



UPPSALA
UNIVERSITET

Någonting att hänvisa till

En fallstudie om individers erfarenheter och utveckling på ett socialt företag

Max Vall

Ämne: Examensarbete i socialt arbete

Nivå: C

Poäng: 15 hp

Ventilerad: VT17

Handledare: Mikael Svensson

Sociologiska institutionen

Sammanfattning

Det finns många människor i samhället som har en svag anknytning till arbetsmarknaden. Sociala företag är en form av verksamhet som arbetar för att bemöta dessa problem genom att integrera människor till både samhället och arbetsmarknaden. Denna kvalitativa fallstudie syftar till att fördjupa förståelsen för sysselsättningens betydelse genom att undersöka erfarenheter som individer fått på ett socialt företag. Bronfenbrenners *bioekologiska modell för mänsklig utveckling* och Antonovskys *känsla av sammanhang* har använts för att analysera individernas erfarenheter med ett fokus på utveckling och sysselsättningens betydelse. Datamaterialet består av en blandning av semistrukturerade intervjuer, observationer och dokument och har insamlats under totalt fyra dagar i verksamheten.

Studien tyder på att en meningsfull sysselsättning har positiva effekter för individer oavsett om de får sin försörjning från det sociala företaget eller annat håll. För vissa individer blir det sociala företaget ett steg mot den öppna arbetsmarknaden. För andra individer är det en meningsfull tillvaro som kan tänkas bevara hälsa och förhindra återfall i missbruk. Trots att sysselsättning på det sociala företaget inte erbjuder en långsiktig trygghet uttrycker intervjupersonerna en rad olika positiva effekter som sträcker sig från bland annat stärkt självförtroende till förbättrad språklig förmåga. Några av de faktorer som tycks vara betydelsefulla för utvecklingen är stort inflytande över den egna arbetsbelastningen och arbetsuppgifterna, låg grad av kontrollerande inslag från verksamheten, samt en öppen och tillåtande arbetsmiljö.

Nyckelord: Sysselsättning, sociala företag, utveckling, arbetsmarknad, självhjälp

Förord

Första gången jag kom i kontakt med sociala företag var när jag läste ett kapitel i en bok som jag nu har glömt namnet på. Kapitlet beskrev en verksamhet där människor med tidigare missbruksproblem fick arbeta, jag minns att det till och med var så att det inte fanns en enda anställd i företaget som inte hade tidigare missbruksproblem. Detta fascinerade mig då jag själv alltid tänkt att en avgörande faktor i att övervinna missbruk handlar om att hitta något mer meningsfullt att ersätta missbruket med. När jag under min verksamhetsförlagda utbildning kom över en kort artikel om ett socialt företag som var relativt nytt och varken blivit studerat eller utvärderat väcktes min nyfikenhet. Denna studie handlar visserligen inte om missbruk, men den handlar om en form av verksamhet där människan är vinsten och pengarna är medlet. Men främst av allt så handlar studien självklart om just dessa människor och deras erfarenheter. Tack för att ni deltog och gjorde denna studie möjlig!

Jag vill även passa på att tacka min handledare Mikael Svensson som har varit ett fantastiskt stöd från början till slut. Mer kunde jag inte ha önskat mig!

Max Vall

Innehåll

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Verksamhetens bakgrund.....	2
1.3 Studiens syfte och frågeställningar:.....	3
1.4 Disposition.....	3
2. Tidigare forskning.....	4
2.1 Begreppet social ekonomi & de sociala företagens historia.....	4
2.2 Studier om sociala företag i Sverige och internationellt.....	5
2.3 Sammanfattning.....	7
3. Teori.....	9
3.1 Bioekologiska modellen för mänsklig utveckling.....	9
3.2 PPCT modellen.....	10
3.3 Känsla av sammanhang.....	11
3.3.1 De tre komponenterna i KASAM.....	12
3.4 Teoriernas användningsområden.....	12
3.5 Sammanfattning.....	13
4. Metod.....	14
4.1 Fallstudie som metodologiskt val.....	14
4.2 Kvalitativ forskningsintervju.....	15
4.3 Observationer.....	15
4.4 Dokument.....	16
4.5 Urval.....	17
4.6 Analysmetod.....	18
4.6.1 Meningstolkning.....	18
4.7 Reliabilitet och validitet.....	19
4.8 Etiska överväganden.....	20
5. Resultat.....	23
5.1 Sociala företaget som arbetsplats.....	23
5.1.1 Frihet att välja.....	23
5.1.2 Kontrollerande inslag.....	24
5.1.3 Arbetsklimatet.....	27
5.1.4 En osäker framtid.....	29
5.1.5 Sammanfattning.....	31
5.2 Erfarenheter av sysselsättning och dess betydelse.....	31
5.2.1 Sysselsättningens betydelse.....	32
5.2.2 Effekter utanför verksamheten.....	33

5.2.3 Personlig utveckling	35
5.2.4 Språklig utveckling:.....	37
5.2.5 Sammanfattning.....	39
6. Diskussion	40
6.1 Frågeställningar	40
6.1.1 Hur beskriver intervjupersonerna det sociala företaget som verksamhet?	40
6.1.2 Vilken betydelse har sysselsättningen för intervjupersonerna?.....	40
6.1.3 Vilken betydelse har det sociala företaget för intervjupersonernas utveckling?	41
6.2 Teoridiskussion i relation till studiens resultat.....	41
6.3 Tidigare forskning i relation till studiens resultat.....	42
6.4 Metoddiskussion i relation till studiens resultat	44
6.5 Slutsatser och praktiska implikationer.....	46
Referenslista	48
Bilaga 1 - Informationsbrev	51
Bilaga 2 – Intervjuguide	52

1. Inledning

1.1 Bakgrund

För många är arbete en självklar del av livet som kan erbjuda såväl spännande möjligheter som stimulerande utmaningar. För andra är dock arbete något avlägset och svåruppnåeligt. Under min verksamhetsförlagda utbildning på Uppsala socialtjänsts beroendeenhet mötte jag många människor som på olika sätt kämpar för att övervinna missbruksproblem. Det blev tydligt att svårigheten med att återetablera sig i samhället inte enbart handlar om att sluta missbruka. Även efter avslutad, och till synes lyckad, behandling är ofta steget tillbaka in i samhället fortfarande långt. Att ha en sysselsättning kan vara en av många faktorer som har betydelse för att lyckas med denna återetablering.

Att komma i arbete är dock ofta svårt. Den ekonomiska krisen på 90-talet och finanskrisen 2008 har ökat arbetslösheten i Sverige och även om utvecklingen går i rätt riktning så går processen långsamt. Uppgifter från Statistiska Centralbyrån visar att arbetslösheten för 2016 i Sverige uppgick till 6,9% av befolkningen. Går man djupare och granskar arbetslösheten inom specifika grupper blir problematiken ännu tydligare. Bland utrikes födda uppgick arbetslösheten 2016 till 15,6%, jämfört med 4,8% bland inrikes födda. Vidare var arbetslösheten så pass hög som 18,9% bland gruppen ungdomar 15 – 24 år. En oroväckande siffra gällande gruppen arbetslösa är att en tredjedel (32,2%) av det totala antalet arbetslösa för 2016 var långtidsarbetslösa, med andra ord personer som inte har arbetat under de 27 senaste veckorna eller mer (SCB, 2017).

En väg för människor att återetablera sig på arbetsmarknaden är något som kallas för *sociala företag*. Denna företagsform har sedan 90-talet fått ökad uppmärksamhet och erkännande, både i Sverige och runt om i Europa. De sociala företagen kallas ofta hybridverksamheter då de hamnar i skärningspunkten mellan marknad, stat och civilsamhälle. Verksamheterna är ofta organiserade som arbetskooperativ eller privata företag men har allmännyttan som sitt främsta mål snarare än produktion (Hedin, 2015, s. 11,12). Sociala företag kan ha en specifik målgrupp som till exempel missbrukare eller funktionsnedsatta, men i många verksamheter arbetar en varierad grupp där den gemensamma nämnaren främst är en svag anknytning till arbetsmarknaden. I regeringens handlingsplan (2010) definieras sociala företag utifrån fyra huvudsakliga punkter. Dessa definierar sociala företag som näringsverksamheter:

- med övergripande ändamål att integrera människor som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i arbetsliv och samhälle,

- som skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt,
- som i huvudsak återinvesterar sina vinster i den egna eller liknande verksamheter,
- som är organisatoriskt fristående från offentlig verksamhet.

Blideman (2012) pekar på den stora skillnad sociala företag gör både i utsatta människors liv men även ur hänsyn till rent samhällsekonomiska aspekter. Samtidigt lyfts ofta svårigheten i att definiera de sociala företagens roll; rör det sig om verksamheter som skapar en unik arena för empowerment och mänskligt växande eller är det en kopia av offentlig välfärd med klassisk uppdelning av professionella och hjälptagare (Levander, 2011). Det lyfts även behov av att undersöka hur verksamheter kan bedrivas för att medarbetarna ska kunna växa och bygga socialt kapital för att återvinna sin medborgarroll (Starring, 2011). I detta område tänker jag låta min studie ta avstamp genom att undersöka erfarenheter hos ett socialt företags medarbetare och hur de upplever verksamheten och sysselsättningens betydelse. Med medarbetare menar jag alltså de personer som, utifrån svårigheter att själva ta sig in på arbetsmarknaden, befinner sig på ett socialt företag, antingen i form av praktik, arbetsträning, anställning eller liknande. Genom att vända mig till deras erfarenheter vill jag bidra till en djupare förståelse av hur människor uppfattar sysselsättningen i ett socialt företag och vilka processer individerna genomgår i verksamheten. Innan studiens syfte presenteras tänker jag även ge en kort fallbeskrivning av den verksamhet som studien berör.

1.2 Verksamhetens bakgrund

Det sociala företag som är studieobjektet i denna fallstudie är en ekonomisk förening som fortfarande är relativt ny och har funnits i ungefär 6 år. Målsättningen är att ge arbete och sysselsättning till människor med särskilda behov och integrera individer till den öppna arbetsmarknaden genom att bedriva serviceinriktad och sund affärsverksamhet. Inom verksamheten har cirka 200 personer passerat och i dagsläget sysselsätts ett femtiotal personer varav cirka 15 är anställda. De erbjuder praktikplatser och arbetsträning som säljs både till socialpsykiatri och arbetsförmedling. Arbetsförmedlingen besöker även verksamheten en gång i veckan för att träffa medarbetarna. Verksamheten har inte en speciell målgrupp utan vänder sig snarare i allmänhet till personer som har svag anknytning till arbetsmarknaden.

Sedan starten har verksamheten expanderat mycket och lokalerna sträcker sig över två våningar. Den huvudsakliga affärsverksamheten består av en välsorterad second hand-butik. På bottenvåningen finner man en möbelavdelning med brett sortiment och på övervåningen går

det att finna elektronik, böcker, kläder, hushållsartiklar och mycket mer. Företaget sysslar även med transporter så som mindre flyttar, bortforsling av sopor och andra transportuppdrag. Utöver detta erbjuder verksamheten tjänster som trädgårdsarbete och snöskottning. Verksamheten har även startat upp möbelrenovering sedan 2015 och har en verkstad där det både repareras, tillverkas och återanvänds möbler och andra föremål.

Under de fyra dagar jag har spenderat i verksamheten har jag fått en inblick i en lite annorlunda, men samtidigt också en tillsynes välfungerande arbetsplats. Människor med väldigt olika livserfarenheter, som ibland inte ens har ett gemensamt språk att kommunicera på, arbetar tillsammans för gemensamma mål. Även om ett stort antal som är sysselsatta inom verksamheten har till exempel sjukersättning så kommer ett tiotal av de anställda från ett långt beroende av försörjningsstöd och uppbär idag istället lön. Detta innebär ekonomiska vinster för kommunen både genom minskade kostnader och ökade skatteintäkter. Enligt verksamhetsansvarig har även andra gått vidare till sysselsättning på den reguljära arbetsmarknaden eller studier. Verksamheten har dock aldrig varit föremål för en studie vilket gör den till ett spännande studieobjekt för att generera ny kunskap vilket är en av anledningarna till att jag valde just denna verksamhet.

1.3 Studiens syfte och frågeställningar:

Syftet med denna studie är att bidra till förståelsen för vad sysselsättning i ett socialt företag kan innebära för individer och hur de själva upplever, samt påverkas av verksamheten.

Studiens frågeställningar:

1. Hur beskriver intervjupersonerna verksamheten på det sociala företaget?
2. Vilken betydelse har sysselsättningen för intervjupersonerna?
3. Vilken betydelse har det sociala företaget för intervjupersonernas utveckling?

1.4 Disposition

I nästa kapitel redogörs för sociala företags historia och tidigare forskning som är relevant för studien och ämnet. I nästföljande kapitel kommer den *bioekologiska modellen* och *KASAM* som utgör studiens teoretiska ramverk att presenteras. Därefter kommer ett kapitel ägnas åt att detaljerat presentera de metodologiska val som har gjorts och hur studien har genomförts i praktiken. Efter att metoden är presenterad kommer resultatet av studien framföras i form av citat, fältanteckningar, tolkningar och analys. Rapporten avslutas med ett diskussionskapitel som berör resultaten i förhållande till teori, metod, forskning och även presenterar slutsatser och implikationer för vidare forskning.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel kommer det att redogöras för tidigare forskning som anses relevant för att få en förståelse för forskningsområdet och studien. Avsnittet består av artiklar, rapporter och kapitel ur böcker som har varit viktiga för studiens utformning och ger en bred översikt. Kapitlet kommer inledas med en kort redogörelse av den *sociala ekonomin* och de sociala företagens historia och på så sätt placera in dessa verksamheter i en kontext. Efter detta kommer jag redogöra för ett antal studier och rapporter som berör sociala företag och de individer som är verksamma inom dem. Slutligen kommer avsnittet sammanfattas för att motivera behovet av, samt rama in den studie jag har genomfört.

2.1 Begreppet social ekonomi & de sociala företagens historia

De sociala företagen ingår i något som kallas för den *sociala ekonomin*. Detta begrepp började användas mer frekvent i Sverige efter inträdandet i Europeiska Unionen. Kulturdepartementet fick 1997 uppdrag av regeringen att kartlägga den sociala ekonomins betydelse för samhället. I en av deras tidigare publikationer (1998) förklaras att social ekonomi som företeelse egentligen inte är något nytt för Sverige även om begreppet och synsättet är nytt. I rapporten beskrivs den sociala ekonomin som en del av samhällsekonomin snarare än en fristående sektor för vissa specifika organisationer. Utmärkande för den sociala ekonomin är att verksamheterna som räknas till den primärt har allmännyttan som mål snarare än ekonomisk vinst. Hur företagen sedan utformar sin organisation är inte specificerat då det inte rör sig om en gemensam aktör eller sektor. Offentliga, kommersiella eller informella verksamheter kan även bidra till den sociala ekonomin.

Blideman (2012) redogör i sin rapport *Att stödja utan att styra* för de sociala företagens framväxt i Sverige. Mycket av inspirationen hämtades från 80-talets Italien där mentalsjukhusen stängdes och patienter behövde integreras i samhället, vilket i sin tur skapade ett ökat behov av anpassade arbetsplatser. Detta behov tillgodosågs i stor utsträckning av sociala arbetskooperativ som startades och byggde på tankar om deltagande och empowerment. Sveriges inträde i EU 1995 gav möjlighet till finansiellt stöd från Europeiska socialfonden och ökade således möjligheten att starta liknande verksamheter även här. Blideman nämner även Allmänna Arvsfonden som en annan viktig finansiär. Många av dessa tidiga sociala arbetskooperativ startades av personer med psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. Idag har de sociala företagen fått stor spridning i många länder; till exempel Italien, Storbritannien, Finland, Tyskland och Irland har speciell lagstiftning för att stödja denna form av verksamhet. När Blideman publicerade denna rapport uppgav han att det fanns ungefär 300

(Idag 331 registrerade på Sofisam.se) sociala företag i Sverige där cirka en tredjedel av medarbetarna erhåller lön. Resterande medarbetare har någon form av aktivitetsersättning eller sjukersättning men den procentuella andelen som erhåller lön ökar succesivt.

10 år efter Kulturdepartementets rapport fick Wood (2007) i uppdrag av Tillväxtverket att göra en undersökning av den sociala ekonomins roll i Sverige. I denna utredning lyfter hon speciellt hur sociala företag kan spela en viktig roll genom att vidga vägen till arbetsmarknaden och självförsörjande. Som exempel nämner hon hur utrikes födda kan dra nytta av sociala företag för att överkomma de många hinder som annars försvårar inträdandet på arbetsmarknaden. Wood redogör för hur de sociala företagen har möjlighet att erbjuda individanpassade miljöer där individens egna kvalifikationer prioriteras och får en avgörande roll. Vidare kan den höga graden av delaktighet för medarbetarna även leda till ökat självförtroende enligt Wood.

Innan studier som berör faktiska sociala företag presenteras vill jag även redogöra för en artikel som berör socialt företagande som forskningsområde. Mair och Martí (2006) diskuterar socialt företagande (*social entrepreneurship*) som forskningsämne och försöker klargöra begrepp och definitioner för att ge riktlinjer till vidare forskning om ämnet. I artikeln definierar de, med förbehåll för definitionens otillräcklighet, socialt företagande som en process som katalyserar social förändring eller bemöter viktiga sociala behov på ett sätt som inte direkt domineras av finansiella vinster för företagaren. Även om sociala företag både kan finnas i form av vinstdrivande och icke vinstdrivande företag är den stora skillnaden att fokuset ligger på socialt värde snarare än ekonomiskt. Vidare uppmuntrar Mair och Martí att undersöka sociala företag från flera olika teoretiska perspektiv för att bredda kunskapen så mycket som möjligt. Mair och Martí poängterar även vikten av att inte enbart utgå från ”framgång” eller ”misslyckande”. Det är viktigare att förstå hur lärande sker i processer och hur man arbetar utvecklande inom företagen. Kvalitativa studier i form av fallstudier, narrativa studier och diskursanalyser framförs som några viktiga metoder för att förklara processer, klargöra dynamiken bakom framgång och motgång inom verksamheter, samt förstå meningen bakom handlingar. Mair och Martí lyfter också behovet av att fördjupa förståelsen för hur socialt företagande skiljer sig från statliga program eller ideella verksamheters arbete med att motverka sociala problem.

2.2 Studier om sociala företag i Sverige och internationellt

Chan et al. (2016) genomförde en studie som är baserad i Kanada utifrån enkätundersökningar med 130 individer från 37 ”*supported social enterprises*”, vilket är en liknande form av hybridverksamhet som det vi kallar för sociala företag i Sverige. Efter enkätundersökningarna

gjordes även djupintervjuer med ungefär en tiondel av informanterna. Studien visar på att informanter genom deltagande i sociala företag rapporterade ökad självkänsla, ökat socialt kapital, bättre tillgång till tjänster utanför verksamheten och även förbättrade familjerelationer. Ingen större finansiell förändring rapporteras men trots detta en övervägande positiv upplevelse. Studien problematiserar dock att den inte ger möjlighet att förklara varför dessa förändringar har skett och vilka de avgörande faktorerna har varit. För att få en större förståelse för vad som kan vara betydelsefullt för personer som har sysselsättning på ett socialt företag kan vi vända oss till Tengqvist som är projektledare på stiftelsen kvinnoforum.

Tengqvist (2007) beskriver resultaten av ett projekt som syftat till att minska diskriminering på arbetsmarknaden. I projektet ingår en studie av tio europeiska *empowerment*verksamheter som stiftelsen kvinnoforum genomfört. Tengqvist beskriver att liknande mönster för framgångsrik empowerment har gått att finna i de tio olika verksamheterna. Centralt för rehabiliteringen tycks vara att arbetet i verksamheterna är på riktigt. Snarare än professionella hjälpare och vårdpersonal erbjuder strukturen, det sociala sammanhanget och arbetet tillsammans med ett empowermentperspektiv en möjlighet för människor att själva förändra sin situation. En snäv arbetsmarknad och utanförskap gör att människors handlingsutrymme minskar och försvårar processen att närma sig ett bättre liv. Genom egenmakt och empowerment ges individen möjlighet att utifrån individuella processer stärka självkänsla och ta kontroll och ansvar över sitt liv. Projektets resultat tyder enligt Tengqvist på att utsatta människor ofta har hamnat i en negativ utvecklingsspiral och egentligen har större förmågor och möjligheter om de bara ges chansen.

Piua et al. (2011) diskuterar erfarenheterna från en utvärderande studie av ett socialt arbetskooperativ som lyfter de svårigheter som också kan uppstå. Syftet med arbetskooperativet var att utveckla en deltagarstyrd verksamhet för psykiskt funktionshindrade. Målet var att erbjuda ett alternativ till traditionell rehabilitering och behandling inom offentlig regi. I diskussionen lyfter Piua et al. problematiken som uppstod inom verksamheten då många av deltagarna inte klarade av det heltidsengagemang som förväntades av dem. Detta resulterade i hög frånvaro, ojämna prestationer och även minskad finansiering. Verksamheten blev gradvis mer rehabiliterande och tappade sitt ursprungliga mål att emancipera deltagarna. Deltagarnas ”problematik” hamnade i fokus och personalen blev tvungna att arbeta mer med individuella förutsättningar för att motivera deltagarna att vara aktiva. På detta sätt blev deltagarna till ”klienter” istället för jämbördiga medarbetare. Känslan av att arbeta för ett gemensamt mål med gemensamt ansvar försvann och projektet blev mer en permanent form av

arbetsträning. Piuva et al. avslutar sin diskussion med att uppmuntra till vidare forskning kring hur verksamheter kan bedrivas för att utveckla deltagarnas möjligheter att bygga socialt kapital, klara av att ta ansvar och återerövra sin medborgarroll.

En annan person som belyser motsättningen mellan professionell hjälpare och hjälptagare är Levander som 2011 publicerade sin avhandling *Utanförskap på entreprenad*. Avhandlingens syfte är diskutera och problematisera hur diskurser kring sociala företag har konstruerats under 2000-talet. Levander lyfter visserligen den innovativa roll som sociala företag har i att stärka marginaliserade individer, speciellt eftersom verksamheterna är fristående från offentlig välfärd. Men hon problematiserar även den otydlighet som finns i de sociala företagens roll i samhället. Levander beskriver att verksamheterna ofta reproducerar välfärdsstatens discipliner i form av professionell hjälpare och hjälptagare. Detta trots att den ideologiska grunden snarare ska syfta till att skapa en unik miljö som kan möjliggöra självhjälp, delaktighet och empowerment på riktigt. Enligt Levander skapas det en spänning utifrån att de sociala företagen trots sin organisatoriska självständighet fortfarande befinner sig i ett beroendeförhållande till den offentliga sektorn.

Hedin et al. (2015, s. 107–122) redogör bland annat för det nuvarande forskningsläget i boken *Arbetsintegrerande sociala företag: Organisation, ledarskap och delaktighet*. Hon lyfter inledningsvis hur de sociala företagen har bidragit med förbättrade ekonomiska förhållanden, bättre livskvalitet, nya kunskaper och ökad anställningsbarhet för många människor. Speciellt i Sverige finns ett fokus på kvalitativa förbättringar. Men det finns också en grupp människor som återgår till arbetslöshet efter avslutad praktikperiod i sociala företag. Hedin lyfter också svårigheten i att definiera processen medarbetarna på sociala företag genomgår. Å ena sidan framställs det som en framgångshistoria där människor med svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden växer och får ökad egenmakt genom arbete och självhjälp. Å andra sidan ser vi den institutionsliknande behandlingen dit människor skickas för boende, arbetsträning och rehabilitering.

2.3 Sammanfattning

Den sociala ekonomin och de sociala företagen är fortfarande relativt nya som begrepp, även om verksamheter som arbetar med sociala mål har funnits länge. För att utvidga förståelsen för socialt företagande och dess innebörd för individer krävs det forskning som tar sig an ämnet från olika discipliner. De sociala företagen lyfts som en unik arena där människor från utsatta situationer får hjälp till självhjälp och på så sätt kan närma sig ett bättre liv. Samtidigt är inte

denna process helt enkel då det tycks finnas tendenser att reproducera den offentliga välfärdens discipliner snarare än att stimulera självhjälp. Denna otydlighet riskerar i slutändan att gå ut över de människor som har sysselsättning i verksamheterna. Det är därför jag genom denna studie vill bidra till förståelsen för vad sysselsättning i ett socialt företag kan innebära för individer och hur *de själva* upplever, samt påverkas av verksamheten.

3. Teori

Två teorier har utgjort den teoretiska och begreppsliga ram som har använts i utformande och genomförande av studien. Dessa teorier är Urie Bronfenbrenners bioekologiska modell för mänsklig utveckling (min övers. *bioecological model of human development*) med den tillhörande PPCT modellen och Aaron Antonovskys KASAM-begrepp som står för *känsla av sammanhang*. Studiens syfte är inte nödvändigtvis att testa teoriernas äkthet utan snarare att använda relevanta begrepp för att förstå betydelsen av sysselsättning och mänsklig utveckling i förhållande till kontexten.

3.1 Bioekologiska modellen för mänsklig utveckling

Jag har valt att undersöka de erfarenheter människor med svårigheter att ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden får på ett socialt företag. De sociala företagen har delvis ett integrerande mål vilket förutsätter att individerna ska få möjlighet att utvecklas. Den bioekologiska modellen erbjuder en bred och varierad modell för att analysera och förstå mänsklig utveckling i relation till både kontext och tid, vilket gör den passande för mitt syfte. Det bioekologiska utvecklingsperspektivet började få uppmärksamhet genom Bronfenbrenners publikationer från 1970-talet som ifrågasatte den brett rådande uppfattningen inom utvecklingspsykologin, att individers utveckling i stort var oberoende av den sociala och fysiska kontexten (Kejerfors, 2007). Bronfenbrenner ansåg att det var av stor vikt att analysera och förstå den mänskliga utvecklingen i relation till den miljömässiga kontext som individen befinner sig i (Bronfenbrenner, 1979, s. 21). Den bioekologiska teorin definierar utveckling som:

The phenomenon of continuity and change in the biopsychological characteristics of human beings, both as individuals and as groups. The phenomenon extends over the life course, across successive generations and through historical time, both past and future. (Bronfenbrenner 2001, s. 6965)

I detta citat nämner inte Bronfenbrenner specifikt kontext och miljö, men han talar om mänsklig utveckling som något som sker både inom individen och i relation till gruppen. Dessa gruppkonstellationer är något Bronfenbrenner är känd för och de har en viktig roll inom det bioekologiska ramverket. De fyra olika systemen kallas för micro-, meso-, exo- och macrosystem och alla utgör någon form av grupp eller konstellation inom samhället som påverkar individen (Bronfenbrenner, 1979, s. 22–26).

Microsystem är de sammanhang där individen interagerar ansikte mot ansikte med andra människor som till exempel i hemmet, skolan eller på jobbet. Mikrosystemens byggstenar

består bland annat av aktiviteter, roller och relationer. *Mesosystemen* kan beskrivas som sammankopplade microsystem, i denna studie kan det handla om relationen mellan det sociala företaget och handläggare på till exempel arbetsförmedlingen. *Exosystem* är sammanhang som inte inkluderar individen som en aktiv agent men där händelser kan påverka eller påverkas av sammanhanget individen befinner sig inom. Exempelvis kan man tänka hur en klient inte är en aktiv agent på socialkontoret men det finns ändå ett samspel mellan klienten och handläggaren där de påverkar varandra. *Macrosystem* är mer övergripande och berör kulturer, sub-kulturer och ideologier inom samhällen (Bronfenbrenner, 1979, s. 22–26).

En annan viktig aspekt för att förstå utveckling inom den bioekologiska modellen är det Bronfenbrenner kallar *ecological transitions*, eller ekologiska övergångar på svenska. Dessa övergångar är något som sker när en persons position i den ekologiska miljön förändras som ett resultat av att till exempel roller eller kontexter förändras. Detta är viktigt eftersom varje övergång är både en konsekvens av, och katalysator för utvecklande processer (Bronfenbrenner, 1979, s. 26,27). Ett citat av Bronfenbrenner som illustrerar sambandet mellan utveckling, övergång och ekologisk kontext är:

Human development is the process through which the growing person acquires a more extended differentiated, and valid conception of the ecological environment, and becomes motivated and able to engage in activities that reveal the properties of, sustain, or restructure that environment at levels of similar or greater complexity in form and content. (Bronfenbrenner 1979, s. 27)

3.2 PPCT modellen

PPCT modellen kallas de fyra definierande komponenterna som är grunden för att förstå och analysera utveckling inom det bioekologiska perspektivet på mänsklig utveckling (Bronfenbrenner, 2001; Bronfenbrenner & Morris, 1998). PPCT är en förkortning för *process*, *person*, *context* och *time*. Nedan kommer jag närmare redogöra för de olika komponenterna och deras innebörd.

3.2.1 Process

Processen är den första definierande komponenten i PPCT modellen. Den bioekologiska modellen utgår ifrån ömsesidig interaktion mellan individ och miljö. Bronfenbrenner förklarar att människor under livets gång aktivt interagerar med personer, symboler och objekt i sin omgivning genom dessa processer. Exempel på dessa interaktiva processer kan vara gruppaktiviteter, läsning, sport eller problemlösning. Bronfenbrenner förklarar att dessa *proximala processer*, som han kallar dem, är utvecklingens primära motor (Bronfenbrenner 2001).

3.2.2 Person

Personen är nästa viktiga komponent i modellen och är också kopplad till att modellen kallas för en bioekologisk modell. Bronfenbrenner förklarar att människor har olika biopsykologiska karaktärsdrag som skiljer oss, en del av dessa karaktärsdrag är genetiskt ärvda. Det kan handla om allt från utseende till intresse eller exempelvis en kognitiv funktionsnedsättning som påverkar våra förutsättningar och riktning i livet. Personens karaktärsdrag bidrar med form, kraft, innehåll och riktning till de proximala processerna och påverkar på så sätt hur utvecklingen fortgår (Bronfenbrenner, 2001).

3.2.3 Kontext

Nästa komponent i PPCT modellen är kontexten. Kontexten innefattar både den direkta miljön där individen befinner sig och mer avlägsna miljöer. Kontext kan här tolkas som ett övergripande ord för att omfatta de ovan nämnda micro-, meso-, exo- och macrosystemen. Det är viktigt att komma ihåg att dessa inte är separata och skilda från varandra utan i ett ständigt samspel (Bronfenbrenner 2001). Människan är inte heller som ett vitt blad som färgas av dessa miljöer men en aktiv agent som genom övergångar (*transitions*) utvecklas och initierar utveckling i förhållande till kontexten (Bronfenbrenner, 2001; Bronfenbrenner 1979, s. 27).

3.2.4 Tid

Den sista komponenten är tid vilket Bronfenbrenner ofta återkommer till. I första citatet som definierar utveckling läggs mycket vikt vid att utveckling är något som sker genom hela livsloppet och är starkt knutet till både det förflutna och framtiden. Vidare påpekar Bronfenbrenner (2001) att de proximala processerna måste förekomma någorlunda regelbundet och över en längre tidsperiod för att utveckling ska kunna ske och bibehållas. Utveckling är således inte något som sker direkt utan kräver att individer aktivt deltar i processer inom olika kontexter över tid för att ha möjlighet att anpassa sig och utvecklas.

3.3 Känsla av sammanhang

Aaron Antonovsky var professor i medicinsk sociologi och är bland annat känd för KASAM, *känsla av sammanhang*, vilket är en förklaringsmodell för att förstå vad som bevarar individens hälsa. Modellen har utarbetats i bland annat boken *Hälsans mysterium* (1987) och består av tre huvudsakliga komponenter som är *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*. Innan varje komponent redogörs för vill jag även presentera Antonovskys definition av KASAM.

Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga,

de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang. (Antonovsky, 1987, s. 41)

Denna formulering betonar att individen upplever sin omvärld som begriplig och förutsägbar, men även att individen upplever sig ha de resurser som krävs för att hantera situationer när de uppstår. Utöver detta krävs det även att individen upplever att de utmaningar som dyker upp är värda att investera tid i för att bemöta.

3.3.1 De tre komponenterna i KASAM

Begriplighetskomponenten beskriver i vilken utsträckning den yttre och inre stimuli en person utsätts för upplevs som förnuftsmässigt gripbara. Alltså, huruvida individen upplever sin tillvaro som strukturerad och sammanhängande eller slumpmässig och kaotisk. Begriplighetskomponenten menar inte att alla stimuli som individen utsätts för behöver upplevas som positiva men att individen i någon mån kan förutse vad som händer och göra det begripligt. Vidare menar Antonovsky att individer konstant utsätts för stimuli och *hanterbarhetskomponenten* syftar då till att förklara i vilken grad individen upplever sig ha resurser till sitt förfogande för att bemöta de situationer som uppstår. Hanterbarhet behöver inte enbart vara resurser som individen själv besitter men kan även finnas inom kollektivet i form av till exempel familj, vänner, kollegor eller religionstillhörighet (Antonovsky, 1987, s. 40).

Meningsfullhetskomponenten som också kan liknas vid en motivationskomponent är den sista delen i KASAM. Meningsfullhet syftar här till huruvida individen upplever att de utmaningar och situationer som hen ställs inför är värda att investera tid och energi i. En viktig del i meningsfullhetskomponenten är att förstå *delaktighet* och att individen upplever större motivation om den upplever sig medverka i, och ha inflytande över, de processer som formar livet och vardagen. Meningsfullheten kan ses som den mest betydelsefulla komponenten då en individ med låg grad av begriplighet och hanterbarhet kan motiveras att söka förståelse och resurser genom att uppleva något som meningsfullt. Tvärtom riskerar låg grad av meningsfullhet trots hög begriplighet och hanterbarhet få känsla av sammanhang att succesivt försämras (Antonovsky, 1987, s. 40).

3.4 Teoriernas användningsområden

De två teorier som presenterats i detta avsnittet har fyllt olika men samtidigt kompletterande uppgifter för studiens helhet. Den bioekologiska modellen har haft ett större inflytande över studiens utformande avseende exempelvis observationsprotokoll och intervjuguide där speciellt PPCT modellen har varit viktig. Teorin har således varit användbar för att fokusera insamlandet

av empiriskt material på utvecklande erfarenheter och processer. De fyra komponenterna i PPCT modellen har även använts regelbundet genom resultatet för att analysera och belysa hur utveckling initieras genom *proximala processer* och influeras av faktorerna i *kontexten*, individens *biopsykologiska karaktärsdrag* och *tiden*. KASAM har huvudsakligen använts i resultatet för att komplettera den bioekologiska modellen och på så sätt öka förståelsen för hur känsla av sammanhang kan påverka de proximala processer individerna engagerar sig i. KASAM bedöms som lämpligt för detta utifrån att även Bronfenbrenner (1979, s. 22) förklarar hur de processer som ger högst utvecklingspotential är sådana som uppfattas som *meningsfulla* av individen. Viktigt att påpeka är även hur KASAM är något som är mätbart genom att använda speciella frågeformulär. Då denna studie inte gör anspråk på att genomföra en mätning av intervjupersonernas KASAM togs beslutet att inte involvera KASAM i utformandet av intervjuguiden och enbart använda begreppen som analytiska redskap.

Sammantaget går det alltså att säga att den bioekologiska modellen har, utöver analys, använts för att utforma studien och öka möjligheten att insamla empiri som berör utvecklande processer. För att komplettera detta har KASAM använts för att vidare analysera vilka faktorer hos individen och den specifika kontexten som bidrar till de utvecklande processerna och förstå hur individerna påverkas av dessa på ett personligt plan.

3.5 Sammanfattning

I detta kapitel har grundläggande koncept i Bronfenbrenners bioekologiska perspektiv på mänsklig utveckling och Aaron Antonovskys KASAM-begrepp redogjorts för. Dessa två teorier kommer användas för att ge en omfattande begreppslig ram för att både förstå individernas erfarenheter och utveckling jämte kontexten, samt hur sysselsättningen påverkar individernas välmående och känsla av sammanhang. I nästa kapitel kommer studiens metod och praktiska genomförande beskrivas.

4. Metod

Denna studie är en kvalitativ fallstudie med en fenomenologisk ansats som omfattar både intervjuer, observationer och i viss mån även dokument. I detta kapitel kommer en mer detaljerad redogörelse för centrala aspekter av studiens arbetsprocess att presenteras. Detta kommer göras utifrån följande underrubriker: *fallstudie som metodologiskt val, kvalitativ forskningsintervju, observation, dokument, urval, analysmetod, reliabilitet & validitet, och etiska överväganden.*

4.1 Fallstudie som metodologiskt val

En kvalitativ fallstudie är ett lämpligt val av forskningsmetod om studien är av utforskande art och man har för avsikt att undersöka ett *avgränsat system* (Merriam, 1994, s. 24). Exempel på sådana avgränsade system kan vara en skola, en klass eller ett projekt. Det *avgränsade systemet* i studien blir alltså det sociala företaget och den arbetsmiljö som platsen innebär. Studiens fokus är huvudsakligen intervjupersonerna och människorna som har sysselsättning på det sociala företaget. Eftersom jag i denna studie vill utforska och fördjupa förståelsen av de processer individer erfar på det sociala företaget förutsätts ett ömsesidigt samspel mellan kontext och individ. Detta är även en grundläggande tanke i den bioekologiska modellen vilket är en av de teorier jag kommer utgå ifrån i analysen. Även Mair och Martí (2006) benämner bland annat kvalitativa fallstudier som en metod för att klargöra processer, dynamik och mening. Fallstudien blev således en passande metod för min studie då den ger mig möjlighet att inte bara intervjua personer i verksamheten men även utföra observationer och ta del av dokument. På detta sätt hoppas jag kunna fördjupa förståelsen för verksamheten så mycket som möjligt för att också kunna förstå de erfarenheter personer får i den.

Larsson et al. (2005, s. 225,226) förklarar att det finns olika typer av fallstudier som delas in i tre grupper, *explorativa, beskrivande* och *förklarande* fallstudier. Denna fallstudie är begränsad i sitt omfång då jag inte har möjlighet att utföra intervjuer och observationer över lång tid. Detta innebär att jag vill vara försiktig med att göra anspråk på en av de olika typerna av fallstudier. Trots detta vill jag hävda att min studie ligger närmast det *explorativa*. Fenomenet sociala företag är visserligen varken ny eller utforskad mark men det system, alltså verksamheten, jag har valt är utforskad sedan tidigare. Samtidigt har jag haft som mål att kunna bidra genom att avtäckta mönster och generera intressanta hypoteser kring intervjupersonernas erfarenheter vilket inspireras av det *explorativa*.

4.2 Kvalitativ forskningsintervju

En stor del av datamaterialet består av 6 intervjuer som har varierat mellan 35 och 55 minuter per intervju. Intervju är en datainsamlingsmetod som ger möjlighet att beskriva, utvärdera och göra överväganden kring personliga erfarenheter (Howell, 2013, s. 198). Intervju som kvalitativ datainsamlingsmetod kan medföra svårigheter som till exempel otydlighet och subjektivitet i tolkning av svaren men ger samtidigt möjlighet för forskaren att få direkt kontakt med människors erfarenheter (Howell, 2013, s. 197). Studien syftar främst till att undersöka vad sysselsättning i ett socialt företag kan innebära för individer och hur de själva upplever, samt påverkas av verksamheten. Den kvalitativa forskningsintervjun är ett passande alternativ för att lyfta medarbetarnas erfarenheter och sondera på specifika områden för att på så sätt besvara studiens frågeställningar. Forskningsintervjun kan genomföras enligt olika metoder som har olika för- och nackdelar. Den variant jag har valt att använda i denna studie är halvstrukturerade intervjuer. Fördelen med halvstrukturerade intervjuer är att forskaren har möjlighet att bestämma ett antal teman och frågor som intervjuerna fokuserar kring; frågeformuleringarna är dock öppna och ger därför utrymme för diskussion (Howell, 2013, s. 200).

Padgett (2008, s. 103) beskriver de halvstrukturerade intervjuerna som ett mellanting mellan de helt öppna intervjuerna som vanligen förekommer inom fenomenologisk ansats och de mer dialogliknande intervjuerna som är vanliga inom bland annat grundad teori. Vidare ger Padgett (2008, s. 106,107) goda riktlinjer inspirerade av etablerade forskare som Weiss, Lofland och Seidman som är viktiga att tänka på vid kvalitativa intervjuer. Några av dessa är att *vara tydlig med sin egen ståndpunkt jämte informanternas, använda en intervjuguide, sondera utifrån varje unik individ, planera för platsen där intervjun utförs och inleda och avsluta med småprat*. Intervjuerna genomfördes på verksamheten men i ett avskilt rum där det gick att stänga för att undvika störande moment under intervjun.

4.3 Observationer

Padgett (2008, s. 80,81) diskuterar det problematiska med vad hon kallar *"interview-only qualitative research"*; informanternas rapporterade upplevelser blir en romantiserad sanning och forskaren förlorar möjlighet att tolka resultaten. Vidare varnar hon för att en djupare analys kan bli svår att genomföra om forskaren begränsar sin datainsamlingsmetod till enbart en form. Padgett poängterar även att en intervjubaserad studie har mycket att vinna genom observationer som kan ge en fördjupad förståelse för kontexten.

Utifrån liknande resonemang som de Padgett framför, och det faktum att det är vanligt i fallstudier, valde jag att komplettera mina intervjuer med observationer. Observationerna utfördes vid ett tillfälle då jag under en dag följde med i verksamheten och förde anteckningar utifrån ett tidigare planerat observationsprotokoll. Observationerna fyllde flera syften för studiens helhet. För det första genomfördes observationerna dagen innan intervjuerna och möjliggjorde justering av intervjuguiden tack vare den ökade insikten i verksamheten. Vidare gav en fördjupad förståelse för den miljö intervjupersonerna befinner sig i fördelar under intervjuerna som blev enklare att utföra då jag bättre förstod intervjupersonernas referenser till olika företeelser inom verksamheten. Det blev även enklare att inleda intervjuerna då jag hade haft möjlighet att hälsa på de flesta av intervjupersonerna redan under observationerna.

Utifrån en av de teorier jag valt går det även att motivera valet att genomföra observationer. Bronfenbrenner (1979, s. 27) talar om vikten av *ekologisk validitet*, och menar att det är nödvändigt för forskaren att ha en förståelse av kontexten informanterna befinner sig i som är så nära informanternas egen uppfattning som möjligt. Vidare utformades även observationsprotokollet med hjälp av Bronfenbrenners PPCT modell och fokuserade på att observera kontext, proximala processer och personer. Den huvudsakliga metoden för att insamla data under observationerna var fältanteckningar. Jag formulerade kortare beskrivningar utifrån *vad, när, var, vem, hur och varför* som antecknades genom att ta regelbundna pauser ungefär var 20:e minut. Efter lunch togs en längre paus för att utarbeta fältanteckningarna ytterligare, detta gjordes även direkt efter att jag lämnat verksamheten. Samma kväll fördes alla anteckningar över till digital form där de utarbetades ytterligare till den slutgiltiga produkt som används i resultatet vid ett par tillfällen.

Padgett (2008, s. 83) talar även om vikten av information när observationer ska genomföras. Förutsatt att observationerna inte utförs på öppna offentliga platser behöver alla som kan komma att omfattas också informeras om observationen samt deras rättigheter (detta kommer även diskuteras mer utförligt under rubriken etiska överväganden).

4.4 Dokument

Jag har även haft möjlighet att ta del av vissa dokument som berör verksamheten. Detta har varit i begränsad utsträckning och huvudsakligen rört sig om *verksamhetsberättelsen* från 2011, 2013, 2014 och 2015 där jag har kunnat bilda mig en uppfattning om verksamheten och dess utveckling över tid. Jag har även tagit del av intervjuer som har gjorts angående det sociala företaget med kommunpolitiker och en kortare artikel som en tidigare verksam socionom i

kommunen har skrivit. Dokumenten har till största del använts för att utforma fallbeskrivningen som presenteras i inledningen och få en uppfattning om verksamheten innan observationer och intervjuer. Ingenting från dokumenten jag har hanterat presenteras i resultaten.

4.5 Urval

Jag fick vetskap om det sociala företaget under min verksamhetsförlagda utbildning vilket gjorde att ett intresse väcktes. Jag fick även veta att verksamheten i sin nuvarande form är relativt ny och inte har varit föremål för någon studie tidigare. Detta ansåg jag vara en god anledning att utföra min studie där då det utgör en ännu utforskad kontext.

Urvalet av intervjupersoner har gjorts i kontakt med verksamhetsansvarig vid det sociala företaget. Ursprungligen hade jag för avsikt att göra ett kriterieurval och enbart intervjua personer som har övergått till anställning. Då jag kom till verksamheten blev jag istället presenterad med ett förslag på sex intervjupersoner där enbart två passade mitt ursprungliga urval. Intervjupersonerna bestod istället av en varierad grupp där två personer efter avslutad praktik övergått till anställning, två personer har sjukersättning och arbetsträning, en person har arbetsträning och hoppas på anställning och den sista personen arbetar ideellt. Åldrarna varierar från 30 till 67 år gamla, alla är män och tiden i företaget varierar mellan ungefär tre månader upp till tre år (bortsett från personen som arbetar ideellt och har varit där längre än tre år). Då min tid i verksamheten var begränsad och dessa sex personer var villiga att delta i studien valde jag att genomföra studien utifrån de nya förutsättningarna. Det är tänkbart att studiens trovärdighet påverkas negativt då det inte helt går att bortse från att verksamhetsansvarig kan ha valt intervjupersoner som kommer framställa en positiv bild av verksamheten. Samtidigt gör gruppen som är närmare ett *kvoturval*¹ att projektets karaktär som fallstudie stärks då jag fick en mer varierad grupp intervjupersoner och således kunde komma åt fler olika erfarenheter. Bland intervjupersonerna finns det två personer som är relativt nya i Sverige, två personer med tidigare missbruk, och en person med fysisk funktionsnedsättning. Det går att tänka sig att intervjupersonerna som har sysselsättning i företaget kan uppleva svårigheter i att tala öppet om till exempel negativa erfarenheter utifrån lojalitet mot verksamheten eller oro för negativa konsekvenser. Under intervjuerna gav intervjupersonerna uttryck för såväl positiva som mindre positiva aspekter av sysselsättningen vilket tyder på att detta inte var något problem. Vissa av

¹ Ett urval av respondenter som representerar relevanta subgrupper i den verksamhet som ska undersökas (Merriam, 1994:63).

dessa uttalanden som inte bedömts avgörande för analysen har valts att inte inkluderas i studien av hänsyn till intervjupersonernas konfidentialitet.

4.6 Analysmetod

Den fenomenologiska ansatsen utforskar den levda erfarenheten av ett visst fenomen och försöker hitta essensen eller gemensamma teman hos informanternas erfarenheter (Howell, 2013, s. 55,56). Syftet med min studie är att fördjupa kunskapen om sociala företag och hur sysselsättning inom ett sådant upplevs av intervjupersonerna. För att lyckas med detta är den fenomenologiska ansatsen en passande vetenskapsteoretisk utgångspunkt. Genom att intervjua informanter om deras erfarenheter och använda detta datamaterial för att utvinna ”essensen” ur deras berättelser hoppas jag kunna besvara mina forskningsfrågor.

Den bioekologiska modellen för mänsklig utveckling som är en av mina teoretiska referensramar är även denna grundad i en fenomenologisk utgångspunkt. Bronfenbrenner (1979) nämner ofta det fenomenologiska perspektivet och talar om vikten av att förstå informanternas perspektiv och erfarenheter som en avgörande faktor. Vidare förklarar Bronfenbrenner (1979, s. 22) att *upplevd* (övers. från: *experienced*) är en kritisk term för att förstå de processer som utgör microsystemen. De vetenskapligt relevanta attributen i en miljö inkluderar inte enbart deras objektiva och fysiska komponenter men också hur de upplevs av personerna i miljön. Bronfenbrenner lyfter även att detta fenomenologiska synsätt är viktigt i förståelsen av utvecklande processer då de miljöer och aktiviteter som leder till störst utvecklingspotential ofta är de som upplevs som *meningsfulla* för individen.

4.6.1 Meningstolkning

Fenomenologin söker gå utöver de omedelbart upplevda innebörderna för att artikulera en förreflektiv nivå av levda innebörder, för att göra det osynliga synligt. (Kvale, 1997, s. 54)

Det faktiska analysarbetet av datamaterialet har inspirerats av *meningstolkning*. Kvale & Brinkmann (2014, s. 249) redogör för meningstolkning som en analysmetod där uttalanden rekontextualiseras från till exempel transkriptionen och tolkas utifrån bredare referensramar. Exempel på sådana referensramar kan vara teorin. Vidare beskriver Kvale & Brinkmann hur meningstolkning inspireras av ”misstankens hermeneutik” och intar en kritisk ställning. En kritisk inställning innebär inte att forskaren misstror informantens upplevelse eller utsaga. Det innebär snarare, i likhet med citatet ovan, att forskaren söker mening och innebörd på ett djupare plan än det direkt framträdande i texten. På så sätt försöker forskaren förstå individens levda erfarenhet ur ett större perspektiv. Viktigt att nämna är att meningstolkning ofta leder till större mängder text. Transkriptionerna i denna studie har inte utarbetats på detta sätt även om det

grundläggande förhållningssättet till datamaterialet har varit nära det Kvale & Brinkmann beskriver om meningstolkning. Som jag beskriver i följande stycke har citat från transkriptionerna reducerats vilket är närmare *meningskoncentrering* som analysmetod. Med andra ord har inspiration hämtats från båda metoderna.

På ovan nämnda sätt har datamaterialet, huvudsakligen intervjutranskriptionerna, tolkats och tematiserats. Transkriptionerna färgkodades först efter de fyra komponenterna i PPCT-modellen alltså process, person, kontext och tid. Jag använde även en kategori kallad *övrigt* där intressanta citat som jag hade svårighet att passa in under andra kategorier placerades in. Efter detta sammanfattades intervjuerna i sin helhet utifrån de kodade transkriptionerna för att få en översiktlig bild av innehållet. Varje sammanfattning användes sedan för att plocka ut övergripande teman som till exempel ”Bättre självförtroende, meningsfull tillvaro, öppen och tillåtande miljö” ur transkriptionerna. De övergripande temana från varje transkription sammanfördes sedan för att finna gemensamma erfarenheter och områden för alla intervjupersoner. Efter detta återvände jag till de färgkodade transkriptionerna och koncentrerade innebörden i citaten. De nedreducerade citaten sorterades sedan utifrån de ovan nämnda temana. Utifrån detta valde jag sedan ut de områden och citat som presenteras, tolkas och analyseras i resultatdelen.

Citaten som presenteras i resultatavsnittet är bearbetade på så sätt att namn och andra utmärkande faktorer har anonymiserats. Talspråk och upprepningar har i den mån det varit möjligt fått kvarstå då jag vill undvika att redigera informanternas uttalanden och påverka nyansen så långt som möjligt. Kortare instämmande uttalanden som ”mm” eller ”nä” har tagits bort då de inte anses fylla något syfte och snarare resulterar i att citaten tar onödigt mycket plats.

4.7 Reliabilitet och validitet

Inom forskning är *reliabilitet* och *validitet* två viktiga begrepp att ständigt reflektera kring under forskningsprocessen. Reliabilitet innebär att en studie ska gå att upprepa av en annan forskare vid en annan tidpunkt utan att resultaten förändras. Hög validitet inom forskning innebär att studien undersöker det som studien är avsedd att undersöka (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 293,294). Dessa två begrepp kan ses som kvalitetsmått på hur väl ett forskningsprojekt är utfört. Samtidigt är dessa begrepp problematiska då de har sitt ursprung i kvantitativ forskning och inte nödvändigtvis går att applicera på samma sätt för en kvalitativ forskare. Den kvalitativa forskningen behandlar inte på samma sätt kvantifierbara data och i någon mån blir forskaren

själv ett instrument för mätning och analys (Brymann, 2011, s. 257; Larsson et al., 2005, s. 115; Merriam, 1994, s. 177).

Merriam (1994, s.174–194) skriver om *reliabilitet*, *extern-* och *intern validitet* i fallstudier och ger indikationer på hur forskaren kan bära sig åt för att stärka dessa. Med *intern validitet* menar Merriam huruvida studiens resultat fångar verkligheten eller inte och med *extern validitet* syftar han till möjligheten att applicera resultaten på andra likvärdiga fall. Ett sätt att höja både reliabilitet och intern validitet i en fallstudie är att tydliggöra *forskarens position* och på så sätt förklara bakomliggande antaganden och forskarens förhållande till den grupp som ska studeras. Detta gör jag delvis i detta metodavsnitt men även i den fallbeskrivning som presenterades i inledningen där jag redogör för mina intryck av verksamheten. Denna fallbeskrivning syftar även till att öka den externa validiteten genom att personer som tar del av studien ska kunna få en bild av verksamheten och möjlighet att avgöra hur typiskt fallet är i jämförelse med liknande verksamheter.

Vidare förklarar Merriam (1994, s.174–194) att *triangulering* är ett sätt att stärka både reliabiliteten och den interna validiteten. Triangulering kan göras genom att använda flera olika metoder för insamling och analys av datamaterial. Detta är en av anledningarna till att jag valde fallstudie som metod för att kunna komplettera min studie med flera olika data. Jag använder även två olika teorier för att kunna betrakta det insamlade data ur fler olika perspektiv. Ett annat sätt att främst stärka den interna validiteten är att intervjupersoner får insyn i processen vilket jag har försökt uppnå genom att erbjuda alla deltagare att ta del av transkriptionerna. Slutligen talar Merriam om vikten av att detaljerat beskriva sin arbetsprocess för att andra forskare ska ha möjlighet att granska. Merriam menar att den slutgiltiga rapporten i princip ska kunna användas som en manual för att replikera studien.

De tre begreppen *reliabilitet*, *extern validitet* och *intern validitet* kommer även diskuteras i relation till studiens resultat i det avslutande diskussionsavsnittet.

4.8 Etiska överväganden

Inom forskning är det alltid av stor vikt att reflektera över huruvida det man genomför är etiskt försvarbart eller inte. Kanske extra viktigt när studien är kvalitativ och urvalet ofta blir mindre och människors erfarenheter utforskas på djupet. Forskningsrådet har etablerat fyra grundläggande krav som forskning bör ta hänsyn till. Dessa är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2002).

Informationskravet innebär att forskaren har en skyldighet att informera personer som deltar genom att lämna uppgifter om vilken roll informanterna fyller i projektet och redogöra för villkoren som gäller för deras deltagande (Vetenskapsrådet, 2002). Det har varit viktigt att vara tydlig med intervjupersonerna, inte bara om studiens syfte, men också att deras medverkan är frivillig och att de närsomhelst kan välja att avbryta. Det är mycket viktigt att tydligt presentera all information som kan tänkas vara relevant för att informanterna ska ha möjlighet att fatta detta beslut. Även information som var den färdiga studien publiceras och att uppgifterna inte kommer användas för något annat än forskningen har tydliggjorts.

Samtyckeskravet är mångt om mycket likt informationskravet men är formulerat i en andra punkt då det finns olika typer av undersökningar vilket gör att riktlinjerna behandlas på olika sätt beroende på studiens utformning (Vetenskapsrådet, 2002). Med hänsyn till att intervjupersonerna kan ha upplevt svårigheter i att tacka nej till deltagande när förfrågan kommer från verksamhetschefen var jag extra noga med att förklara enskilt innan intervjuerna att medverkan är helt frivillig och kan avbrytas utan anledning. Eftersom jag även har genomfört observationer var det viktigt att inhämta samtycke från alla som befann sig inom verksamheten. Information har gått genom verksamhetsansvarig på verksamhetens arbetsplatsträff så att alla var medvetna om observationerna. Vidare var även tanken att vid behov inhämta skriftligt samtycke om någon fältanteckning berörde en specifik individ till den grad att det ansågs nödvändigt. Detta behov uppstod aldrig då fältanteckningarna som använts har varit av allmänt slag.

Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter som insamlas från deltagare i ett forskningsprojekt, både fältanteckningar och intervjuer i mitt fall, ska ges största möjliga konfidentialitet och förvaras på ett säkert sätt (Vetenskapsrådet, 2002). Detta har varit viktigt i min studie eftersom jag har behandlat känsliga uppgifter både ur den enskildas perspektiv, men även ur hänsyn till att det finns en arbetsgivare som kommer ta del av studien. Intervjuer har enbart genomförts med 6 personer vilket innebär att en individ som är väl bekant med verksamheten kan tänkas förstå vem som har deltagit trots att inga namn används. Av denna anledning har jag valt att inte heller använda fingerade namn för att så långt som möjligt försvåra att citat pusslas ihop för att enklare bilda en helhetsuppfattning om intervjupersonerna. Vidare övervägde jag även i vilken grad det var möjligt att ta med intervjupersoners tidigare erfarenheter som ökar risken att avslöja någons identitet. De tidigare erfarenheterna blev i vissa fall så avgörande för analysen och slutsatserna att de har fått stå kvar, men i den mån det har varit möjligt har avslöjande faktorer sorterats ut. Även namnet på verksamheten har jag valt att

utelämna då det jag anser att det ytterligare skulle innebära att intervjupersonerna utelämnas samt att verksamhetens namn egentligen inte har någon avgörande innebörd för analysen.

Nyttjandekravet innebär att insamlade uppgifter enbart får användas för forskningsändamålet. Uppgifterna som samlas in får inte användas för kommersiellt bruk eller som underlag för att fatta beslut som påverkar den enskilde (Vetenskapsrådet, 2002). Detta har inte påverkat min studie påtagligt men har även nämnts i samtal med intervjupersonerna.

5. Resultat

I resultatavsnittet kommer empirin och det insamlade datamaterialet från intervjuer och observationer presenteras i två avsnitt som struktureras utifrån separata teman. Huvudsakligen presenteras citat från intervjuerna som kommenteras och analyseras utifrån de valda teorierna. De olika avsnitten som resultatet redovisas under är *sociala företaget som arbetsplats* och *erfarenheter av sysselsättning och dess betydelse*.

5.1 Sociala företaget som arbetsplats

Inledningsvis kommer intervjupersonernas uppfattning om verksamheten att presenteras för att ge en förståelse för individens förhållande till kontexten och dess förutsättningar. Detta kommer att presenteras utifrån fyra teman vilka är *frihet att välja, kontrollerande inslag, arbetsklimatet* och *en osäker framtid*.

5.1.1 Frihet att välja

För att förstå de erfarenheter människor får på det sociala företaget är det, precis som Bronfenbrenner (1979, s. 27) förklarar, av stor vikt att inte bara förstå miljön de befinner sig i, utan även hur de själva uppfattar den. Verksamheten utgör ett microsystem som individerna blir aktiva agenter inom vilket innebär att det inte går att förstå människans utveckling utan att också förstå kontexten. Det sociala företaget beskrivs av intervjupersonerna som en fri och öppen arbetsplats. Det finns många olika sysslor att arbeta med och som ny i verksamheten får individen möjlighet att utifrån eget intresse pröva olika arbetsområden. Det finns även möjlighet att byta arbetsuppgifter om individen vill ha variation eller lära sig något annat. Vissa uppgifter som kassan kan kräva högre stresstålighet vilket innebär att individens egna förmåga och vilja blir avgörande.

Det finns liksom olika, eh de är olika, de är avdelningar som jobbar. Den nån som målar eller lagar om grejerna. En del säljer grejer och en del åker transport och hämtar leverans å de är också man kan lära, om man vill lära liksom, ja försökte lära kassan också. Det är liksom när man, det finns jag tycker om nånting finns här man kan ha nånting intresserad jag tror man kan lära tycker jag.

Det är alltså sällan som en person placeras i företaget med syftet att utföra en specifik uppgift. Vilka processer individen väljer att engagera sig i styrs enligt Bronfenbrenner av individens *biopsykologiska karaktärsdrag* som i sin tur påverkar vilken form och riktning utvecklingen tar. Inom verksamheten finns en öppenhet för detta genom att individerna har stor frihet att välja arbetsuppgifter utifrån eget intresse. Intervjupersonen ovan ger uttryck för detta genom att förklara hur medarbetarnas intressen styr och hur han själv fick lära sig arbetet i kassan. Denna

öppenhet för variation kan tänkas skapa en arbetsmiljö där individerna får möjlighet att regelbundet träda in i och anpassa sig till nya roller och således öka möjligheten till utveckling. Intervjupersonen säger även ”om man vill lära” vilket tyder på att ansvaret för att engagera sig i och söka ut nya uppgifter ligger hos individen snarare än att verksamheten ställer krav. Vissa väljer att enbart utföra arbetsuppgiften inom deras tilldelade ansvarsområde medan andra väljer att variera eller hjälpa till där det behövs. Denna frihet är också något som tycks vara uppskattat av intervjupersonerna.

[...] jag tycker det är mer fritt här än nån annanstans. [...] jobbar man som på lager på [företagets namn] till exempel då har du ju din uppgift som du ska göra hela dagarna du har inge val inte om man säger så. Jobbar du i skogen då har du ju samma samma samma hela dagarna, det ända som skiljer sig åt det är att du kommer till en ny skog va. [...] men här ere ju hur fint som helst.

Här ger intervjupersonen uttryck för uppskattning av friheten i att själv välja sina arbetsuppgifter och att kunna hjälpa till där det behövs. Detta jämförs med tidigare arbetsplatser där han förväntades göra samma sak dag ut och dag in i enformiga arbetsmiljöer. Friheten och möjligheten att själv anpassa sina arbetsuppgifter och variera mellan olika ansvarsområden är, som också nämns ovan, viktig för att individen själv ska bli en drivande kraft som riktar personen mot utvecklande proximala processer. Bronfenbrenner (1927, s. 27) lägger mycket tyngd vid att individens utveckling sker i takt med att hen genom *övergångar* antar nya utmaningar och anpassar sig till nya förutsättningar i den ekologiska miljön. Även Antonovsky (1987, s. 140–143) talar om vikten av att individen är medverkande och har ett inflytande över sina arbetsuppgifter för att öka graden av *meningsfullhet* och med det även viljan att investera energi i en syssla. Inte bara *meningsfullhet* men även *hanterbarhet* och *begriplighet* riskerar att sjunka om personen inte utmanas och med jämna mellanrum erfar att problem bli lösta och det oförklarliga blir förståeligt. Detta kan förklara intervjupersonens uttalande om frustrationen över tidigare monotona arbetsuppgifter som inte upplevdes som stimulerande.

Utifrån ovan redovisade citat går det att förstå det sociala företaget som en miljö som genom att prioritera individens valfrihet och välmående lyckas öka medarbetarnas grad av *meningsfullhet*. Den ökade graden av meningsfullhet tycks i sin tur resultera i att intervjupersonerna engagerar sig i nya *proximala processer* vilket skapar en stimulerande och utvecklande tillvaro.

5.1.2 Kontrollerande inslag

Ett annat utmärkande drag som framgår av intervjupersonernas utsagor, och även är kopplat till friheten, är att individerna som arbetar i företaget inte kontrolleras. Det är ingen överordnad

som driver på att en uppgift måste utföras inom en viss tid eller kräver att medarbetarna alltid ska vara sysselsatta med en arbetsuppgift. Trots den begränsade kontrollen har det framgått både under intervjuer och observationer att verksamheten allt som oftast besöks av över 100 kunder dagligen och även har många andra typer av uppdrag som behöver utföras. Det är även löner, hyror och andra kostnader som ska betalas så det är av stor vikt att verksamheten går runt. En person uttrycker att den låga kontrollen kan innebära svårigheter då han inte alltid vet vart folk tar vägen vilket upplevs av intervjupersonen som problematiskt.

Njaa jag tycker det blir lite problem ibland när folk sitter, går och sätter sig i ett hörn å, sitter i andra tankar eller går ut [...] då vet man inte vart folket är någonstans.

Intervjupersonen i citatet ovan uttrycker trots detta att det oftast fungerar bra, och flera intervjupersoner tycks uppleva denna frihet som en avgörande faktor för att de ska klara av och trivas med arbetet på det sociala företaget. Intervjupersonerna uttrycker snarare att denna låga grad av kontrollerande inslag resulterar i en annan typ av arbetsmoral, där individen själv söker efter saker att sysselsätta sig med och om man inte har något att göra hjälper man till där det behövs.

De är just det här ja har jaa, jaa det är så fritt liksom. När ja jobba på sam[hall] då vare ju, avlönat då vare ju bestämda raster bestämt så och så. Här gör jag som jag tycker å, jag kan gå å, kommer går förbi köket nån som har nå nu måste jag gå å sätta mig då går man in å sätter sig [...] det är mina förutsättningar.

Denna möjlighet att själv disponera sin dag efter egna förutsättningar uttrycks i regel som något positivt och är relativt ovanlig sett till den reguljära arbetsmarknaden. Att skapa denna typ av arbetsmiljö där människor själv kan besluta hur intensivt de vill arbeta kräver dock mycket av företaget i form av bemanning och i förlängningen även kostnader. På det sociala företaget får en stor andel av medarbetarna sin ekonomiska ersättning från annat håll vilket kan vara en förklaring till att verksamheten också har möjlighet att ställa lägre krav. En av de positiva effekterna av den låga kontrollen är att det tycks skapa en känsla av förtroende från verksamhetsansvarig och en gemenskap inom gruppen där medarbetarna litar på att alla bidrar och gör det man ska.

[...] å sen känner jag, förtroende från [verksamhetschefen] för ja har många gånger, han åker ju på sina grejer. Jaa, ja han liksom betror, han vet att vi sköter oss. Även fast han är bort så, som på samhäll där var det en helt annan liksom, folk titta på varandra å snabb å springa till [ansvarig på samhäll] här å tala om å den gör så å så.

Intervjupersonen ovan jämför med tidigare arbetsplats där medarbetare var snabba med att rapportera till chefer om någon till exempel rökte och menar att det är en högre grad av tillit till

att alla bidrar på det sociala företaget. Intervjupersonens förklaring är intressant för den tyder på att *förtroende* fungerar som en starkare motivationsfaktor än *kontroll*. Individens grad av *hanterbarhet* inför en given situation behöver inte grunda sig i personliga resurser utan kan även finnas inom sociala strukturer eller en ömsesidig tillit att gruppen ställer upp när det behövs (Antonovsky, 1987, s. 142). Det är tänkbart att det också är enklare för verksamhetschefen att lita på att medarbetarna ”sköter sig” då de själva har haft stort inflytande i att välja arbetsuppgifter som upplevs *meningsfulla* och från början får sätta ett arbetstempo som är *hanterbart* utifrån deras egna resurser.

Springer jag hit och dit å överallt å ingenstans om man säger så, å kollar om det finns nånting jag kan göra rå. Då går ju tiden fortare också så att. [...] Det hade ju på [företagsnamn] också, där jävlar du fick inte göra som du ville utan då hade du nästan cheferna i nacken på dig vet du. Åh det var ju bara stress hela dagarna från morgon till kväll, så att nää där vart jag inte långvarig, där gav jag upp, det funka inte för mig.

I citatet ovan ges ett exempel av en intervjuperson som förklarar att om han inte har något att göra på sitt ansvarsområde söker intervjupersonen själv efter något att sysselsätta sig med. Antonovsky (1987, s. 120,140) förklarar att medbestämmande över, och ansvar inför, uppgifter är effektivare än krav om en människa ska uppleva *meningsfullhet*. Om individen tvärtom inte har något inflytande reduceras personen till ett objekt och världen berövas sin mening. Intervjupersonen ovan gör en lämplig liknelse vid hur ”det inte funkade” på arbetsplatser där cheferna var ”i nacken på dig” vilket enbart innebar stress som till slut resulterade i att personen inte hade möjlighet att vara kvar på arbetsplatsen. Eftersom samma intervjuperson i det sociala företaget snarare uttrycker en vilja att söka upp nya uppgifter tyder detta på att inflytandet och den låga graden av yttre kontrollinslag får personen att känna en högre grad av *meningsfullhet* inför arbetet. Åter igen går det att iaktta hur en *meningsfull* arbetsmiljö tycks öka chansen att individen utmanar sig själv genom att delta i nya *proximala processer* som ger upphov till utveckling; något som intervjupersonen ovan exemplifierar genom att uttrycka att han söker efter saker att göra.

Denna grad av låg kontroll som återfinns i verksamheten kan delvis härledas ur företagets motto att ”alla arbetar 100% av sin egen förmåga” som både verksamhetschefen och medarbetarna ofta nämner. Detta motto förutsätter att varje individ själv vet hur mycket den klarar av. En av intervjupersonerna förklarar att det i början var en ovan arbetsmiljö eftersom det inte fanns samma prestationskrav som han var van vid.

Så hade jag suttit vi, aa med en äldre karl, och löst korsord så hade [verksamhetschefen] varit in och kollat, gick, hade det gått en timma så kommer [verksamhetschefen] in och

tittar, åh jävlar ja ba skämdes så här. Så jag gick till [verksamhetschefen] och sa det, jag ber om ursäkt ja ska, jag har suttit för länge liksom jag vet, åh det sa han, de e ingen fara liksom, det är ingen, du ska inte tänka sådär liksom för då var ju jag van vid jävla stämpelkort när man gick på rast liksom.

I citatet ovan berättar intervjupersonen hur han gick och bad om ursäkt för att ha tagit rast för länge. Detta bemöts inte av reaktionen intervjupersonen förväntade sig utan fick snarare omvänd respons i form av uppmuntrande. Detta visar på en av de utmärkande aspekterna i åtminstone detta sociala företag. Målet tycks inte nödvändigtvis vara att verksamheten ska få ut så mycket av *individen* som möjligt, snarare ska *individen* lyckas få ut så mycket av sysselsättningen som möjligt. Att, som i citatet ovan, stimulera utveckling genom att få personen att inte se *en timmas rast* som något negativt kan tänkas vara ineffektivt om målet är att fungera på en ”vanlig” arbetsplats. Är målet istället att personen ska utvecklas långsiktigt och stärkas som individ kan det finnas fördelar med att de *proximala processerna* styrs av de *biopsykologiska karaktärsdragen* istället för abstrakta långsiktiga mål. Detta är en intressant tanke då det innebär att utveckling kan stimuleras av oväntade förhållanden som inte nödvändigtvis behöver vara självklara för individen. Längre fram i resultatavsnittet kommer jag presentera ett exempel (se s. 35,36) på detta i form av hur en fikarast kan utgöra den proximala processen som sammanflätas med betydelsefull utveckling.

5.1.3 Arbetsklimatet

I verksamheten är det många personer med olika bakgrunder och erfarenheter som arbetar tillsammans. Trots detta beskriver intervjupersonerna mer eller mindre genomgående att det är en god stämning mellan kollegorna på arbetsplatsen och att det är en öppen miljö med mycket humor. Detta överensstämde väl med vad jag iakttagit under mina observationer och då noterat att jag hade förväntat mig att problematiken många bär med sig sedan tidigare skulle vara mer framträdande. Vid förfrågan medger dock nästan alla intervjupersonerna att konflikter trots allt med jämna mellanrum uppstår inom verksamheten.

Nä ibland kan folk bli förbannade på varandra, de är ofta missförstånd, stora missförstånd eller också är det att en två personer som kemiskt inte går ihop helt enkelt å dom hade inte gått ihop varom än hade träffats. Så de så de finns ju överallt men inga baktankar baksnack knivhugg inge ryggen.

I detta citat förklarar intervjupersonen att även om konflikter kan uppstå genom missförstånd eller att vissa människor inte fungerar tillsammans finns det en grundläggande respektfull och trygg stämning mellan medarbetarna. Intervjupersonen gör även en skillnad på oundvikliga konflikter som människor alltid kommer ställas inför och konflikter som orsakas av illvilja hos

en av parterna. Den upplevda tryggheten jämte medarbetarnas avsikter kan tänkas förenkla för individerna att delta i nya *proximala processer* och skifta mellan arbetsområden.

Å sen har ja, ju såna som är lite mindre begåvade då å dom har andra här lätta störningar å lite folkskygga å jaa, de de inge fara, alla får ha rätt å va som dom är [...] jag tror inte jag har hört nån som har kallat nån annan för dumskalle eller nånting här eller så.

Vidare förklarar samma intervjuperson att det finns en förståelse för att alla är olika och alla har sina egna förutsättningar. Det faktum att alla som är verksamma inom företaget har sina egna problem kan vara en av anledningarna till att stämningen över lag är god och accepterande. Antonovsky (1987, s. 146) talar även om hur en känsla av gruppidentifikation och normativa förväntningar kan öka hur *förutsägbar* en social miljö upplevs och således också påverka stämningen. Genom att det finns en normativ förväntning om att individerna i verksamheten inte är perfekta är det också tänkbart att stigmat kring egen problematik minskar och på så sätt förenklar för människor att anpassa sig till nya roller inom verksamheten. En annan intervjuperson förklarar vidare hur konflikter hanteras inom verksamheten.

det är det precis de [verksamhetschefen] har sagt, att jag vill inte va med om att det blir massa osämja tjat, kom till mig direkt. Så tar jag tag i det och ehmm,, det är en helt annan tyngd om han säger. [...] just det här, man försöker först själv men bli inte, då säger man till han [...]

Intervjupersonen förklarar att konflikter är något man pratar om och att verksamhetschefen uppmuntrar medarbetarna att komma direkt till honom om man har ett problem som inte går att lösa själva. Genom att sätta ord på detta och uppmuntra att prata om problemen innan situationer eskalerar tycks mycket gå att undvika och en allmänt bra stämning att bibehålla. Även under observationerna jag genomförde märktes det att verksamhetschefen lägger stor vikt vid detta som fältanteckningen nedan illustrerar.

Fältanteckning. Butiken har stängt och jag går in på kontoret för att göra några anteckningar innan jag börjar avrunda för dagen. Jag kommer in lagom till att [verksamhetschefen] och [namn] diskuterar med varandra och funderar över om någon av medarbetarna har ”kommit i kläm” under dagen. Som jag även noterat tidigare under dagen tycks medarbetarnas välmående vara av hög prioritet och något som ges ständig uppmärksamhet.

På detta sätt ges individernas välmående och trivsel mycket uppmärksamhet och är något som diskuteras regelbundet. Även när jag själv anlände till verksamheten första dagen var dörren till verksamhetschefens kontor stängd för att någon av medarbetarna hade ett behov av att prata. Personen som visade mig runt förklarade att detta inte är något ovanligt. Detta sätt att bemöta konflikter och värdesätta medarbetarnas trivsel kan vara en av anledningarna till att

intervjupersonerna beskriver stämningen i verksamheten med positiva termer trots att alla också medger att konflikter uppstår.

Det är även intressant att betrakta konflikter ur ett utvecklingsperspektiv. Även konflikter kan ses som *proximala processer* som liknar problemlösning och influeras av de inblandade personernas *biopsykologiska karaktärsdrag*. En konflikt kan tänkas innebära nya roller som de berörda individerna behöver anpassa sig till för att kunna bevara ett gott samarbete. Varje individ är även unik och vissa personer kan vara känsligare för konflikt än andra. Hur stort inflytande verksamhetschefen får i dessa situationer av konfliktlösning blir då avgörande för i vilken grad individerna får möjlighet att själva utvecklas genom att lösa sina problem. En intervjuperson ger uttryck för att ha utvecklat en annan metod för att hantera konfliktsituationer.

Jag bryr mig inte liksom, va fan gör de mig om 100 år om 1000 år är det glömt ändå, om nån gör si eller så asså det är så smått, såna här ynkliga grejer.

Intervjupersonen menar att det är små konflikter och resonerar att det är bättre att inte tänka på det. Som en av intervjupersonerna också förklarar är det oundvikligt att ibland komma i kontakt med människor där kemin inte stämmer. Oavsett om individerna tar sig ut på den reguljära arbetsmarknaden eller inte kan det tänkas vara en fördel att utveckla färdigheter för att kunna hantera sådana situationer. Sammantaget går det att säga att konflikthantering och bevarandet av den goda stämningen utgör en viktig del i verksamheten. Såväl verksamhetschef som intervjupersoner tycks ha utvecklat metoder för att hantera konflikter som appliceras i det dagliga arbetet. Dessa interaktiva processer utgör möjligheter till utveckling som de verksamma i det sociala företaget behöver balansera och begripliggöra parallellt med övriga arbetsuppgifter. Intressant är även att ingen av de intervjupersoner jag talat med uttryckte att konflikter utgjorde ett problem i verksamheten. Detta tyder på att intervjupersonerna både upplever att, den typ av konflikter som uppstår i någon mån är *begripliga*, samt att resurser som krävs för att *hantera* konflikterna när de uppstår finns tillgängliga.

5.1.4 En osäker framtid

Även om det sociala företaget beskrivs som en god arbetsplats över lag finns det även osäkerhet som delvis beror på verksamhetens organisationsform. Det finns ofta en tidsbegränsning för individerna som kommer till det sociala företaget. Verksamhetschefen förklarar att en person vanligtvis inte är i verksamheten i mer än två år, förutsatt att personen inte blir anställd, även om det också finns undantag. Detta kan ses som en viktig del i att verksamheten ska vara ett steg i en process och tidsbegränsningen kan tänkas bli en motiverande faktor för att individerna

ska få ut så mycket som möjligt av tiden. En intervjuperson uttrycker dock att detta nästa steg efter sysselsättningen inte alltid tas.

Å alla går ju en viss tid och sen så är det tyvärr så att när dom inte får vara kvar här då går dom tillbaks i arbetslöshet och sitter hemma och deppar. Å då mår dom ju inte, då mår dom ju ännu sämre.

Intervjupersonen uttrycker en oro för att det inte finns något nästa steg efter att perioden i verksamheten tar slut. Antonovsky (1987, s. 48) berör även detta när han talar om ”falsk” KASAM där en individ med måttlig eller låg KASAM upplever förbättrat välmående utifrån att en situation temporärt tycks lösa alla de svårigheter individen dittills stod inför. Det sociala företaget erbjuder en anpassad miljö som tycks erbjuda en verksamhetsmodell som förenklar för individen att känna ökad KASAM. Om det snarare är kontexten som har en hög grad av *begriplighet, hanterbarhet* och *meningsfullhet* är det tänkbart att en individ som vistas där en kortare period och därför inte hinner influeras av miljön till den grad att individens egna KASAM stärks upplever omvänt försämrat mående vid utträdet. Denna paradox har observerats i tidigare studier (Levander, 2011, s. 22) och tycks vara starkt kopplad till individens egen förmåga att uppskatta erfarenheten av sysselsättningen jämte risken att se det som ”ännu ett misslyckande”. Att övergå från praktik eller arbetsträning till anställd tycks inte heller vara helt enkelt.

Jag vet [verksamhetschefen] han är inte så pigg på det där... Bli anställd liksom.

Verksamheten tycks, i likhet med företag på öppna arbetsmarknaden, ställa högre krav på individer som eftersträvar att bli anställda. Detta faktum är i sig inte konstigt och tydliggör att även det sociala företaget är bundet av ekonomiska förutsättningar och ett behov av att de som är anställda uppfyller vissa prestationskrav. Även personer som blir anställda inom företaget har ingen garanti över hur långvarig denna anställning blir vilket innebär en känsla av osäkerhet inför framtiden.

Jaa, sådär nuu jag vet inte, jag tycker nu fast jobb. Nästa år slut jobb, jag vet inte till nästa år, det kvar eller slut.

Intervjupersonen uttrycker i citatet ovan en osäkerhet inför framtiden om det är möjligt att fortsätta arbeta i verksamheten eller inte. Verksamheten tycks ha svårigheter i att erbjuda en långvarig känsla av trygghet för de personer som är verksamma inom den. Detta uttrycks både av anställda och personer som är där under andra former som till exempel arbetsträning. Eftersom sociala företag delvis syftar till att integrera människor till arbetsmarknaden är detta

möjligtvis en oundviklig situation. Samtidigt uttrycks det även osäkerhet gällande huruvida en sysselsättning inom verksamheten har möjlighet att leda till ett ”vanligt jobb”.

[...] men jag tror att det är väldigt svårt för många att få något vanligt jobb via [verksamheten] det tror jag inte. Det verkar inte fungera.

Intervjupersonen menar inte nödvändigtvis att verksamheten inte är en lärorik och utvecklande plats. Snarare att kraven på den öppna arbetsmarknaden är höga och att många av de som passerar inom verksamheten är äldre, har olika former av funktionsvariationer eller annan typ av problematik som sänker deras anställningsbarhet oavsett. Att få individerna som kommer till verksamheten att utvecklas till den grad att de åter blir attraktiva på arbetsmarknaden tycks vara svårt. Huruvida tidsbegränsningen som ofta finns för personer med sysselsättning i det sociala företaget är något som gynnar individernas utveckling eller inte är svårt att avgöra. Det går inte att bortse ifrån att individers utveckling kan påverkas negativt om oron inför framtiden är så stark att upplevelsen av *meningsfullhet* inför sysselsättningen försvinner. Samtidigt är det tänkbart att medvetenheten om att sysselsättningen inte är permanent ökar motivationen att ta vara på tiden och engagera sig i utvecklande *processer*. Genomströmningen innebär också att *microsystemet* som verksamheten utgör är i ständig förändring utifrån att nya aktörer träder in och gamla lämnar. I och med att miljön förändras så uppstår även nya möjligheter till utveckling och bör således vara mer stimulerande än exempelvis en arbetsplats där personalgruppen är konstant.

5.1.5 Sammanfattning

För att sammanfatta det som har varit framträdande i intervjupersonernas beskrivning av det sociala företaget som verksamhet och arbetsplats finns det tre huvudsakliga faktorer. Stor frihet för individerna att själva välja arbetsuppgifter och lära sig utifrån eget intresse, låg grad av kontroll vilket låter individen själv disponera sin dag och styra över raster och liknande, samt en god stämning bland kollegor och en miljö där konflikter hanteras vilket gör att medarbetarna känner sig trygga på arbetsplatsen. Vidare lyfts även den långsiktiga osäkerhet som arbetsplatsen innebär i och med att det är svårt att få en fast anställning. Det finns inte heller några garantier för att ett annat arbete väntar efter en avslutad tid i verksamheten.

5.2 Erfarenheter av sysselsättning och dess betydelse

Nästa del i resultatavsnittet kommer presentera, tolka och analysera hur informanterna resonerar kring sysselsättningens betydelse och vilka erfarenheter de har fått genom det sociala företaget. Detta kommer presenteras utifrån fyra teman som är *sysselsättningens betydelse*, *effekter utanför verksamheten*, *personlig utveckling* och *språklig utveckling*.

5.2.1 Sysselsättningens betydelse

Av intervjupersonerna framgår att sysselsättningen tycks ha två huvudsakliga funktioner. Den första är att det erbjuder en stabil ekonomi för de intervjupersoner som har blivit anställda på det sociala företaget. Den andra huvudsakliga funktionen är att sysselsättningen ger personer som upplever att de inte har möjlighet att återgå i arbete en meningsfull tillvaro.

[...] kan jobba också, ekonomi det är bra ekonomi. Kan inte jobba, varje månad åka till socialen, ja vet inte, den stressen.

Ovan beskriver intervjupersonen hur arbetet innebär ekonomi och om han inte har möjlighet att arbeta resulterar detta i att intervjupersonen tvingas förlita sig på försörjningsstöd vilket uttrycks som något stressande. Värt att nämna är att även denna intervjuperson benämner hur arbetet innebär en strukturerad vardag som han mår bättre av. Antonovsky (1987, s. 46) förklarar hur *meningsfullhet* inte nödvändigtvis behöver innebära inre tillfredställelse. Det kan även handla om att uppnå ekonomisk trygghet eller som illustreras i nästa citat, *meningsfullhet* utifrån möjligheten att försörja sin familj. Intressant att nämna är hur försörjningsstöd som också ger ekonomisk trygghet inte tycks innebära *meningsfullhet* vilket kan bero på den låga graden av inflytande över den egna situationen.

Dom bor [land] liksom dom, behövdes också bli hjälpt mycket liksom, det finns liksom, eeh, dom har inge mycket liksom göra familjen, ja hjälper liksom min familj när jag har ingen anställning jag kan inte hjälpa dom.

Här förklarar intervjupersonen att han skickar pengar till sin familj som bor i ett annat land och att arbetet är viktigt för att kunna hjälpa dem. Oavsett om personen finner arbetsuppgifterna tillfredställande eller inte går det alltså fortfarande att uppleva sysselsättningen som *meningsfull* utifrån faktumet att han ser det som ett sätt att stödja sin familj. Denna typ av ekonomisk stabilitet är det som vanligen förknippas med arbete, men inom det sociala företaget finns det även personer som får sin ekonomiska ersättning genom sjukersättning oavsett om de arbetar eller inte. För dessa personer tycks fokus mer hamna på att få en tillvaro som känns betydelsefull.

Det är mycket värt att få bort dom här timmarna liksom. [...] Och, man får nånting annat att tänka på [...] Går inte å ligga hemma å titta i taket liksom, ja e inte den typen utan [...] Jaa, få nånting å syssla med.

I citatet ovan uttrycks vikten av att ha någonting att syssla med och att ”få bort dom här timmarna”. Det är inte svårt att föreställa sig att situationen intervjupersonen beskriver, ”ligga hemma å titta i taket” leder till att graden av upplevd *meningsfullhet* blir låg. Avsaknad av *meningsfullhet* kan resultera i att individen slutar reagera på stimuli vilket leder till att personens grad av *hanterbarhet och begriplighet* också riskerar att sjunka (Antonovsky 1987, s. 43). Här

är det tänkbart att individen genom sysselsättningen i någon mån bevarar sin känsla av sammanhang genom att vara *delaktig* i verksamheten. Intressant att påpeka är att intervjupersonen spenderar lika mycket tid på att pendla till verksamheten som han spenderar arbetandes vilket tyder på att personen upplever att sysselsättningen är något väldigt viktigt. I nästa citat förklarar en intervjuperson som också får sjukersättning att han ofta blir tillfrågad hur mycket han tjänar.

[...] jag fick många frågor liksom hur mycket tjänar du? Vadå tjänar jag jobbar ideellt liksom, vafan du är ju dum i huvet liksom då kan du ju skita i å jobba liksom, såna människor förstår inte va de innebär liksom. [...] bonusen med att få en stabil tillvaro. Mee, aa, dagar man måste gå upp å man måste klä på sig å åka dit å jobba. Asså harom glömt sånt liksom, de e hela, hela livet e ju, handlar ju om det.

Även här uttrycker intervjupersonen hur arbete inte nödvändigtvis handlar om att tjäna pengar, bara faktumet att personen får en stabil tillvaro och en anledning att klä på sig på morgonen är viktigt nog. Det intervjupersonen uttrycker kan också starkt kopplas till de tre komponenterna i KASAM. Att ”få en stabil tillvaro” kan syfta till *begriplighet* och hur individen får möjlighet att förutse vad vardagen kommer innebära och uppleva att det finns en ordning som är förståelig. Vidare förklarar individen en känsla av ”måsten” som berör att gå upp på morgonen, klä sig, åka och jobba. Dessa ”måsten” kan ses som inre stimuli som personen genom att uppfylla även ökar känslan av *hanterbarhet* och att ha de resurser som livet kräver av honom. Slutligen uttrycker individen tydligt ”hela livet [...] handlar ju om det” vilket förklarar individens motivation att uppfylla de ”måsten” som sysselsättningen ställer och ger honom en känsla av *meningsfullhet* inför att vara delaktig i verksamheten. Antonovsky (1987, s. 12) menar även att ingen människa någonsin är helt frisk eller sjuk utan rör sig där emellan. Även om KASAM i vuxen ålder är relativt stabil så kan långvariga perioder i dåliga eller goda situationer påverka en människas KASAM i båda riktningar (s. 154). Därför kan det vara intressant att lyfta möjligheten att intervjupersonerna i viss mån får sin känsla av sammanhang, och i förlängningen också sin hälsa, bevarad genom att få möjlighet att delta i en verksamhet som upplevs som meningsfull. Detta gäller både personer som är sjukpensionerade eller människor som annars riskerar att hamna i långt bidragsberoende på grund av att steget in till arbetsmarknaden är stort.

5.2.2 Effekter utanför verksamheten

Av intervjupersonernas berättelser framgår att sysselsättningen även har haft inverkan på deras dagliga liv utanför själva verksamheten. Till exempel uttrycker intervjupersoner att sysselsättningen har varit hjälpsam för att komma in i samhället och knyta kontakter.

Och det har varit väldigt kul på det sättet att jag har fått massa kontakter med kunder. Massor av kunder som man känner mer eller mindre och umgås privat med några stycken också som ens bara fått bekanta.

På detta sätt kan alltså också nätverk utvidgas inte bara inom verksamheten, det finns även möjlighet för medarbetare i verksamheten att expandera sitt privata nätverk genom att dagligen interagera med människor från lokalbefolkningen. På detta sätt har intervjupersonen genom inträdandet i verksamheten även fått tillgång till nya *microsystem* som i sin tur resulterar i nya roller och utvecklande processer. Några av intervjupersonerna talar även om hur sysselsättning har en viktig betydelse för familjen utöver de tidigare nämnda ekonomiska aspekterna.

Jaa, Sverige kan inte jobb det är svårt stressa bara sitt i hem, åka till eee lite promenera hemma. Till barnen också kan nån titta jag jobba, min fru jobba, min dotter [namn] jobbar, dom tre också, å pappa jobbar! Där här lite funkar, kan inte jobba, sitt oj pappa inte jobbar, det är inte bra.

I citatet ovan ser vi hur intervjupersonen uttrycker att den tidigare situationen av arbetslöshet resulterade i mycket stress och frustration och hur intervjupersonen upplevde att detta var ett negativt inflytande på barnen. Intervjupersonen uttrycker att det är viktigt att barnen ser att deras föräldrar arbetar och därmed utgör goda förebilder. Familjen som *microsystem* påverkas alltså negativt av en situation där föräldrarnas nätverk är begränsat. Eftersom utveckling enligt Bronfenbrenner är något som sker genom hela livsloppet är det förståeligt att en situation där individen saknar möjlighet att engagera sig i *proximala processer* resulterar i frustration. Intervjupersonen var även ny i Sverige men hade inte möjlighet att fullt genomföra *övergången* till den nya ekologiska miljön utifrån avsaknad av sysselsättning och en roll att anpassa sig till. I nästa citat uttrycker en av intervjupersonerna en oväntad förändring som sysselsättningen medförde vilket var att han själv blivit lugnare och temperamentet bättre.

Aja, nä de alla säger att det är en jävla skillnad. Inte alls den där ilska gubben längre. Nu har dom en glad farsa när han kommer hem. Aa det är helt otroligt, att man kan vända så jävla fort alltså. Det hade jag inte räknat med själv heller.

Intervjupersonen upplevde tidigare stor frustration över att vara hemma hela tiden vilket resulterade i att han och hans fru ”trampade varandra på tårna” och att han lätt blev arg. Genom att regelbundet få byta miljö och befinna sig i ett annat sammanhang där han får ägna sig åt meningsfulla aktiviteter upplever han att hans mående har förbättrats vilket gör att han även kan uppskatta sin egen hemmiljö mer. I exemplet går det att se hur den negativa utvecklingsspiral Tengqvist (2007) talar om går att vända till en positiv utveckling genom att individen får en tillhörighet i ett annat socialt nätverk. Detta samspel mellan olika *microsystem* är också en viktig del i att förstå betydelsen av sysselsättning för intervjupersonerna. Precis som

Bronfenbrenner säger är inte dessa olika system fritt stående ifrån varandra utan i ständig ömsesidig påverkan. Likt ringar på vattnet går det att se hur intervjupersonernas situation även är i direkt relation till deras familjer eller andra människor i närsamhället. Genom att individerna träder in i ett nytt system och antar roller och utvecklas förs även dess effekter på individen med för att influera individens övriga system. Detta kan antingen ta sig form av att barnen växer upp och ser att vuxna människor arbetar eller helt enkelt att den ”ilskna gubben” blir en ”glad farsa”.

5.2.3 Personlig utveckling

En annan del av sysselsättningen som kanske blir extra viktig i sociala företag är den personliga utveckling intervjupersonerna berättar om. Flera av deltagarna i studien beskriver stärkt självkänsla och olika former av personlig eller emotionell utveckling. En intervjuperson berättar att han har upplevt att många som kommer till verksamheten får bättre självförtroende.

[...] dom får bättre självkänsla när dom kommer hit, för en del som kommer hit dom står ju bara tysta första tiden och är väldigt liksom blyga under tiden och sen efter ett tag kommer dom in och börjar prata med folk och umgås med folk, såna som har varit hemma en längre tid och knappt vågar gå utanför dörren.

Den typ av förbättrat självförtroende som nämns i citatet är något som återkommer i flera av intervjuerna. Flera intervjupersoner beskriver olika former av förbättrat mående i form av bland annat minskad stress, bättre humör och lugnare. Under observationerna var även detta något jag reagerade på, i en fältanteckning har jag antecknat att:

Fältanteckning. Under hela rundvandringen i verksamheten presenteras jag för personalen som jag upplever som varm, öppen och skämtsam. Det tycks vara en god och kamratlig stämning på arbetsplatsen.

Den höga graden av social interaktion och positivitet på arbetsplatsen var något jag reagerade på och upplevde som fascinerande utifrån vetskapen om att många kommer till verksamheten från olika former av svåra situationer och utsatthet. Detta är ingenting som avspeglades i stämningen på arbetsplatsen utan individerna där visade snarare på en stor arbetsglädje. Från intervjuerna framgår att detta inte är något som nödvändigtvis alla har med sig från början utan snarare något som utvecklas över tid. För att förstå den utvecklingen och vilka *proximala processer* som har varit avgörande kan vi vända oss till en av intervjupersonernas citat.

I början låste jag, eller låste, men stängde in mig på den där lilla skrubben, stängde dörren så satt jag där hela dan och pillar och skruva å grejer utan att gå ut å, aa, träffa nån egentligen, så smet man hem men de, haha, det finns inte på tapeten nu.

Här förklarar intervjupersonen den stora skillnaden som har skett från att sitta undangömd och skynda hem utan att interagera med någon till att nu inte ens kunna tänka sig en arbetsdag utan att umgås med medarbetarna. Intervjupersonen förklarar att det som ”fick det att börja lossna” var bland annat interaktionen med en annan medarbetare som satt och löste korsord på en fikarast. Genom att bli inbjuden till aktiviteten kunde han på ett naturligt sett kommunicera med en annan person med fokus på att lösa korsordet utan att egentligen tänka på kommunikationen i sig. Det intervjupersonen berättar är ett bra exempel på det Bronfenbrenner talar om när han beskriver hur *proximala processer*, i detta fall problemlösning, agerar som utvecklingens primära motor. Genom att interagera i aktiviteter med andra personer antar individen en ny roll och utsätter sig för utmaningar som genom upprepning leder till utveckling och blir en del av individen. Om denna proximala process enbart skett vid ett fåtal tillfällen är det stor risk att personens erfarenheter inte hade lett till en bestående utveckling och förändring av individens *biopsykologiska karaktärsdrag*. Nästa citat visar på hur samma intervjuperson förklarar just tidens viktiga roll i förhållande till utvecklingen.

För det tog alltså över 2 år innan jag vågade dra nått, om nån sa nånting, (IP imiterar någon som ömkar sig över ett problem) ”aah [jag har] prova allt men det går inte”! Prova en P-rulle rå! Innan ja våga säga sånt skämt liksom.

Enligt den bioekologiska modellen är det viktigt att proximala processer förekommer någorlunda regelbundet över en längre tidsperiod för att utveckling ska kunna ske och bibehållas. Citatet ovan visar på hur personen som stegvis genomgått vad han benämner som ”social träning” och på så sätt överkommit känslor av skam och skygghet för att slutligen även våga skämta utan att känna oro inför hur skämtet ska uppfattas. Detta är ett exempel som tyder på att även om utvecklingsprocessen initierades långt tidigare krävs det fortsatt utmaning och aktivt arbete för att utvecklingen ska ske fullt ut och bli bestående. Det är intressant att återigen (se s. 27) poängtera vikten som framgår av att utvecklingen får börja inifrån individen. Exemplet ovan tyder på att under rätt förutsättningar kommer individens *biopsykologiska karaktärsdrag* själv ge form och styra individen mot den mest relevanta utvecklingen. Dessa nyförvärvade egenskaper kommer i sin tur utöka individens resurser och därmed möjliggöra nya riktningar för framtida *proximala processer*.

Deltagande i verksamheten lyfts även som en motiverande faktor för att inte ta återfall i missbruk. Sysselsättningen ger ett socialt ansvar och innebär även här en sorts meningsfull vardag för intervjupersonerna som hjälper till att ersätta behovet av stimulans genom droger och alkohol.

[...] utan det här är ett sätt för mig å få social träning å hålla mig borta från, alkohol och droger åh få ta ans.. socialt ansvar å ha någonting jag vill. Nu kan jag säga åh jag kan inte hålla på och dribbla på den här natten, jag ska jobba imorgon de är bara så aha jag kan inte dricka jag jobbar imorgon aha. [...] så att jag dra, jag får ihop ett riktigt liv liksom. Eeh, ehm, inte skylla på nånting, nånting att hänvisa till helt enkelt.

I citatet ovan ser vi hur personen beskriver att sysselsättningen blir ”någonting att hänvisa till” istället för att ”skylla på någonting”. Detta kan tolkas som att sysslolöshet blir en ursäkt för att återgå i missbruk då personen upplever att det inte finns något annat *meningsfullt* att göra. I detta fall blir sysselsättningen en fast punkt som individen kan strukturera sitt liv kring som också kräver att personen inte missbrukar. En annan intervjuperson beskriver att enda sättet att hålla sig borta från missbruk är att ha något annat som han känner starkare för.

Det är enda sättet liksom för mig, komma hemifrån å ha det här, man vet att man har det här va, så att, även om dom skulle fråga mig om jag kan blåsa ja det är inga problem, ja oavsett så blåser jag grönt, å jag vet ju om det å jag är medveten om det, jag skulle inte utsätta mig själv. Å sätta mig mitt i veckan å börja dricka å komma hit å lukta gammal fylla till exempel, det finns inte, det står inte i registret över huvud taget asså. Utan jag vill ju ha det här, jag har fått den här chansen att få börja jobba här, åh jag trivs så in i helvete bra så jag skulle aldrig sumpa den chansen.

Intervjupersonen beskriver en miljö som personen själv vill vara i som innebär trygghet, en andra chans och meningsfullhet. Det blir utifrån dessa citat intressant att resonera kring sysselsättningens betydelse för att individen ska kunna motstå att ta återfall i missbruk. Båda intervjupersonerna ovan beskriver att sysselsättningen fyller en viktig, om inte avgörande, roll. Utan egentlig vetskap om vilken nivå av KASAM intervjupersonerna har kan vi föra tesen att den under perioder av missbruk har varit låg. Detta kan jämföras med tidigare resonemang om ”falsk” KASAM då något tillförs som snabbt och enkelt förbättrar hur individen upplever sin tillvaro. Genom en yttre stimulantia som alkohol eller narkotika kan individen relativt enkelt göra en annars svår situation mer *begriplig*, *hanterbar* och även *meningsfull*. Detta kan i någon mån beskrivas som självmedicinerande av en i övrigt otillfredsställande vardag. Ur ett sådant antagande är det begripligt att personerna upplever sysselsättningen som något viktigt i att motstå återfall då det inte bara uppfyller samma behov av sammanhang; men gör det på ett sätt som inte är präglad av stigma och skuld känslor på samma sätt som missbruk kan vara.

5.2.4 Språklig utveckling:

En annan form av utveckling som benämns främst av intervjupersonerna som inte är födda i Sverige och är mer praktisk till sin natur är möjligheten att utveckla språkliga färdigheter. På arbetsplatsen är det många personer från olika bakgrunder och det är ingen självklarhet att alla har ett gemensamt språk att kommunicera på. Även om detta stundvis tycks kunna skapa

svårigheter med inskolning och liknande uttrycks även en vilja att samarbeta utifrån de förutsättningar som finns.

Å kan dom inte svenska, bra svenska, vafan då har man ju teckenspråk. Det är ju internationellt så alla kan ju teckenspråk om man säger så.

Vidare uttrycker intervjupersoner som fortfarande är relativt nya i Sverige stor möjlighet att utvecklas språkmässigt genom interaktionen med andra människor inom verksamheten.

Jag tycker liksom såhär, när man sitta på skolan, det blir lite man kan inte lära, man kan lära bara skriva och läsa, de är bästa skolan, men språket man kan lära snabbare än skolan, man kan bara lära jobba, när man jobba kan man lära sig snabbt, träffa folk [...] arbetskamrater å prata liksom å dom förklara å liksom, jag kommer hit jag kan inte mycket liksom, sen jag kan bra svenska liksom, ganska, 50% på svenska.

Här förklarar intervjupersonen att sättet man lär sig och utvecklas är olika på till exempel SFI och en arbetsplats. Båda fyller sina syften men intervjupersonen upplever att det är viktigt med arbete just för att det ger utrymme att utveckla talfärdigheter och hur språket används praktiskt. Arbetet möjliggör kontinuerlig interaktion med andra människor och ett dagligt användande av språket över tid. Även Bronfenbrenner förklarar att det ofta är de situationer som upplevs som meningsfulla för individen som erbjuder mest utvecklingspotential. Många som anländer nya till Sverige möter svårigheter i att hitta arbete och stabilitet. Utifrån detta blir det förståeligt att individerna inte upplever *meningsfullhet* inför till exempel SFI samtidigt som personen känner stress över till exempel arbetslöshet. En av intervjupersonerna berör även detta område.

Så jag vet inte första 3 åren de svårt vara på mig, utan jobb med familjen, det går inte den.. Jag eeh, nästan 10 - 12 timmar jobba i [hemland] och nästan 14 år militär, så alla tiden på jobbet alla tiden på jobb. Så i Sverige kommer SFI SFI, aah, lite stressad.

Intervjupersonen uttrycker svårigheter med att hamna i en situation som är så annorlunda från hur han levde i sitt hemland och inte ha möjlighet att arbeta. Att istället behöva leva på försörjningsstöd och studera SFI innebar en stor stress och han uttrycker att det var genom arbetet på det sociala företaget som han började lära sig att kommunicera. Skola och arbete är två väldigt olika kontexter att analysera ur ett utvecklingsperspektiv och även om, som tidigare nämnt, både har för och nackdelar så förutsätter dessa två kontexter olika saker av de som ska lära inom kontexterna. Stora förändringar i livet kan temporärt påverka individens KASAM i båda riktningar (Antonovsky 1987, s. 53). Intervjupersonen uttrycker att det var mycket svårt att komma som ny till Sverige då det innebar en väldig omställning, detta kan förklara att skolan inte upplevdes som en *meningsfull* tillvaro vilket försvårade för individen att fullt ut delta i de *proximala processer* som initierades i kontexten. När intervjupersonen senare fick ett arbete

som mer svarade mot individens upplevelse av hur ”livet bör vara” så gick även det språkliga lärandet snabbare vilket tyder på att individens utveckling gynnades av att livssituationen upplevdes som mer *meningsfull*. Samtidigt finns det svårigheter att dra generella slutsatser då personernas utveckling också kan förklaras utifrån *biopsykologiska karaktärsdrag* i form av intresse för språk eller stor vilja att prata svenska. Inom verksamheten fanns det även flera med utländsk bakgrund som tycks ha svårigheter att lära sig språket och därmed möter stora utmaningar. Det verkar även finnas en tendens för de som har lärt sig mycket svenska att agera tolk. Detta kan tänkas förhindra att de som ännu inte talar svenska får samma utbyte av kollegor genom att engagera sig i de *proximala processer* som benämns som viktiga för att lära sig språket.

5.2.5 Sammanfattning

Såväl hur individerna förklarar betydelsen av sysselsättning som hur de har påverkats av att komma i kontakt med verksamheten skiljer sig stort från individ till individ. För vissa tycks det vara ett steg i en process att röra sig mot den öppna arbetsmarknaden och en framtid där. För andra är slutmålet inte lika tydligt men verksamheten fyller en roll genom att erbjuda en social samvaro och meningsfull plats där det finns möjligheter att utvecklas utifrån egna förutsättningar. Något som framgår är att sysselsättningens effekter även kan sträcka sig utanför verksamhetens väggar och ha inverkan för både familjer och övriga kommuninvånare. Något annat som är viktigt att nämna är att ingen av intervjupersonerna uppgav att de inte upplevde någon förändring i sina liv.

6. Diskussion

Jag kommer inleda avsnittet diskussion med att sammanfatta de resultat som presenterats utifrån studiens tre frågeställningar. Resultaten kommer även diskuteras i relation till teorival, tidigare forskning och metod. Slutligen kommer en avslutande diskussion föras och implikationer för praktik och tidigare forskning lyftas.

6.1 Frågeställningar

6.1.1 Hur beskriver intervjupersonerna det sociala företaget som verksamhet?

Det sociala företaget beskrivs som en öppen arbetsplats där nya personer har möjlighet att få arbeta utifrån egen förmåga och eget intresse. Inom företaget finns det många olika typer av arbetsuppgifter och det finns inga krav på att arbeta med samma sysslor under hela perioden i företaget. Vidare uttrycker intervjupersonerna stor frihet att själva disponera sin dag genom att till exempel hjälpa till med andra sysslor om det behövs. Intervjupersonerna beskriver även att de inte blir kontrollerade av till exempel verksamhetschefen på samma sätt som många är vana vid från tidigare arbetsplatser. Snarare uttrycker intervjupersonerna att det sociala företaget är en arbetsplats där de egna förutsättningarna är i fokus och om någon exempelvis tar en längre rast är detta snarare något som uppmuntras.

Stämningen och klimatet på arbetsplatsen beskrivs överlag som bra av intervjupersonerna. Samtidigt medger alla att konflikter uppstår med jämna mellanrum. Intervjupersonerna uttrycker att det finns en ömsesidig förståelse för att alla har sina problem. Vidare uttrycks det att konflikter är något man pratar om och går det inte att lösa en konflikt själv är det viktigt att prata med verksamhetschefen istället för att något ska eskalera i onödan. Det framgår också av flera intervjupersoner att arbetsplatsen inte innebär en långsiktig trygghet. Kontakt finns med arbetsförmedling och liknande men det finns ingen garanti att ett arbete väntar efter avslutad tid i verksamheten. Hur länge en person kan arbetsträna eller vara anställd tycks ofta vara oklart och förlängas allt eftersom.

6.1.2 Vilken betydelse har sysselsättningen för intervjupersonerna?

Hur intervjupersonerna upplever sysselsättning varierar mycket från person till person utifrån deras individuella förutsättningar. För vissa lyfts de ekonomiska aspekterna upp; att få ett arbete och en lön för att ha möjlighet att försörja sin familj. Andra som får ekonomisk ersättning genom till exempel bidrag beskriver snarare vikten av att ha struktur och en meningsfull tillvaro där man kan vara delaktig i någonting. Även de personer som främst talar om de ekonomiska aspekterna nämner även vikten av att göra något och att ha rutiner vilket är positivt för en själv

och familjen. Sysselsättningen erbjuder även ett socialt sammanhang där intervjupersonerna har möjlighet att interagera med andra människor och känna samhörighet. Denna sociala samvaro sträcker sig inte enbart till kollegor inom verksamheten, utan blir även en väg in i lokalsamhället genom daglig kontakt med kunder.

Sysselsättningen lyfts också som något som ger socialt ansvar och hjälper några av intervjupersonerna att motstå återfall i missbruk. I detta fall innebär sysselsättningen något som intervjupersonerna upplever är viktigare än att missbruka och beskriver det bland annat som ”en andra chans” som inte är värd att riskera för att använda alkohol eller narkotika.

6.1.3 Vilken betydelse har det sociala företaget för intervjupersonernas utveckling?

Intervjupersonerna sätter ord på flera olika former av personlig eller professionell utveckling som de upplever har skett sedan inträdandet i verksamheten. Utöver att intervjupersonerna får lära sig nya färdigheter utifrån deras arbetsuppgifter beskriver de även annan typ av utveckling. Exempelvis förklarar flera att självkänsla ökar genom deltagande i det sociala företaget. Många personer som initialt är skygga och inte vågar interagera med människor blir gradvis mer sociala och beskriver det just som social träning. En annan person beskriver att hans temperament har förbättrats vilket i sin tur har resulterat i bättre familjrelationer med partner och barn. Den accepterande arbetsmiljön där individer har rätt att vara som de är gör det enklare för intervjupersonerna att utvecklas och växa utifrån deras egna förutsättningar.

En annan form av utveckling som sker är språklig utveckling för människor som är nya i Sverige. Intervjupersoner förklarar hur den dagliga interaktionen med kunder och kollegor ger möjlighet att kontinuerligt lära sig nya ord och utveckla sina språkfärdigheter. Bland annat beskrivs att arbete är bättre än SFI när det gäller att träna muntlig kommunikation och att det upplevs som mer motiverande att lära sig i samband med arbete. Detta verkar delvis bero på att tidigare stress inför arbetslöshet eller bidragsberoende minskar vilket gör personerna mer tillgängliga för att lära sig och utvecklas språkmässigt. Om individen inte känner trygghet gällande grundläggande behov som ekonomi och boende kan det vara svårt att fokusera på att sitta i skolan.

6.2 Teoridiskussion i relation till studiens resultat

Teorierna, Bronfenbrenners bioekologiska modell för mänsklig utveckling och Antonovskys känsla av sammanhang, har varit användbara under studien och analysen. Inledningsvis har främst PPCT modellen varit ett verktyg i både förberedelserna inför observation och intervjuer då den har kunnat användas som referenspunkt och rikta datainsamlingen till relevanta områden. PPCT modellen har även gett möjlighet att analysera olika faktorer och interaktioner som sker

mellan individen och miljön på det sociala företaget för att förstå hur människor kan utvecklas genom sysselsättning. Modellen har vidare gett utrymme för att följa och förstå de processer som påverkar individen från inträdandet i verksamheten och hur olika roller och sysslor, som vid första ögonkast kan tyckas vara irrelevanta, också utgör avgörande byggstenar i utvecklingsprocessen. Det har även varit möjligt att sätta utvecklingen i ett individuellt perspektiv och förklara hur samma kontext kan erbjuda olika förutsättningar beroende på individens biopsykologiska karaktärsdrag.

Genom att komplettera denna teori med KASAM och begreppen *begriplighet*, *hanterbarhet* och *sammanhang* har det även varit möjligt att analysera de effekter som sysselsättningen har inneburit för individerna på ett mer emotionellt och personligt plan. Resonemang har även kunnat föras utifrån individernas tidigare erfarenheter och förstå vilka skillnader sysselsättningen har inneburit. Slutligen har KASAM även låtit mig analysera vad som gör att individerna i verksamheten uppfattar den som meningsfull vilket i sin tur påverkar hur utvecklingen tar form. Teorierna har alltså sammantaget gett en möjlighet att fokusera på individernas erfarenhet av sysselsättning utifrån en specifik miljö och hur de upplever sig ha påverkats av denna. Det hade även varit intressant att analysera hur individerna konstruerar sina roller eller föra en djupare analys kring empowerment men detta har det inte funnits utrymme för utifrån teoriernas omfång. Jag har inte heller haft möjlighet att föra en djupare analys kring verksamhetens organisation då valet av teorier naturligt har fört fokuset till individens erfarenheter.

Vidare har det inte funnits möjlighet att undersöka de långvariga effekterna av sysselsättning för till exempel personer som inte kan få en annan sysselsättning efter avslutad tid i verksamheten. De teorier jag valt har inte heller någon möjlighet att svara på i vilken grad det förbättrade välmående kommer att kunna kvarstå långsiktigt, även om detta berörts kortfattat. Det är både möjligt, som en intervjuperson uttrycker, att förlusten av sysselsättning kan leda till försämrat mående. Men det finns också möjlighet att de positiva effekterna blir kvarstående och individerna motiveras att själva söka andra meningsfulla sätt att sysselsätta sig.

6.3 Tidigare forskning i relation till studiens resultat

Verksamheterna erbjuder meningsfull sysselsättning till individer med svårigheter att ta sig in på den öppna verksamheten och uppskattas i stort av individerna som är verksamma därinom. Bland annat rapporteras förbättrat självförtroende, ökad anställningsbarhet och stärkt socialt

nätverk, vilket ligger i linje med mycket av den tidigare forskningen (Chan et al., 2016; Tengqvist, 2007; Wood, 2007).

Det blir intressant att jämföra med utfallet i studien av Piuva et al. (2011) som lyfte det problematiska i att medarbetarna på det sociala företaget inte klarade av det heltidsengagemang som förväntades av dem. Studien avslutades med att lyfta frågor om hur verksamheter kan bedrivas för att utveckla deltagarnas möjlighet att bygga socialt kapital och förmåga att ta ansvar. I jämförelse med upplevelsena Piuva et al. beskriver är det intressant att reflektera över de vinster som kan finnas i att ge medarbetarna stor frihet i att disponera sin tid för att på det sättet skapa en känsla av ansvar som kommer inifrån individen snarare än genom regelverk. Vidare är detta något som blir beroende av att ha en arbetsmiljö där det finns flexibilitet nog att låta individen själv styra över vad som är en rimlig arbetsbörda och därifrån succesivt arbete med utvecklande processer.

Chan et al. (2016) lyfte även hur deltagande i verksamheten inte nödvändigtvis resulterar i en finansiell förändring men ökar socialt kapital, bättre tillgång till tjänster utanför verksamheten, ökad självkänsla och bättre familjrelationer. Resultatet i denna studie stämmer i stor del överens med detta och gör även ett försöka att analysera och tolka vad som resulterar i dessa positiva förändringar vilket Chan et al. inte gör. Även om min studie är begränsad i omfång ger den indikationer om att frihet i disposition av arbetstid och möjlighet att låta intresse styra de processer som individen engagerar sig i kan öka upplevd meningsfullhet och motivation vilket kan leda till ökat välmående. Något som även stämmer överens med Antonovskys (1987, s. 141) resonemang om hur möjlighet att välja uppgifter, arbetsordning och arbetstakt ökar sannolikheten att arbetet upplevs som meningsfullt då inflytande över vad den egna situationen ökar individens benägenhet att investera energi.

Både Hedin (2015) och Levander (2011) berör otydligheten i de sociala företagens roll och huruvida det egentligen handlar om *självhjälpstänkande* eller *specialisttänkande*. Är det en arena där människor får möjlighet att växa utifrån egna förutsättningar och mobilisera egna krafter eller handlar det om en del av civilsamhället som i stor utsträckning reproducerar välfärdens discipliner. Denna fråga är spännande och svår att svara på. Både Hedin och Levander har genomfört påtagligt mer utförliga studier än jag och finner fortfarande svårighet i att definiera detta. Det jag kan säga utifrån resultatet av denna studie är att verksamheten jag besökt har ett nära samarbete med arbetsförmedling och arbetsterapeuter, i den mån bjuds den offentliga verksamheten in och influerar självklart i någon mån verksamheten och individerna inom den. Samtidigt tycks verksamheten ta avstånd från att definiera individernas mål och

snarare anstränga sig för att erbjuda en miljö där individen själv får vara den drivande kraften. Verksamhetschefen förklarar även att detta inte alltid ger resultat men att verklig förändring måste komma inifrån individen. Verksamhetens största förhoppning är således att kunna vara en stödjande faktor i att stimulera den utvecklingen.

6.4 Metoddiskussion i relation till studiens resultat

Valet att göra en fallstudie har gett möjlighet att tolka individens erfarenheter inte bara utifrån deras egna berättelser men även i förhållande till miljön de faktiskt är verksamma inom. Jag har även haft möjlighet att ta del av dokument och liknande för att så långt som möjligt på begränsad tid sätta mig in i verksamheten. Intervjuerna utgör onekligen den större delen av intervjumaterialet och den sammanlagda tiden jag spenderat i verksamheten utgör enbart fyra dagar vilket är viktigt att ha i beaktande. En mer djupgående studie under en längre period hade troligen kunnat resultera i mer nyanserade resultat och en mer rättvisande representation av de erfarenheter människor kan få på ett socialt företag. Trots detta anser jag att valet att göra en mindre fallstudie har bidragit till att stärka studiens trovärdighet i jämförelse med om jag endast genomfört en intervjustudie.

För att vidare diskutera studiens resultat och trovärdighet tänker jag åter relatera till *intern validitet*, *extern validitet* och *reliabilitet* (Merriam, 1994, s. 174–194). Den inre validiteten, frågan om huruvida studiens resultat fångar verkligheten, är en viktig fråga i kvalitativa studier. Det är viktigt att tänka på att datamaterialet som är insamlat och presenteras inte talar för sig själv utan har genomgått tolkning och analys. Eftersom jag har genomfört en fallstudie har jag haft fördelen att kunna komplettera intervjuer med både observationer och dokument vilket har gett mig förbättrade förutsättningar att placera intervjupersonernas berättelser i en kontext. Självklart finns det alltid en risk att jag genom observationer har bildat mig en uppfattning på relativt begränsad tid som sedan influerat intervjupersonerna i mina frågor. Exempelvis fick jag under observationerna intrycket av att humor var väldigt framträdande på arbetsplatsen. När jag sedan lyfte detta i intervjuerna instämde samtliga intervjupersoner men verkade inte tillskriva det någon större betydelse. Därför har humor också fått relativt lite utrymme i resultatet trots att det berördes i alla intervjuer. På detta sätt har jag eftersträvat att återge den uppfattning som intervjupersonerna uttrycker då det är deras konstruktion av verksamheten och erfarenheterna inom den som bör vara ledande. Mina tolkningar underbyggs även genomgående med citat från intervjupersonerna för att styrka detta. Alla intervjupersoner har även erbjudits att ta del av de transkriberade intervjuerna och det slutgiltiga resultatet.

Reliabiliteten, alltså möjligheten att upprepa studien och få samma resultat, är alltid problematisk i kvalitativa studier då reliabilitet i stor utsträckning härstammar från experimentella studier (Trost, 2005, s111; Merriam, 1994, s. 180). Det är svårt att garantera att resultaten blir samma vid en upprepning då människors beteenden och tankesätt inte är statiska. Genom *triangulering* av metoder går det att öka reliabiliteten eftersom jag till exempel har haft möjlighet att jämföra intervjudata mot observationsdata. På så sätt, och genom användandet av teorier vid tolkning av resultaten, tillförs i någon mån en ram som talar för att de slutsatser som dras inte är helt orimliga. Trost (2005, s. 112) menar även att konstans aldrig går att uppnå i kvalitativa intervjuer då även intervjupersonen är aktörer som förändras genom interaktionsprocessen. Utöver det är även jag som intervjuare en aktör som har en påverkan på intervjun, intervjuguiden ger dock möjlighet för någon annan att utföra en liknande intervju som troligtvis skulle generera liknande svar. Intressant att nämna är att resultatet hade kunnat bli annorlunda om jag haft möjlighet att intervjua individer i verksamheten som inte pratar svenska. Detta blir helt spekulativt men det går att föreställa sig att deras uppfattning av verksamheten kan skilja sig åt bland annat utifrån stora kommunikationssvårigheter.

Extern validitet, alltså möjligheten att applicera resultaten av studien på andra likvärdiga situationer, som även kallas för *generaliserbarhet*. Yttre validitet i kvalitativa studier är, i likhet med reliabilitet, alltid svårt att uppnå på grund av att människors upplevelser är subjektiva och uppfattningen av samma situation kan variera stort. Merriam (1994, s. 184) menar även att fallstudien som metod snarare handlar om att gå på djupet i en situation än att ta reda på generell information som kan appliceras på många undersökningsenheter. Samtidigt finns det riktlinjer för sociala företag och många har liknande företagsmodeller vilket gör det intressant att åtminstone överväga i vilken grad resultaten är generaliserbara. Under studien blev det problem med förändringar i det ursprungliga urvalet vilket resulterade i att intervjuer fick göras utifrån de intervjupersoner som fanns tillgängliga. Detta innebär att intervjupersonerna inte nödvändigtvis är representativa för en grupp, som till exempel utlandsfödda, utan snarare väldigt olika gällande bakgrund och förutsättningar. Detta faktum i sig behöver inte nödvändigtvis vara negativt, genom att hitta gemensamma faktorer och upplevelser inom ett mer varierat urval går det att tänka att generaliserbarheten blir högre. Resultaten som har redovisats går även att förklara med hjälp av teorierna vilket talar för att det är rimliga och i någon mån generaliserbara.

Avslutningsvis vill jag även poängtera att jag tror att studien hade haft mycket att vinna av möjligheten att genomföra fler observationer och uppföljningsintervjuer för att generera

material med mer densitet och på så sätt skapa en ännu större förståelse för verksamheten och intervjupersonerna.

6.5 Slutsatser och praktiska implikationer

Genom sysselsättning i det sociala företaget får individer med svag anknytning till arbetsmarknaden möjlighet till en meningsfull sysselsättning. De individer som har sysselsättning i det sociala företaget får möjlighet att utvecklas utifrån egna förutsättningar. Genom att lära sig nya färdigheter och interagera med andra människor initierar individerna själva processer som leder till utveckling och växande.

Utifrån de resultat som studien har genererat har det varit möjligt att föra många intressanta resonemang. Det framgår tydligt att sysselsättning upplevs som något viktigt för intervjupersonerna oavsett om det är utifrån ekonomiska eller rent sociala aspekter. Ur ett samhällsperspektiv är det inte alltid lätt att visa på värdet av att dessa individer genom sysselsättning bevarar hälsa och välmående och således inte blir föremål för ytterligare offentligt stöd. För att styrka ett sådant resonemang är det viktigt att lyfta fram faktiska människors erfarenheter och historier. Arbetet på det sociala företaget tycks kunna agera hälsobevärande genom att stärka KASAM och även erbjuda möjlighet att delta i proximala processer för att vända den negativa utvecklingsspiral Tengqvist (2007) talar om. Det är möjligt att vissa personer trots detta har svårt att integreras till den öppna arbetsmarknaden men det behöver inte innebära att det inte finns ett värde i att integrera dem i samhället.

Precis som Wood (2007) påpekar verkar det även som att personer med utländsk bakgrund, som egentligen är fullt kapabla att arbeta, har enklare att få en ingång till arbete tack vare de lägre kraven som det sociala företaget kan ställa. Utifrån de resonemang som förts kring situationer som har långsiktigt negativ inverkan på känsla av sammanhang blir det extra viktigt att tidigt erbjuda människor som är nya i Sverige en meningsfull tillvaro. Det blir både en fråga om integration i samhället såväl som förhindrandet av negativ utveckling. Flexibiliteten i verksamheten ger stora möjligheter till att stimulera utveckling, och även om det från verksamhetens sida inte tycks ställas konkreta prestationskrav så kan friheten i sig ställa stora krav på individen. Friheten och den låga kontrollen leder till att medarbetarna i verksamheten i någon mån själva måste vilja utvecklas för att sysselsättningen ska bli givande. Även om detta leder till att alla inte lämnar verksamheten med samma erfarenheter så är det kanske precis detta som resulterar i att verklig egenmakt också kan återvinnas.

Sociala företag är i sig inte en lösning på utanförskap eller marginalisering. Snarare tycks verksamheterna vara ett medel för att lindra konsekvenserna av sociala problem genom att erbjuda människor en meningsfull sysselsättning. De sociala företagen är i någon mån beroende av att det finns människor som kan arbeta där utan att företaget behöver betala deras löner. Här uppstår en komplexitet då människor i praktiken arbetar utan lön samtidigt som de får ”lön” i form av statlig sjukersättning för att de inte har förmåga att arbeta. Detta tyder på en samhällsbild där arbetsmarknadens krav på individen har blivit för snäva. Med ett långsiktigt tänk är det därför viktigt att bedriva forskning om hur vi som samhälle ska kunna ta vara på de resurser människor besitter och erbjuda dem en likvärdig möjlighet till deltagande.

Vidare är det intressant att lyfta de preventiva effekter mot återfall i missbruk som redovisas i resultatet och dess koppling till ökad känsla av sammanhang. I socialstyrelsens åtgärdsplan *Nationellt utvecklingsarbete för att motverka narkotikadödlighet (2017)* nämns många olika insatser men satsningar på till exempel sysselsättning för missbrukare är inget som berörs. Denna studie gör inget anspråk på att uttala sig med säkerhet om vilken betydelse sysselsättning har för att bryta missbruk. Dock så anser jag att utifrån resultaten går det att säga att detta är ett område som kräver vidare forskning och uppmärksamhet.

Slutligen vill jag även uppmuntra till mer omfattande utvärderingar av sociala företag som på ett mer exakt sätt kan avgöra vilka samhällsekonomiska vinster som görs av att människor som annars riskerar att fastna i passivitet får möjlighet till en meningsfull vardag som tycks kunna ha såväl hälsofrämjande som sociala effekter.

Referenslista

Antonovsky, A. 1987. *Hälsans mysterium*. Köping: Natur och Kultur.

Blideman, B. 2012. Tillväxtverket. *Att stödja utan att styra*. Stockholm: Danagård

Bronfenbrenner, U. 1979. *The ecology of human development: experiments of nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.

Bronfenbrenner, U. & Morris, P. 1998. *The ecology of developmental processes*. I R. M. Lerner (Red.), *Handbook of child psychology (5: e upplagan): vol.1. Theoretical models of human development* (pp. 993-1028). New York: Wiley.

Bronfenbrenner, U. 2001. *Bioecological theory of human development*. I N. J. Smelser & P. B. Baltes (Red.), *International encyclopedia of the social and behavioral science*, Vol.10 (pp. 6963-6970). Amsterdam: El sevier.

Bronfenbrenner, U. (Red.) 2005. *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Bryman, A., & Nilsson, B. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2:a uppl. Malmö: Liber.

Burgard S, Brand J, House J. 2007. *Toward a better estimation of the effect of job loss on health*. *J Health Soc Behav*. 2007; 48: 369–84.

Chan, A., Ryan, S., & Quarter, J. 2016. *Supported social enterprise: A modified social welfare organization*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. doi:10.1177/0899764016655620

Hedin, U., Herlitz, U., Kuosmanen, J., & Laurelii, E. 1945. 2015. *Arbetsintegrerande sociala företag: Organisation, ledarskap och delaktighet* (1. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Howell, K. E. 2013. *An introduction to the philosophy of methodology*. London: Los Angeles: SAGE.

Kejerfors, J. 2007. *Parenting in urban slum areas, families with children in a Shantytown of Rio de Janeiro*. Diss. Institutionen för socialt arbete. Stockholm: Stockholms universitet.

Kvale, S., & Torhell, S. 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S., & Brinkmann, S. 2014. *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3. [rev.] uppl. ed. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, Sam., Lilja, John., Mannheimer, Katarina. (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Levander, U. 2011. *Utanförskap på entreprenad – Diskurser om sociala företag i Sverige*. Göteborg: Daidalos AB.

Mair, Johanna & Martí, Ignasi. 2005. *Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight*. Barcelona: University of Navarra.

Merriam, B Sharan. 1994. *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Mossakowski KN. 2009. *The influence of past unemployment duration on symptoms of depression among young women and men in the United States*. Am J Public Health 2009; 99:1826–32.

Näringsdepartementet. 2010. *Handlingsplan för arbetsintegrerade sociala företag*. Regeringsbeslut: N2010/1894/ENT.

Padgett, D. 2008. *Qualitative methods in social work research* (2.th ed.). Los Angeles, Calif: Sage Publications.

Piiva, K; Karlsson, L & Boklund-Palm, A. 2011. *Mellan emancipation och rehabilitering – en studie av ett arbetskooperativ*. I R. Rønning & B. Starrin (Red.), *Socialt kapital: I ett välfärdsperspektiv* (s. 163-172). Malmö: Liber.

Socialstyrelsen. 2016. *Försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd 2015*. Art.nr: 2016-9-34. <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20348/2016-9-34.pdf> [Hämtad: 2017-01-28]

Socialstyrelsen. 2017. *Nationellt utvecklingsarbete för att motverka narkotikarelaterad dödlighet*. Art.nr: 2017-4-26. <https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20607/2017-4-26.pdf> [Hämtad: 2017-05-01]

Statiska Centralbyrån. 2017. *Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU 2016*. ISSN 1654-2886 Serie AM

Tengqvist, A. 2007. *Att begränsa eller skapa möjligheter – om centrala förhållningssätt i empowermentarbete*. I O-P. Askheim & B. Starrin (Red.), *Empowerment – i teori och praktik* (s. 76-89). Malmö: Gleerup.

Thomas C, Benzeval M, Stansfeld SA. 2005. *Employment transitions and mental health: an analysis from the British household panel survey*. *J Epidemiol Commun Health* 2005; 59:243–9.

Trost, Jan. 2005. 3:e uppl. *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab: Vetenskapsrådet. ISBN: 01-7307-008-4

Wood, Anki. 2007. *Den sociala ekonomin: en väg till arbete*. Norrköping: Integrationsverket. http://www.mkc.botkyrka.se/biblioteket/Publikationer/stencilserie/2007_08Den_sociala_ekonomin.pdf [Hämtad 2017-02-25].

Bilaga 1 - Informationsbrev

Uppsala Universitet,
Sociologiska institutionen,
Socionomprogrammet



En förfrågan om deltagande i studie

Jag är socionomstudent som nu skriver mitt examensarbete på 15 högskolepoäng vid Sociologiska institutionen vid Uppsala Universitet. I examensarbetet undersöker jag erfarenheter hos människor som genom sysselsättning på det sociala företaget [verksamhetens namn] har fått anställning inom verksamheten. Målet är att få fördjupad förståelse för vad som upplevs som viktigt för att återgå till arbete. Förhoppningen är att detta resultat ska vara behjälpligt både för den berörda verksamheten, men även för liknande verksamheter som strävar efter att hjälpa människor att återgå till arbete eller sysselsättning.

För att få en förståelse för verksamheten kommer jag först att spendera en dag med att följa med och observera de dagliga aktiviteterna. Efter detta kommer jag genomföra 6 intervjuer över 2 dagar som uppskattas ta cirka 30–45 minuter per intervju.

Deltagandet är naturligtvis frivilligt för medarbetarna i verksamheten och kan när som helst utan särskild förklaring avbrytas. Det insamlade materialet kommer att förvaras så att endast jag och min handledare kommer åt det under arbetets gång. Materialet kommer att aidentifieras. Särskilt samtycke kommer att inhämtas från samtliga inblandade personer. I de fall någon person inte samtycker till deltagande i studien, kommer data inte insamlas från kommunikation där denne är närvarande.

Med vänliga hälsningar,
Max Vall
Socionomstudent
Telefon: XXX-XXXXXXX
E-post: xxxxxxx@xxxx
Handledare:
Mikael Svensson

Bilaga 2 – Intervjuguide

Inledande frågor:

Namn:

Ålder:

Utbildning:

Familjesituation:

Syn på arbete:

- Vad betyder arbete för dig?
- Har denna syn förändrats sedan du kom i kontakt med verksamheten?

Kom i kontakt med verksamheten:

- Berätta lite om din situation innan du kom i kontakt med [verksamhetens namn]?
 - o *Arbetslöshet, socialtjänst, arbetsträning, arbete*
- Berätta om hur du kom i kontakt med [verksamhetens namn]?
 - o *Hur länge har du varit här? Arbetsträning? Anställd? Dagar i veckan?*

Verksamheten:

- Hur skulle du beskriva [verksamhetens namn]?
 - o *Utmärkande, skiljer sig från tidigare erfarenheter*
- Hur skulle du beskriva stämningen på arbetsplatsen?
 - o *Igår väldigt skämtsamt, alltid så? Kan det vara annorlunda?*

Erfarenheter inom verksamheten:

- Berätta om vad du gör på [verksamhetens namn]?
 - o *Typisk dag, stimulerande, rotering, annat innan?*
- Berätta om hur det var att komma som ny till verksamheten?
 - o *Förväntningar innan, bemötande, andra medarbetare, positiva/negativa erfarenheter, tidiga intryck, tid för att bli "bekvämd", arbetsuppgifter utvecklats?*
- Berätta om något som har känts utmanande med att arbeta på kretsloppet.
 - o *Vilken typ av situation? Berätta, hur löste det sig?*
- Vad upplever du som betydelsefullt inom verksamheten?
 - o *Mindre betydelsefullt, lärorika erfarenheter, vad har haft betydelse för dig?*

- Är det någon händelse du minns extra väl sedan du kom till kretsloppet?
- Hur upplevde du det vara att övergå till att bli anställd?
 - o *Någon praktisk förändring? Positivt/negativt?*

Medarbetare:

- Hur upplever du dig själv på jobbet? Vad är din roll?
 - o *Glad, positiv, ledsen, stressad, uttråkad, stimulerad*
 - o *Inflytande och deltagande*
- Hur upplever du samarbetet med andra kollegor?
 - o *Varierad arbetsgrupp, mycket/lite samarbete, jobbigt/roligt*
- Får du stöd från andra medarbetare?
 - o *På vilket sätt? Några speciella kollegor som är extra viktiga?*

Tiden:

- Hur skulle du summera hela den tid du har varit inom verksamheten?
- Hur tänker du kring framtiden gällande arbete?
 - o *Vara kvar, hitta annat arbete*

Avslutande:

- Finns det något enligt dig som kan göras bättre inom verksamheten?
- Har du något annat du lägga till eller prata om som inte har diskuterats?

