en speciell situation med fastställda dagar och tider då de var på arbetet. För dem förhandlade kooperativet med Arbetsförmedlingen om hur stor del av lönen som kooperativet skulle betala. Övriga, som fick sin försörjning genom sjukersättning eller sjukpension, hade också ett grundschema som de hade lagt själva, men hade större variation i hur mycket de deltog. Samma ”regler” gällde dock för alla, att var och en arbetade 100 % av sin egen förmåga och att man alltid kunde ta sig tid att sitta och vila eller prata, när man ville och behövde det. Kooperatörerna var överens om att det var bra att gå till jobbet även när man var trött och mådde dåligt. Det bidrog till att man fick tänka på annat ett tag och träffa folk. Om man mådde dåligt var man ändå välkommen på jobbet, men man hade ett eget ansvar att tala om hur man mådde, så att de andra inte väntade sig för mycket av dem. Marias egen upplevelse av den tillåtande atmosfären belyses av ytterligare ett citat från kooperativets egen bok<sup>5</sup>:

”I Valborg får jag vara med, där är jag viktig även om jag inte varje dag orkar prestera så mycket. Man kan bara få finnas där och vara omgiven av andra som förstår att det kan vara tungt ibland. I Valborg får jag helt enkelt arbeta på mina egna villkor.”

### *Stöttepelare*

Marias upplevelse var att handledaren i sin roll försökte hålla sig så neutral och passiv som möjligt, utan att för den skull dra sig undan. Han var ett bollplank för idéer, stödjure i beslutsfattandet och uppmuntrare när självförtroendet tröt. Han anställdes av kooperativet efter att ha lärt känna medlemmarna genom en annan tjänst på skolan och såg sig själv som stöttepelare. Begreppet arbetsledare användes inte. Vid flera tillfällen var Maria med om att kooperativet blev inbjudet att delta i olika yttre evenemang. Det kom exempelvis en inbjudan per brev till en marknad med hantverksinriktning och via telefon en fråga om man ville delta med försäljning och information vid en utställning om funktionshinder. Handledaren tog då aldrig själv beslut om kooperativets deltagande, utan arbetade ungefär som en sekreterare, som förbereder ärendet och lämnar det vidare för beslut. Kooperatörerna verkade också se handledaren som stöttepelare, bad om råd vid behov och bad honom utföra de saker som de själva hade svårt med. Det kunde vara att skriva scheman och protokoll från möten, följa med och göra inköp samt överta svåra telefonsamtal om marknadsdeltagande eller arbetsbeställningar.

### *Mentor*

Den tidigare projektledaren i EU-projektet Valborg (som sedan utvecklades till den ekonomiska föreningen Kooperativ Valborg) fungerade nu enligt Marias upplevelse som en mentor för kooperativet. Hon hade av kooperatörerna valts in som adjungerad i styrelsen, med särskilt ansvar för personalfrågor, och var också aktiv i SKOOPI, intresseorganisationen för sociala kooperativ i Sverige. I övrigt arbetade hon som projektledare på skolan med ansvar för Valborgs efterföljare, Projekt Valfrid. Hon hade av kooperativet tilldelats personalansvaret eftersom kooperatörerna upplevde svårigheter med förhållningssättet gentemot handledaren; å ena sidan var man arbetsgivare, å andra sidan behövde man stöd. Kooperatörerna såg det som en fördel att stödet kom från en som var väl insatt i hur kooperativet fungerade och kände kooperatörerna väl, men som ändå stod utanför rent beslutsmässigt.

Hennes roll upplevdes av kooperatörerna som mer och mer tillbakadragen. De visste att hon fanns och hade mycket kunskap, men de fick själva söka upp henne när de behövde hjälp. Det kunde röra sig om kontakter med myndigheter eller information omkring SKOOPIs verksamhet. Hon planerade och inbjöd ibland till gemensamma aktiviteter för Valfrid och Valborg, vilket kooperatörerna accepterade och oftast deltog i. Vid sådana möten och utbildningstillfällen fungerade projektledaren som mötesledare och ibland också utbildare, utan att för den skull styra allt eller ha färdiga lösningar på allt. Exempelvis informerades deltagarna vid ett tillfälle om att ett studiebesök ordnats, men sedan inväntade projektledaren att de själva skulle ta initiativ till och komma överens om samåkning dit.

### Jobbcenter Södra

#### **Verksamhetsidé**

##### *Möjligheternas hus*

Temat "Möjligheternas hus" är hämtat från Jobbcenter Södras egen informationsbroschyr och verksamhetsbeskrivning. Vi uppfattar att verksamhetens idé var att erbjuda en kommunal service för människor med specifika behov. En service som innebar att tillhandahålla meningsfullt arbete och sysselsättning. Innebörden i temat "Möjligheternas hus" handlar om att erbjuda människor en möjlighet att växa och ta tillvara sina egna möjligheter, utvecklas i ett meningsfullt arbete och att känna sig behövd.

I broschyren finns en mening som fångar innebörden i temat:

”Vad människan mest av allt behöver är någon som får henne att göra vad hon kan.”

Marias upplevelse var att det var möjligt att se hur temat på ett generellt sätt genomsyrade verksamheten. Dessutom var det tydligt att många andra idéer rymdes inom temat. Här fanns rehabiliteringstänkandet, arbetsträningen med syfte att leda till arbete utanför huset. Här fanns också idén om huset som en permanent arbetsplats, så lik ett ”vanligt” arbete som möjligt, för dem som behövde det. Här rådde ett lärlingstänkande; brukarna behövde inte kunna arbetsuppgifterna när de började, utan fick lära sig allt eftersom. Verksamheten präglades i stort av tydliga ramar och av praktiska arbetsuppgifter som var givna. Här rådde ett välorganiserat produktivitetskoncept, men med klara möjligheter att arbeta i sin egen takt.

Maria upplevde genomgående atmosfären på Jobbcenter Södra som trygg, lugn och förutsägbar, fylld av möjligheter och aktivitet, men inte febril sådan. En viss stress fanns men var nästan enbart förbehållen personalen och brukarna hade alltid möjlighet att ta paus när de behövde. En del av verksamhetsidén var att alltid sätta människan före produktionskraven och handledarnas uppgift var att balansera det mot de beställningar som togs emot och de leveranskrav som fanns. Exempelvis tog alltid brukarna i caféet sin lunch klockan tolv, oavsett om det fanns sena konferensdeltagare som ännu inte blivit serverade. Handledarna tog då hand om serveringen och tog själva inte lunch förrän allt nödvändigt var avklarat. På detta sätt skyddade personalen brukarna från att behöva ta för mycket ansvar.

## **Förhållande till omvärlden**

### *Ö med bro till samhället*

Jobbcenter Södra och dess förhållande till omvärlden kan liknas vid en konstgjord ö med en bro till fastlandet. Skapad för ett särskilt ändamål och något isolerad, men ändå med en möjlighet för brukarna att gå vidare och bli mer delaktig i samhället. Begreppet ”skyddad verkstad” har inte heller känts helt fel. I huset rörde sig i huvudsak de som arbetade där, brukare och handledare.

Maria kunde inte se att delaktighet fanns med som någon tydligt uttalad hörnsten i verksamheten. Trots detta upplevde hon att man på Jobbcenter Södra kunde se att arbetsträning och anpassat arbete öppnade en bro till mer delaktighet i samhället.

Verksamheten gav den enskilde något att göra, tider att passa, en strukturerad vardag som uppfattas vara någorlunda lik det liv som levs av ”medel-Svenssons”. Några av brukarna arbetade deltid på Jobbcenter Södra och hade gått vidare till deltidsstudier, exempelvis på Sunderby folkhögskola, eller praktik på en vanlig arbetsplats. De beskrev det som om de genom Jobbcenter kommit igång med sina liv igen, fått en plattform som fungerat som ett avstamp till livet utanför.

Marias observation var att brukarna jobbade på i en lugn och individanpassad rytm och för det mesta togs kunder och andra besökare utifrån direkt om hand av personalen. En oskriven regel som gällde för brukarna var att man inte fick springa mellan de olika grupperna, utan att man skulle hålla sig till sitt och att alla skulle tillåtas arbeta ifred. En liknande uppmaning fanns också som skriftligt anslag i några av gruppernas lokaler, då kanske mest som ett budskap riktat till besökare utifrån. Då och då syntes konferensdeltagare från företag och annan kommunal verksamhet till i caféet, då de hade fikapaus eller lunch. För övrigt fanns de i konferenslokalerna, som var relativt centralt placerade i huset. Även husets butik fanns i anslutning till huvudentrén och besöktes då och då av kunder och konferensdeltagare. Övriga grupper hade sina verksamheter i husets olika ändar och därför verkade det inte vara så ofta besökare bara råkade passera genom lokalerna.

## **Aktiviteter**

### *Delaktighet i det lilla*

Marias intryck var att efterfrågan, det vill säga kundernas beställningar, tydligast styrde verksamheten och att det därför också var handledarna, i sin arbetsledarroll, som tog de flesta besluten. Brukarnas möjligheter till delaktighet och påverkan fanns, men ofta bara på detaljnivå. Exempelvis kunde den som hade bakning på schemat välja mellan ett par olika kakrecept och i syateljén valde den som sydde ett lapptäcke till husets butik själv färg och mönster på lapparna. Det fanns också möjligheter till mer kreativitet för den som tog för sig eller av personal bedömdes klara av det, exempelvis i skapandet av ett original i tryckeriet.

På Jobbcenter Södra förekom morgonmöten i en av grupperna. Då gick handledarna igenom vad som var aktuellt för dagen och fördelade arbetsuppgifterna. I övriga grupper hade man inte några regelrätta möten, utan uppgifterna fördelades av personalen via personliga instruktioner. Många av brukarna hade arbetat här i flera år och verkade veta i stort sett vad de skulle göra i det dagliga arbetet och vad som förväntades av dem. De frågade personalen när de var osäkra och behövde råd. Många hade också fasta arbetsuppgifter eller ”stationer” enligt schema. Exempel på detta kunde i caféet vara att någon diskade varannan dag och lagade lunch varannan och i tryckeriet att någon var ”originalare” och en annan ”tryckare”.

Arbetsuppgifterna var oftast konkreta, praktiska och präglade av ”en sak i taget”. I caféet handlade det bland annat om att diska, skala potatis, göra smörgåsar och torka bord.

Alla grupper utförde arbete mot beställning från både kommunala förvaltningar och privatpersoner. Beställningar från företag förekom, men i mindre skala, troligen eftersom man bemödade sig om att inte arbeta under för stor tidspress. När det fanns tid över tillverkades även saker för försäljning i husets butik. Ibland samarbetade grupperna omkring produkterna, exempelvis genom att en pall tillverkades i snickeriet och försågs med tryck i tryckeriet. Detta samordnades i huvudsak av personalen.

## **Roller**

På Jobbcenter Södra kunde Maria identifiera samma tydliga roller som på Kooperativ Valborg, även om innehållet i rollerna kunde vara annorlunda. Personerna med psykiska funktionshinder kallades brukare och personalen var verksamhetsansvariga eller handledare. Som ledare för verksamheten fanns en enhetschef. Hur delaktigheten såg ut i förhållande till de olika rollerna beskrivs i nedanstående fyra teman.

### *”Vi-dom-relation”*

En generell iakttagelse som Maria gjorde var att hon ganska tidigt i studien fick en känsla av att vissa företeelser på Jobbcenter Södra främjade ett ”vi-dom-klimat”. Här fanns exempelvis omklädningsrum och lunchrum bara för brukare samt personalrum och kontor bara för personal. I caféets matsal satt man ofta skilda åt, personal för sig och brukare för sig. I butiken, som i dagligt tal kallades Personalbutiken, fick bara personal från Socialförvaltningen köpa de produkter (oftast kläder) som var märkta med kommunens logo. Övriga produkter fick vem som helst köpa.

För att få veta mer om vad brukarna på Jobbcenter Södra tyckte, har Maria fått vara mer aktiv än vid besöken i kooperativet. Eftersom arbetet i huvudsak var produktionsinriktat, har det inte alltid varit möjligt eller tillåtet att samtala under arbetet. Maskiner väsnades och koncentrationen behövdes för att klara arbetsuppgifterna. Det naturliga blev då att Maria förde en stor del av sina samtal med brukarna under de fika- och lunchpauser som förekom under dagen.

Irritation och klagomål om sådant som var ”fel” i huset har aldrig kommit på tal under arbetets gång, utan vid samtal under fika och lunch (då personal inte funnits i närheten). Exempel på klagomål var att timersättningen var för låg, att matportionerna borde vara större och att det var orättvist att inte alla som arbetade i huset fick köpa allt i butiken.

Det har också talats om de evenemang som skedde i huset eller utanför och som bara var till för personal, till exempel kurser, kick-off-kvällar och brännbollsturneringar. Många brukare uttalade en nyfikenhet på de aktiviteter man inte hade tillträde till och upplevde, enligt Marias tolkning, en känsla av avund och orättvisa inför denna uppdelning. Marias reflektion var samtidigt att brukarna hade en låt-gå-mentalitet inför uppdelningen i ”vi – dom”, en acceptans för att detta var spelets regler. ”Sånt är livet...”

Husmöten förekom då och då, helt på initiativ av och bara för brukarna, då man tog upp aktuella ärenden, till exempel frågan om den låga timersättningen. En oskriven regel var att husmötena skulle äga rum en gång i månaden, men det blev inte alltid av. Uppslutningen var inte så hög och enligt några brukare var det ofta samma ämnen som diskuterades, utan att man egentligen kom fram till någonting. I övrigt verkade det inte förekomma några organiserade samtal om värderingar mellan personal och brukare.

Den utbildning som förekom var mest förbehållen personalen. Det kunde röra sig om att ett par dagar per år gå kurser om förhållningssätt, vardagsrehabilitering eller mer konkret som en datakurs eller att delta i restaurangmässan. Den utbildning brukarna fick, förutom det ständigt pågående ”lärlingaskapet”, inskränkte sig vanligen till en dag per år, då man exempelvis i caféet gick igenom aktuella hygienregler.

Under Marias besök på Jobbcenter Södra var det personalen som tog det huvudsakliga ansvaret för att visa runt och berätta. Vid något tillfälle visade en brukare spontant en studiebesöksgrupp runt i gruppens lokal, vilket Maria uppfattade mer som en tillfällighet än en självklarhet. Reaktionerna från övriga brukare och handledare tolkade hon som odelat positiva, men också som om det som hänt var något lite oväntat. Här verkade det inte finnas någon tydlig idé om att medvetet arbeta för ett naturligt ansvarstagande genom delaktighet, utan man blev snarare överraskad när brukare tog initiativ och gav sig in på det som oftast var personalens mark.

### *Tacksamma mottagare*

Temat ”tacksamma mottagare” beskriver ansvarstagandet i brukarrollen. För att förstå ansvarstagandet måste man förstå förutsättningarna. I organiserad form och under handledning fick brukarna prova olika givna arbetsuppgifter utifrån sina personliga förutsättningar. Alla hade ett grundschema med fasta dagar och tider, även om det var stor individuell variation på omfattningen. Någon arbetade bara ett par timmar i veckan, någon annan sex timmar om dagen. Brukarna fick en ersättning om åtta kronor per arbetad timme från kommunen. Sin huvudsakliga försörjning hade de genom sjukersättning, sjukpension eller socialbidrag. Brukarna fick behålla sin plats på Jobbcenter Södra så länge de ville och behövde och så länge de höll sig till de regler som fanns.

Man arbetade i sin egen takt, kunde gå ifrån för vila eller rökpaus vid behov och behövde inte känna något större ansvar för produktionen i sin helhet.

Marias reflektion var att brukarnas delaktighet mest låg på detaljnivå och också deras möjligheter och skyldigheter till ansvarstagande. För många av brukarna, som Maria träffade, verkade detta räcka väldigt bra och man önskade i nuläget inte heller mer. Att man fick arbeta i sin egen takt och att handledaren var den som tog ansvaret om något blev fel upplevdes tryggt för de allra flesta. Många brukare har särskilt påpekat för Maria hur viktigt det är att sådan här verksamhet finns för dem som lider av psykisk ohälsa och hur betydelsefull verksamheten är för just dem. De har också uttryckt en oro över risken att kommunens besparingar kommer att leda till nedskärningar av verksamheten. Flera av de brukare Maria talade med uttryckte en stor tacksamhet över att Jobbcenter Södra fanns och beskrev i kraftiga ordalag vad det betytt för dem personligen. En brukare sa så här:

”Om jag inte hade fått komma hit, hade jag nog varit död nu.”

#### *Trygga arbetsfördelare*

Marias reflektion var att handledarna i första hand fungerade som arbetsledare, men också som stöttepelare. De uppmuntrade brukarna när de inte trodde på sin egen förmåga och drog med dem i att fatta beslut, till exempel om vilket recept som skulle användas. De stöttade brukarna i deras val och beslut samt i det praktiska omkring arbetsuppgifterna. De gav också brukarna order – om än på ett trevligt sätt – eller förslag på arbetsuppgifter, beroende på brukarens förmåga och behov av instruktioner. Handledarna påminde den som glömde sina uppgifter och tillrättavisade – men på ett diskret sätt – den som misskötte arbetet, exempelvis började arbetspasset med att ta rökpaus eller kom för sent. Marias reflektion var att syftet med förhållningssättet var att det skulle vara så likt ett ”vanligt” arbete som möjligt.

Den kommunanställda personalen på Jobbcenter Södra hade anställningar som verksamhetsansvarig eller handledare. Alla grupper hade en verksamhetsansvarig med budgetansvar och vissa hade även extra handledare. Personalen ledde och fördelade det dagliga arbetet och ansvarade också för planering på längre sikt. Exempelvis var det personalen i caféet som fastställde menyn, planerade och gjorde inköp, svarade i telefon, tog emot konferensbokningar, portionerade maten och ansvarade för att förbereda nästa dags lunch. De hade också ansvar för att i samråd med brukarna planera för varje individs personliga utveckling i arbetet.

Marias reflektion var att personalen på Jobbcenter Södra arbetade på många olika sätt och med många olika metoder. Var och en satte sin tydliga prägel på den verksamhet de ansvarade för och de var i första hand arbetsledare. Vissa verkade känna sig mer hemma i den rollen och använde sin auktoritet på ett tydligare sätt än andra, som tillät ett friare sätt att arbeta och där det fanns mera utrymme för delaktighet för brukarna. Maria upplevde att hon i högre grad kunde se spår av ett naturligt ansvarstagande i de grupper, som "tillät" mer delaktighet.

#### *Samordnande chef*

Temat "samordnande chef" beskriver hur vi uppfattat enhetschefens roll. Enhetschefen var ytterst ansvarig för verksamheten och hade personalansvar såväl för Jobbcenter Södras tiotalet handledare som för ytterligare personal på dagverksamheten Rådstugan och i annan verksamhet. I rollen som samordnande chef såg Maria henne som den som skötte administrativa uppgifter och samordnade de olika grupperna. Samtidigt var varje grupp i hög grad självstyrande. Enhetschefen var ansiktet utåt och den som informerade intresserade om hur man sökte sysselsättning samt tog hand om studiebesök. Genom att hon hade sitt kontor i huset fanns hon mitt i verksamheten och Maria upplevde att det var känt i huset att både brukare och personal hade möjlighet att söka stöd hos henne. Det kunde röra sig om att en brukare inte var nöjd med sin placering och ville byta grupp, vilket då ofta handlades av enhetschefen. Andra exempel var då representanter från brukargruppen efter husmöten begärde att få höjd timersättning och subventionerade träningskort. Inget av dessa förslag kunde dock enhetschefen gå med på, utan hänvisade till de redan fattade beslut som gällde för hela Socialförvaltningen.

- Analys och diskussion

Vi utgick ifrån Karaseks ”krav-kontroll-stöd-modell”<sup>6</sup> för att reflektera över betydelsen av hur de två studerade arbetsplatserna var organiserade ur ett rehabiliterings- och hälsoperspektiv. I den reflektionen anslöt vi oss till modellens syn på hälsa. Synen på hälsa inkluderar individens upplevelse av välbefinnande och är därför något mer än frånvaro av sjukdomssymtom. Ett grundantagande i vårt resonemang är att betydelsen av en meningsfull sysselsättning och modellens beskrivning av faktorer för en hälsosam arbetsplats är lika för alla människor, inkluderande människor med psykiska funktionshinder. Utgångspunkten i en sådan analys är att på en arbetsplats som främjar hälsa råder det en balans mellan hur individen upplever krav, individens förmåga och den kontroll som individen har på sin arbetssituation. För lågt ställda krav i förhållande till förmåga eller höga krav men bristande kontroll över situationen leder till stress och ohälsa.

När det gäller krav så verkar det finnas ett stort utrymme på båda arbetsplatserna för att anpassa kraven efter individernas förmåga och funktionsnivå. För flertalet av brukarna och kooperatörerna kan förmågan variera mycket från dag till dag beroende på hur de just då mår. Möjligheterna till en individuell anpassning verkar om möjligt ännu större på Kooperativ Valborg än på Jobbcenter Södra, eftersom det på Jobbcenter Södra finns tydligare arbetsrutiner, en tydligare produktionsinriktning och kanske andra leveranskrav.

I resultatet beskrivs under temat ”Aktiva beslutare” hur kooperatörerna själva kunde bestämma vad de skulle göra, även om de oftast gjorde det i samråd med de andra. På det sättet kunde de själva justera kravnivån i förhållande till sin upplevda förmåga just då. På Jobbcenter Södra beskrivs under temat ”Tacksamma mottagare” att brukarna fick arbeta i sin egen takt och att handledaren var den som tog ansvaret om något blev fel, vilket gav ett stort utrymme för att anpassa kraven för individen, även om det fanns ett produktionskrav.

Krav är inte bara negativa utan kan enligt Karaseks<sup>6</sup> modell också vara stimulerande om de ligger inom ramen för individens förmåga och individen får positiv förstärkning av omgivningen. En utmaning för båda arbetsplatserna är att hitta rätt nivå på kraven i förhållande till individens förmåga eftersom såväl för låga som för höga krav kan upplevas negativt. En skillnad mellan arbetsplatserna är att kooperatörerna verkar vara mer delaktiga och ha mer inflytande över sin arbetssituation än brukarna på Jobbcenter Södra. Delaktighet, inflytande och makt över sin egen situation är nära förknippat med begreppet ”empowerment” och att växa i självförtroende. Utifrån betydelsen av begreppet kontroll i Karaseks ”krav-kontroll-stöd-modell” kan man anta att ökad delaktighet och ”empowerment” ger individen större förutsättningar för att klara ökade krav och att finna arbetssituationen stimulerande.

Man kan också argumentera för att ett deltagande arbetssätt med stora inslag av ”empowerment” i sig ställer stora krav på deltagarna. Att vara aktivt deltagande i beslutsprocesser, ta ställning till både stora och små beslut, kräver en viss funktionsnivå. Det skulle innebära att om kraven på ett aktivt deltagande på en arbetsplats skulle bli för stort och överskrida individens funktionsnivå, så skulle arbetssättet också kunna bidra till ohälsa.

Resultatet i studien visade att flera av brukarna på Jobbcenter Södra var nöjda med att handledaren tog huvudansvaret för produktionen, vilket kan ses som ett uttryck för att de inte var redo att axla kraven som ett utökat ansvar skulle ha inneburit.

Båda arbetsplatserna var organiserade som små enheter där det fanns stora möjligheter till att få socialt stöd från arbetskamrater. Möjligheten till socialt stöd är enligt Karaseks<sup>6</sup> modell en viktig faktor för hur man klarar av krav som ligger nära gränsen för ens funktionsförmåga. Möjligheten till socialt stöd har antagligen mindre att göra med den yttre organisationsformen än med det inre organisationsklimatet. På båda arbetsplatserna verkade det finnas ett stort socialt stöd.

I en studie av två arbetsplatser med låg sjukfrånvaro inom Luleå kommun, en förskola och ett äldreboende, har två studenter från Luleå Tekniska Universitet tittat på vad som karaktäriserar dessa grupper, vilken kultur de har och hur den påverkar arbetssituationen<sup>10</sup>. Man fann ett antal ”friskfaktorer”, som likt ett pussel skapade en gemensam kultur och påverkade hur friska arbetstagarna var. Faktorerna var: delaktighet, trygghet, kommunikation, personalutbildning, stolthet, ledarskap, arbetsglädje, tydligt normsystem och friskvård.

Vi tycker att även dessa friskfaktorer kan vara intressanta att belysa, när det gäller kooperatörer och brukare i de arbetsinriktade verksamheterna Kooperativ Valborg och Jobbcenter Södra. Kooperativet berättar om arbetet med att ”besegra sängen” och dess målsättning är att vara ”det goda företaget” på lång sikt. På Jobbcenter Södra erbjuds man arbetsträning och arbete med visionen om att varje människas arbetsinsats är ett stort steg tillbaka till ett rikare liv, med större gemenskap, personlig utveckling och glädje.

Om man gör en enkel jämförelse av hur de identifierade friskfaktorerna fungerar för kooperatörerna och brukarna på de två undersökta arbetsplatserna, så verkar fler friskfaktorer vara starka på Kooperativ Valborg. Nedanstående figur visar på några exempel som blivit tydliga under observationstidens gång.

**Tabell 3.** En tolkning av hur de identifierade friskfaktorerna fördelade sig och fungerade för kooperatörer och brukare på de två undersökta arbetsplatserna.

Friskfaktorer	Kooperativ Valborg	Jobbcenter Södra
<b>Delaktighet</b>	- i alla frågor	- på detaljnivå
<b>Stolthet</b>	- stor både för egen insats och för kooperativet	- ganska stor för egen insats
<b>Utbildningsaktiviteter</b>	- självklart och regelbundet inslag	- lärlingstänkande men för övrigt sparsamt
<b>Arbetsglädje</b>	- ja!	- ja!
<b>Friskvård</b>	- inslag i utbildningsaktiviteter samt egna initiativ som smittar av sig	- endast för handledare i form av subventionerade träningskort
<b>Kommunikation</b>	- öppen och demokratisk	- tillåtande men påverkad av ”vi-dom-klimatet”
<b>Normsystem</b>	- kooperativa värderingar	- regelsystem
<b>Trygghet</b>	- i varandra	- med tyngdpunkt hos handledaren
<b>Ledarskap</b>	- gemensamt	- hos handledaren

### Avslutande reflektion

Det är viktigt att inte betrakta vår jämförelse av dessa två alternativ till den öppna arbetsmarknaden som en fullständig beskrivning av hur de fungerar. Man måste komma ihåg att arbetsplatserna har olika förutsättningar och utgångspunkt för sina verksamheter och att vår fokusering på delaktighet är en viktig aspekt på hur sysselsättningen är organiserad, men absolut inte den enda.

När vi lyssnar på medlemmarna i Kooperativ Valborg förstår vi att det varit en lång och delvis besvärlig process att utveckla kooperativet till den funktion som det har i dag. Det har krävts och krävs fortfarande mycket energi, entusiasm och vilja för att få det att fungera. Under processens gång har medlemmar kommit till men andra har också fallit bort av olika anledningar. Några har gått vidare till nya utmaningar, men en anledning kan också ha varit att sysselsättningsformen inte passat för alla. Ett sammanfattande intryck från resultaten i studien är att sociala arbetskooperativ som organisationsform har många fördelar för dem som det passar för.

Blideman och Karlsson<sup>11</sup> menar att sociala arbetskooperativ är en metod och en plattform där bland annat människor med funktionshinder, med svårigheter att få arbete på den ordinarie arbetsmarknaden, kan skapa sina egna arbeten. De menar att en viktig grupp är de som inte har en intresseförening bakom sig, som har svårt att passa in i samhällets etablerade grupperingar av människor med funktionshinder och som tenderar att ramla mellan myndigheternas stolar. En beskrivning som överensstämmer väl med situationen för många människor med psykiska handikapp.

Kommunala verksamheter som Jobbcenter Södra verkar också spela en viktig roll för många människor och måste finnas som ett alternativ för många med psykiska funktionshinder. Samtidigt finns troligen ett stort utrymme för att skapa fler sociala arbetskooperativ som alternativ och komplement till den kommunala verksamheten.

Sandberg och Vinberg<sup>12</sup> har gjort en utvärderingsstudie av arbetskooperativet Bryggan i Piteå, en verksamhet som på många sätt liknar den som finns vid Jobbcenter Södra. I studien jämförde man dem som arbetade på Bryggan med offentliganställda i Jämtland med hjälp av ett frågeformulär som var konstruerat bland annat med utgångspunkt i Karaseks modell för en hälsosam arbetsplats. Studien visade att de som arbetade på Bryggan i flera avseenden hade högre värden när det gäller bedömt allmäntillstånd, aspekter som rör arbetsbelastning och lärande än jämförelsegruppen av offentliganställda. Tolkningen i studien var att Bryggan var en hälsosam arbetsplats. Vi menar att det är troligt att Jobbcenter Södra och Kooperativ Valborg i en liknande studie också skulle bedömas som hälsosamma arbetsplatser.

Vår studie av hur delaktigheten fungerar på två arbetsplatser med olika organisation indikerar att det fanns stora skillnader. Det är mycket troligt att Jobbcenter Södra skulle kunna ha nytta av att lära sig och överföra delar av hur kooperativet arbetar med delaktighet utan att för den skulle behöva ändra förutsättningarna för hur arbetet är organiserat i stort.

- Slutsatser

- En meningsfull sysselsättning är viktig för människor med psykiska funktionshinder och både kooperatörer och brukare från de två arbetsplatserna verkar uppleva arbetet som betydelsefullt.
- Flera olika alternativ till den öppna arbetsmarknaden behövs för människor med psykiska funktionshinder. Kooperativ kan vara ett viktigt alternativt sätt att skapa arbetstillfällen för de människor med psykiska funktionshinder som kan klara kraven som ett deltagande i ett kooperativ innebär.
- Delaktighet främjar en hälsosam arbetsplats för alla människor. Det finns anledning att anta att delaktighet är särskilt betydelsefullt för arbetstagare med psykiska funktionshinder på grund av deras specifika utsatthet.
- Jobbcenter Södra som en kommunalt organiserad sysselsättningsenhet för människor med psykiskt funktionshinder har möjlighet att utveckla sin verksamhet genom att använda delar av kooperativets sätt att arbeta med delaktighet.

## • Referenser

1. Rosenberg, D. (2004) *Living in the Real World – surveying psychiatric disability in the community*. FoU Västernorrland, Kommunförbundet Västernorrland.
2. Socialstyrelsen (2003) *Psykosociala insatsers effekter för personer med psykiska funktionshinder – en kunskapsöversikt*. Socialstyrelsen, Stockholm.
3. Socialstyrelsen (1999) *Välfärd och valfrihet? Slutrapport från utvärderingen av 1995 års psykiatrireform*. Socialstyrelsen, Stockholm.
4. Blideman, B., Laurelii, E. (2003) *Med gemensam kraft – en studiebok om sociala arbetskooperativ*. Kommentus.
5. Hedström, L (2003) *Vida utöver – röster från kooperativ Valborg*, Luleå Grafiska.
6. Karasek, R., Theorell, T. (1990) *Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, USA.
7. Starrin, B. (1997) Empowerment som tankemodell. I Forsberg och Starrin (red.) *Frigörande kraft, empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Gothia, Stockholm (s. 9-32).
8. Silverman, D. (2001) *Interpreting Qualitative Data. Methods for analysing talk, text and interaction*. Sage Publications, USA.
9. Graneheim, U.H., Lundman, B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nursing Education Today* 24, 195-112.
10. Thomtén Jacobsson, Å., Åkerström, A. (2004) ”Jag är en sån där som aldrig är sjuk”. *En studie om friskfaktorer hos två arbetsplatser vid Luleå Kommun*. C/D uppsats, Institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå Tekniska Universitet.
11. Blideman, B., Karlsson, Y. (2003) *Att arbeta för arbete. Juridisk handledning om sociala arbetskooperativ*. Kommentus, Stockholm.
12. Sandberg K. W., Vinberg S. (2003) *Utvärdering av verksamheten på Bryggan i Piteå. En studie med fokus på arbetsorganisation, arbetsmiljö och hälsa*. Mitthögskolan, Östersund.