Empowerment på beskæftigelsesområdet

*- en otopi?*

Speciale Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde
Aalborg Universitet
April 2016

Christine Sarka
Vejleder: Dorte Caswell

Antal anslag: 213.918

Indholdsfortegnelse

[Abstract 6](#_Toc449911871)

[Problemfelt og problemformulering 7](#_Toc449911872)

[Indledning 7](#_Toc449911873)

[Problemfelt 7](#_Toc449911874)

[Projekt om empowerment for personer fyldt 30 år 8](#_Toc449911875)

[Definitionen af empowerment 8](#_Toc449911876)

[Den socialliberale empowerment tankegangs begrænsninger 10](#_Toc449911877)

[Samfundskritisk empowerment i beskæftigelsesindsatsen? 10](#_Toc449911878)

[Et beskæftigelsessystem præget af work-first tankegangen op gennem 00èrne 11](#_Toc449911879)

[Manglende kendskab til samfundsmæssige forhold som årsag til sociale problemer 12](#_Toc449911880)

[Uenighed er præmis i socialt arbejde 13](#_Toc449911881)

[Henledning til problemformuleringen 14](#_Toc449911882)

[Problemformulering 15](#_Toc449911883)

[Projektdesign 15](#_Toc449911884)

[Videnskabsteoretisk positionering 15](#_Toc449911885)

[Fænomenologien 16](#_Toc449911886)

[Fænomenologiens historie/præsentation af de elementer fra fænomenologien hvori jeg tager mit udgangspunkt 16](#_Toc449911887)

[Fænomenologiens ontologi (studiet af det som eksisterer og hvordan det eksisterer) 17](#_Toc449911888)

[Fænomenologiens epistemologi (hvad stammer erkendelsen fra, hvad kan vi erkende, og hvad kan vi ikke erkende, hvad forstås der ved sikker viden) 18](#_Toc449911889)

[Kritik af fænomenologien 18](#_Toc449911890)

[Min videnskabsteoretiske positionering set i forhold til min forforståelse af empowermentteorien 19](#_Toc449911891)

[Metodeafsnit 19](#_Toc449911892)

[Valget af casestudiet som forskningsstrategi 19](#_Toc449911893)

[Casestudiets kendetegn og styrker 20](#_Toc449911894)

[Kritikken af casestudiet 21](#_Toc449911895)

[*Single case* studiet og udvælgelse af casen 23](#_Toc449911896)

[Casebeskrivelse 26](#_Toc449911897)

[Konkret casebeskrivelse – Kalundborg Kommunes empowermentprojekt 26](#_Toc449911898)

[Organisering, projektansvarlige og styregrupper 26](#_Toc449911899)

[Projektbeskrivelse 27](#_Toc449911900)

[Projektdeltagere 28](#_Toc449911901)

[Projektmedarbejderne 28](#_Toc449911902)

[Lokalt forankrede empowermentgrupper 29](#_Toc449911903)

[Afgrænsning af casen 31](#_Toc449911904)

[Afgrænsning af personer I casen 31](#_Toc449911905)

[Afgrænsning af de fysiske og geografiske rammer 32](#_Toc449911906)

[Den tidsmæssige afgrænsning 33](#_Toc449911907)

[Afgrænsning af andre aktører uden for casen 33](#_Toc449911908)

[Grounded theory – en metode 34](#_Toc449911909)

[Grounded theory – et tilbageblik 34](#_Toc449911910)

[Grounded theory og Glaser 35](#_Toc449911911)

[Induktiv og deduktiv metode 36](#_Toc449911912)

[Den teoretiske udvælgelse 37](#_Toc449911913)

[Teoretisk udvælgelse af case 38](#_Toc449911914)

[Processen omkring dataindsamling og teoretisk udvælgelse i min case 39](#_Toc449911915)

[Processen i grounded theory og refleksioner over min undersøgelse 40](#_Toc449911916)

[Måden at indsamle data på – den teoretiske sensitivitet og gode optegnelser 41](#_Toc449911917)

[Forskningsprocessen ifølge Glaser 42](#_Toc449911918)

[Første fase – åben kodning 42](#_Toc449911919)

[Vejen til kernekategorien 44](#_Toc449911920)

[De to kernekategorier 44](#_Toc449911921)

[Den selektive fase 45](#_Toc449911922)

[Den teoretiske fase 47](#_Toc449911923)

[Analyse 48](#_Toc449911924)

[Analysestrategi 48](#_Toc449911925)

[Kernekategorien ”mening” 48](#_Toc449911926)

[Mening – at arbejde for det der giver mening for borgeren 49](#_Toc449911927)

[Mening – en indre rorpind/noget der føles rigtigt for den enkelte medarbejder 49](#_Toc449911928)

[Mening – i forhold til arbejdstilrettelæggelsen 50](#_Toc449911929)

[Mening – i forhandlingen med ledelsen 50](#_Toc449911930)

[”At møde mennesket hvor det er” Det kompetente menneske 51](#_Toc449911931)

[At tage deltageren alvorligt 51](#_Toc449911932)

[At kunne vente til 52](#_Toc449911933)

[(Mis)tillid 52](#_Toc449911934)

[Deltagerens manglende tillid til systemet 52](#_Toc449911935)

[”Systemets”/jobcenterets manglende tillid til borgeren 53](#_Toc449911936)

[Valgfrihed og frivillighed Frivillighed for borgerne 53](#_Toc449911937)

[Borgernes valgfrihed 54](#_Toc449911938)

[At tænke kreativt 54](#_Toc449911939)

[At være rådgiver, samarbejdspartner og mellemled 55](#_Toc449911940)

[At dele viden, magt og ejerskab 55](#_Toc449911941)

[Det menneskelige mellemled 56](#_Toc449911942)

[At turde slippe kontrollen 56](#_Toc449911943)

[Samfundets strukturer og pres Strukturelle forklaringer på sociale problemer 57](#_Toc449911944)

[Samfundets uligheder 57](#_Toc449911945)

[Samfundets modkrav og stempling 58](#_Toc449911946)

[At få lov og ville det….(ledelse og medarbejdere) Legal måde at arbejde på 58](#_Toc449911947)

[Manglende konsensus 59](#_Toc449911948)

[At ville empowerment 60](#_Toc449911949)

[Relation mellem kategorierne 61](#_Toc449911950)

[Kernekategorien ”venteposition” 63](#_Toc449911951)

[At vente 64](#_Toc449911952)

[Sagsbehandler laver ikke noget 65](#_Toc449911953)

[At blive glemt 65](#_Toc449911954)

[At hænge fast i fluepapiret 66](#_Toc449911955)

[Kategorien ”Sagsbehandleren” 66](#_Toc449911956)

[Sagsbehandlerskift 67](#_Toc449911957)

[Tryghed 69](#_Toc449911958)

[Ligeværdighed 69](#_Toc449911959)

[Åbenhed 70](#_Toc449911960)

[Frivilligheden 71](#_Toc449911961)

[Medindflydelse 72](#_Toc449911962)

[Manglende indflydelse 72](#_Toc449911963)

[Fællesskab 73](#_Toc449911964)

[Hyggeligt samvær 74](#_Toc449911965)

[At være i samme båd 74](#_Toc449911966)

[At udvikle sociale kompetencer 75](#_Toc449911967)

[Viden 75](#_Toc449911968)

[At få viden 76](#_Toc449911969)

[Ikke at få noget at vide 76](#_Toc449911970)

[At blive mødt hvor man er som menneske 77](#_Toc449911971)

[Det lille oprør 78](#_Toc449911972)

[Relation mellem kategorierne 79](#_Toc449911973)

[Opsummering 82](#_Toc449911974)

[Teoretisk analyse (Boltanski) 84](#_Toc449911975)

[Introduktion til pragmatisk sociologi 84](#_Toc449911976)

[Den industrielle værdiorden 86](#_Toc449911977)

[Værdisættelse af projektdeltagerne ud fra den industrielle verdens normative målestok 87](#_Toc449911978)

[Systemets manglende effektivitet 87](#_Toc449911979)

[Projektets kompensationstiltag 89](#_Toc449911980)

[Den projektorienterede værdiorden 90](#_Toc449911981)

[Den projektorienterede verden og projektdeltagerne 91](#_Toc449911982)

[Kompenserende tiltag i projektet 92](#_Toc449911983)

[Selvledelse, kreativitet og det innovative 93](#_Toc449911984)

[Kompenserende tiltag 94](#_Toc449911985)

[Markeds værdiordenen 95](#_Toc449911986)

[Kompenserede tiltag 97](#_Toc449911987)

[Den civile værdiorden 98](#_Toc449911988)

[Civilverdenen som den kommer til til udtryk i min empiri 98](#_Toc449911989)

[Kompensationstiltag 99](#_Toc449911990)

[Opinionens værdiorden 100](#_Toc449911991)

[Deltagernes mediedækning 100](#_Toc449911992)

[Kompenserende tiltag 101](#_Toc449911993)

[Opsummering af den teoretiske analyse 102](#_Toc449911994)

[Besvarelse af problemformuleringens hovedspørgsmål 103](#_Toc449911995)

[Litteraturliste speciale 104](#_Toc449911996)

# Abstract

This thesis is occupied with whether empowerment in social work within the field of employment, is possible to actually exercise. The starting point is a research into Kalundborg Kommunes current empowerment project. Kalundborg Kommune is part of the empowerment project, initialized by The Danish Agency for Labour Market and Recruitment, and is an attempt to help the more vulnerable citizens on social benefits closer to the labour market.
In the preface of this thesis, I will be accounting for the difficulties and challenges that seem to occur in this process.

Kalundborg Kommunes project has been selected as best case in terms of an example of where it is most likely that one will experience an empowerment orientated approach in social work with a group of citizens receiving unemployment benefits. Through the method of Grounded Theory I will be attempting to answer the questions “How do the employees understand the concept of working empowerment orientated”? and “ How do the employees experience their possibilities of actually doing this in a practical context” Furthermore I will be occupied with how the citizens and participants of the empowerment project, experience this participation?

Following this, I will be presenting a theoretical analysis with a starting point in Luc Boltanskis pragmatic sociology and show how the project participants is value determined in specific value categories. Through this, I will be answering the main research question of this thesis; To what extent, is it possible for social workers to practice empowerment in the field of employment.

# Problemfelt og problemformulering

# Indledning

Beskæftigelsesområdet har siden 1. januar 2013 fået tre nye reformer, der alle betoner rehabilitering og tværfaglighed i arbejdet med de personer, der er længst væk fra arbejdsmarkedet. Dette gælder både personer med varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed samt sygedagpengemodtagere med et længerevarende sygdomsforløb foran sig. Fælles for disse målgrupper er, at der ofte er tale om problemstillinger, der kalder på helhedsorienterede og tværfaglige indsatser og en sagsbehandlingsmæssig koordinering heraf. Derudover skal personerne inddrages i behandlingen af deres sag og i højere grad have medbestemmelse i forhold til, hvad der kan bedre deres funktionsniveau og arbejdsevne. Det endelige mål med indsatserne er i alle tilfælde tilknytning til arbejdsmarkedet, i et omfang der er muligt – uanset hvor langt personerne er fra arbejdsmarkedet. Tilkendelse af førtidspension er absolut sidste udvej.

Som led i understøttelse af intentionerne bag reformerne i forhold til måden at arbejde med de mest udsatte ledige på, er empowerment tankegangen kommet på banen i beskæftigelsesindsatsen. Det kunne måske betyde en kursændring i arbejdet med de mest udsatte ledige, set i forhold til den ”work-first tankegang der har været styrende op gennem 00èrne.

# Problemfelt

Jeg vil i dette speciale kaste et kritisk blik på empowerment i en dansk kontekst som redskab til at udvikle nye forståelser for sociale problemer og indsatser i arbejdet med de mest udsatte ledige. Her tager jeg udgangspunkt i ”projekt om empowerment for personer fyldt 30 år” – et projekt udbudt af Styrelsen for Arbejdsmarkedet og Rekruttering (STAR), der retter sig mod aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og personer i ressourceforløb. Derudover vil jeg redegøre nærmere for begrebet empowerment og de forhold, der kan have betydning for medarbejdernes muligheder for at praktisere en sådan tilgang over for de mest udsatte ledige. Denne gennemgang fører frem til specialets egentlige problemformulering.

# Projekt om empowerment for personer fyldt 30 år

Rammerne for projektets indhold er fastsat af Styrelsen for Arbejdsmarkedet og rekruttering (STAR). Der lægges vægt på, at borgeren får indflydelse på indsatsen, der skal føre til uddannelse eller job. Dette skal i praksis indebære, at borgeren inddrages i hele processen og får indflydelse på alle vigtige beslutninger, der omhandler indsatsens mål, indhold og tempo. Ifølge styrelse skulle dette gerne føre til større engagement hos borgeren og dermed en øget ansvarlighed for egen situation.

Der åbnes samtidig op for, at borgeren skal have hjælp til at kunne tage dette ansvar, hvilket ud fra projektbeskrivelsen forudsætter en tillidsfuld relation mellem sagsbehandler og borger, hvor der ydes hjælp til, at borgeren kan få indblik i sine muligheder og ydermere støtte til at udnytte disse muligheder. Sagsbehandlers rolle defineres i projektet som mere anerkendende, coachende og motiverende.

(Kilde: [file:///C:/Users/Christine/Downloads/Det-gode-ressourceforlob-empowerment-voksne-projektbeskrivelse%20pdf%20(4).pdf)](file:///C%3A/Users/Christine/Downloads/Det-gode-ressourceforlob-empowerment-voksne-projektbeskrivelse%20pdf%20%284%29.pdf%29).

Der er i alt af STAR udvalgt 32 kommuner til projektet, der løber fra 1. oktober 2014 til 30. september 2016 (kilde: <http://www.socialraadgiverne.dk/Default.aspx?ID=10107>). Spørgsmålet er, hvilken form for empowerment, der egentlig lægges op til med ovenstående beskrivelse? Lad os se nærmere på empowermentbegrebet i nedenstående:

# Definitionen af empowerment

Empowerment som begreb bliver brugt på forskellig vis og i forskellige sammenhænge, hvilket kan være med til at gøre empowerment begrebet diffust og svært håndterbart. En af problematikkerne ved dette er, at empowerment-begrebet har nogle intentioner, men ikke er teoretisk forankret (s. 188 John A.) Det betyder, at det ikke er afklaret *”hvilken teoretisk forståelse af menneskers liv og hvilken teoretisk forståelse af socialt hjælp der arbejdes ud fra i empowermentorienteret socialt arbejde”* (s.188 John A.).

John Andersen og Maja Lundemark Andersen skelner begge mellem følgende tre forskellige varianter af empowerment begrebet:

1) en neoliberalistisk variant, hvor empowerment kun handler om individers og familiers evne til at kunne forfølge deres egne mål og hvor der ikke stilles spørgsmål ved samfundets ulighedsskabende strukturer,
2) en social liberal variant, hvor der i højere grad skal ske en inddragelse og myndiggørelse, men hvor der grundlæggende ikke stilles spørgsmål til de strukturer og vilkår i samfundet, som skaber ulighed og
3) en samfundskritisk, transformativ variant, som fokuserer på kollektiv bevidstgørelse og handlekapacitet ift. økonomi, rettigheder og livsbetingelser for underprivilegerede grupper.

(J. Andersen, Social kritik nr. 101, s. 62 & M. L. Andersen i Uden for Nummer s. 18).

Empowerment begrebet er især udviklet i Canada, England og USA, hvor det sociale arbejde primært er organiseret som frivilligt arbejde. Det havde i sin oprindelse et samfundskritisk perspektiv og rettede sig mod de undertrykte eller underprivilegerede mennesker og grupper, som gennem en proces og med hjælp fra en ikke undertrykt og/eller professionel, skulle udvikle kraft og styrke til at tage magten over eget liv og fremtid (Andersen, Brok, Mathiasen s. 21).

I det danske velfærdssamfund, hvor sociale problemer klares i det offentlige system, som er underlagt kontrol- og myndighedsfunktioner samt styres gennem lovgivningen, har empowerment begrebet i en samfundskritisk variant svære vilkår (Harder & Pringle s. 120). Når empowerment inddrages til en dansk kontekst, er der tendens til at oversætte det til ”vækst i selvværd eller øget selvtillid”, der retter sig mod den psykologiske del af individet (Andersen, Brok, Mathiasen s. 40). I mange ”post-forståelser” af empowerment er der fokus på anerkendelses og identitetspolitik i forhold til de underpriviligerede. I begge tilfælde glemmer man at inddrage økonomisk ulighed (J. Andersen s. 25).

Når der tales om empowerment på beskæftigelsesområdet i Danmark er det derfor i en mere socialliberal variant, hvor den overordnede hensigt er forøgelse af myndiggørelse og borgerinddragelse. Det er begge elementer, der er fremtrædende i STARs beskrivelse af empowermentprojektet, hvorimod betoning af samfundsmæssige forhold som forklaringsmodel på sociale problemer helt er udeladt. Projektet fra STAR lægger derfor umiddelbart op til en socialliberal fortolkning af empowermentbegrebet. Spørgsmålet er, om den tilgang vil kunne tilføre beskæftigelsesindsatsen noget nyt?

# Den socialliberale empowerment tankegangs begrænsninger

Ifølge M. L. Andersen vil en kursændring i retning af at tænke empowerment i en socialliberal version ikke nødvendigvis føre til en grundlæggende ændring i arbejdet med de mest udsatte ledige. Hun redegør i sin artikel for, at beskæftigelsesindsatsen primært bygger på en neoliberal og socialliberal tilgang, der kan tolkes, som at den ledige selv bærer ansvaret for sin placering uden for arbejdsmarkedet, ligesom det også er den enkeltes eget ansvar selv at ændre på denne situation. Dette udgangspunkt er ifølge hende knyttet sammen med et læringsteoretisk perspektiv, hvor fokusset er på individets adfærd og tilpasning af denne i forhold til samfundets normer. Perspektivet er indlejret i både forklaringsmodel omkring den lediges situation og sociale problemer samt de indsatser, der iværksættes for at bringe den ledige i beskæftigelse. M. L. Andersen vurderer ikke, at empowerment i en sådan kontekst, vil tilføre beskæftigelsesindsatsen noget nyt. I stedet argumenterer hun for en empowerment tilgang i et samfundskritisk perspektiv som kilde til at skabe forandring hos de mest udsatte mennesker i det danske samfund (M. L. Andersen i Uden for Nummer s. 19 f).

# Samfundskritisk empowerment i beskæftigelsesindsatsen?

Selv om min første antagelse om, at STARs empowermentprojekt læner sig op af en socialliberal empowermenttankegang, er der dog noget, der kunne pege i retningen af, at STAR understøtter empowermentorienterede arbejde i en mere samfundskritisk version. I starten af 2015 har styrelsen nemlig udsendt en pjece til jobcentrene med inspiration til det at arbejde empowermentorienteret. Den retter sig både mod medarbejdere, der indgår i empowermentprojektet, samt andre der ønsker at få et indblik i det at arbejde med empowerment. Pjecen er skrevet af førnævnte M. L. Andersen, og betoner både udsagn om ”borgerens magt til at gøre noget ved sit eget liv”, ”strukturelle forhold som forklaring på sociale problemer”, ”borgerens ret til selv at definere sit problem og den indsats der er behov for”, ”sagsbehandleren som vidensdeler og borgerens konsulent med fokus på det, der kan lade sig gøre i systemet i stedet for det, der ikke kan lade sig gøre”.

(Kilde:<https://mail.tdc.dk/viewattach.cgi/Empowerment.pdf?spec=0.3&UID=23957&pathname=%2FINBOX&download=1&r=14271158840.100963794234307> ).

Jeg vil dog forholde mig kritiske til, hvor dybt disse intentioner egentlig stikker. Samfundskritisk empowerment fordrer en meget anderledes måde at tænke om og arbejde med de udsatte ledige - både i organisationen, blandt ledelse og medarbejdere (M. L. Andersen i Uden for Nummer s. 20). I nedenstående redegøres der for nogle forhold, der umiddelbart taler imod, at en sådan omstilling så let kan finde sted.

# Et beskæftigelsessystem præget af work-first tankegangen op gennem 00èrne

Siden 2001 har arbejdet med de svageste ledige og sygemeldte i høj grad været præget af ”work-first” tankegangen. Målet var hurtigst muligt at få personerne i job, og midlet hertil var primært en kortvarig beskæftigelsesrettet indsats (Baadsgaard m.fl. s. 6). Særligt i forbindelse med strukturreformen i 2007, hvor den beskæftigelsesrettede indsats blev afskilt fra ydelsesdelen samt de sociale indsatser, ledsaget af økonomisk incitamentstyring og centralt styrede kontrolsystemer af kommunernes beskæftigelsesindsats, har denne tankegang taget fart. Ifølge Baadsgaard m.fl. består beskæftigelsespolitikken i 2012 primært af kontrol med de ledige og joborienteret aktiveringsindsats (Baadsgaard m.fl. s. 1 f), og sanktioner er et væsentligt element i arbejdet med at få ledige i arbejde (Caswell 2014 s. ??). Det er forhold, der frem til i dag fortsat er en væsentlig del af dagordenen i det beskæftigelsesrettede arbejde (kilde). I denne periode har empowerment-tankegangen stort set ikke eksisteret i praksis på beskæftigelsesområdet (M. Andersen s. 4 i artikel i Uden for Nummer).

Denne tilgang har bl.a. ført til en udskiftning af de medarbejdere, der traditionelt arbejdede med de mest udsatte ledige i kommunerne. Det var primært socialrådgivere og –formidlere med en socialfaglig forståelse af behovet for helhedsorienteret indsats og helhedssyn i arbejdet med denne målgruppe. Baadsgaard, Jørgensen m.fl. har i 2011 foretaget en undersøgelse i jobcentre omhandlende kvalificering og faglig praksis i arbejdet med ikke arbejdsmarkedsparate ledige og sygemeldte. Et af resultaterne viser, at kun 40% af alle sagsbehandlere i jobcenteret på det tidspunkt havde en uddannelsesmæssig baggrund som socialrådgiver eller –formidler. Andre sagsbehandlere havde enten uddannelse af administrativ karakter, eller anden uddannelse der i forskellig grad var relevant for arbejdet med de ledige. I 20% af tilfældene havde de ansatte uddannelse, der slet ingen relevans havde for arbejdet med ledige. Kun blandt sagsbehandlerne på sygedagpengeområdet var andelen af socialrådgivere og –formidlere større (2/3 dele) (Baadsgaard m.fl. s. 5 + Baadsgaard, Jørgensen m.fl. 2011). Ifølge Baadsgaard m. fl. efterlader det i mange tilfælde arbejdet med de svageste ledige uden en fælles faglig forståelse og viden hos de professionelle om, hvad der virker og er behov for i arbejdet for denne målgruppe. Der mangler simpelthen en professionalisering af beskæftigelsesområdet (Baadsgaard m.fl. s. 5 & Kongsgaard s. 1).

En lignende undersøgelse fra KL gennemført i kommunernes jobcentre i november 2013 viser samme tendens - nemlig at andelen af medarbejdere, der vil beskrive deres stilling som ”sagsbehandler (socialrådgiver, socialformidler m.fl.)” kun ligger på 35,6% (<http://www.kl.dk/imagevaultfiles/id_65869/cf_202/kl_rapport_om_kompetencer_i_jobcentrene.pdf> s. 3).

Blandt det samlede antal respondenter svarer 25% af dem, at de kun i nogen grad føler sig uddannelsesmæssigt klædt på til at varetage deres arbejdsopgaver på beskæftigelsesområdet, mens 2% føler sig klædt på i ringe grad. Når det gælder forvaltning af områdets love og regler føler 34% sig kun klædt på i nogen grad og 5% i ringe grad eller slet ikke. I forhold til samtaler med de ledige er andelen af medarbejdere, der kun i nogen grad føler sig uddannelsesmæssig klædt på til opgaven på 18% og 2% i ringe grad (KL-rapport s. 15 f).

Medarbejderne udtrykker i forbindelse med undersøgelsen bl.a. *”et behov for at lære bedre samtaleteknikker til brug for ”den svære samtale” i mødet med komplekse ledige - herudover også samtaleteknikker med en coachende tilgang til borgeren”* (citat fra KL-rapporten s. 16). Derudover peges der på behov for kurser inden for lovområderne samt coaching/samtaleteknikker – herunder empowerment samt viden om psykisk syge (KL-rapporten s. 12).

# Manglende kendskab til samfundsmæssige forhold som årsag til sociale problemer

At medarbejderne har en socialfaglig uddannelsesbaggrund er dog ikke en garanti for udøvelse af helhedssyn i arbejdet. Helhedssyn er et væsentligt aspekt af socialrådgiverfaget, men der er en tendens til, at de samfundsvidenskabelige teorier rykker i baggrunden, når sociale problemer skal forklares og løses (Ejrnæs s. 132). Ifølge Ejrnæs er det vigtigt at kombinere denne form for teorier med anden mere praksisnær viden eller teori som eksempelvis jura eller samtaleteknik, da det sikrer en mere nuanceret forståelse og forklaring af de sociale problemer (Ejrnæs 145 f). Fx peges der på, at helhedssyn indebærer, at professionelle inddrager *niveautankegang* i deres forståelse af sociale problemer. Forklaring og løsning på disse problemer bør altså søges både på individ, gruppe og samfundsniveau (Ejrnæs s. 148), hvilket er mere i tråd med den samfundskritiske tankegang (M. L. Andersen Empowerment på DK s. 22). Jeg stiller mig derfor kritisk overfor medarbejdernes forudsætninger for at praktisere både helhedssyn og empowerment.

# Uenighed er præmis i socialt arbejde

En tredje barriere er, at de socialrådgivere og formidlere, der varetager arbejdet med de mest udsatte ledige, ikke lader til at have konsensus i deres faglige vurderinger og handletendenser – og det er de ikke bevidste om. I to vignetundersøgelser omhandlende hhv. pædagogers, socialrådgiveres, sundhedsplejerskers, og læreres syn på børn og deres problemer samt undersøgelse af pædagogers faglighed var konklusionen, at der var stor uenighed inden for samme faggruppe om vigtige faglige emner ( Ejrnæs & Monrad s. 235 f). Forskellene viste sig bl.a. ved de professionelles vurderinger af årsagerne til de problemer, der var skitseret i vignetterne, samt den måde de havde tendens til at ville handle på i forhold til problemerne. Den påviste uenighed inden for den samme faggruppe var ubevidst for respondenterne selv. De havde selv en formodning om, at deres kollegaer ville være enige med dem, hvilket viste sig ikke at holde stik (Ejrnæs & Monrad s. 237). ”*Uenighed er et grundvilkår i pædagogisk, socialt og sundhedsmæssigt arbejde”* (Ejrnæs & Monrad s. 236).

Det må derfor antages, at såvel socialrådgivere som andre faggrupper, der arbejder med de mest udsatte ledige i beskæftigelsesindsatsen også har uenighed som grundvilkår. At udvikle en så anderledes måde at arbejde på, som særligt den samfundskritiske empowermenttankegang lægger op til, må forventes at blive en udfordring, selv med efteruddannelse af medarbejderne, da der sandsynligvis vil være en forskelligartet tilgang til forståelsen af empowerment på trods heraf. En forskellig tilgang til arbejdet er i sig selv ikke nødvendigvis en barriere, men det at den ikke er bevidst hos medarbejderne gør, at forskellige faglige vurderinger af de udsattes problemer og løsningen heraf risikerer at blive praktiseret individuelt bag lukkede døre i stedet for at blive drøftet i det åbne rum.

Undersøgelserne viser nemlig, at der blandt de professionelle er et ønske om at opnå enighed i arbejdet med deres ”brugergrupper” (klienter, børn, patienter, borgere). Med til at skabe myten om den faglige konsensus er de enkelte professioners faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner, hvor ideen om faglig ensartet praksis har sin baggrund i fagets fælles teori og praksis. Samtidig arbejdes der i organisationer som fx jobcentre i høj grad på at skabe et fælles værdiggrundlag og fælles fodslag for de professionelles arbejde. Sådanne tiltag er med til at skabe en forventning såvel blandt medarbejdere som ledelse om konsensus i arbejdet (Ejrnæs & Monrad s. 244 ff). Såfremt en mere samfundskritisk empowerment tankegang for alvor skal kunne udføres af medarbejdere, der arbejder med de mest udsatte ledige, kræver det en bevidstgørelse af uenighed som præmis for det sociale arbejde. Det stiller krav om ledelsesmæssig anerkendelse af denne præmis og skabelse af rammer og arbejdsvilkår, der fremmer en åben drøftelse af faglige uenigheder og anvender dem til faglig udvikling og kvalificering af det sociale og beskæftigelsesfaglige arbejde (Ejrnæs & Monrad s. 256 ff).

# Henledning til problemformuleringen

Med baggrund i ovenstående undersøgelser af medarbejdersammensætning og -kvalifikationer i jobcentrene, den manglende inddragelse af samfundsvidenskabelig viden i forbindelse med udøvelse af helhedssynet samt mangel på åben drøftelse af uenigheden blandt medarbejderne er der umiddelbart flere barrierer i forhold til at skabe så væsentlige ændringer i beskæftigelsesindsatsen, som særligt den samfundskritiske empowermenttankegang lægger op til. Samtidig anerkender jeg, at medarbejdernes muligheder for at udøve en ændring af praksis skabes i et komplekst samspil af mange faktorer, hvoraf jeg i ovenstående blot har nævnt nogle af dem. Jeg er derfor interesseret i, om det på trods af de umiddelbare barrierer, kan lykkedes at skabe rum for udvikling og praktisering af empowerment i beskæftigelsesindsatsen – og i så fald hvilken variant af empowerment der er tale om. Der er lige nu en oplagt mulighed for at sætte disse spørgsmål under lup, da der i øjeblikket er et forsøgsprojekt med empowermentorienteret arbejde i gang i 30 kommuner rundt omkring i landet. Projekterne startede op i oktober 2014, så der er god chance for, at projekterne er godt i gang i praksis.

# Problemformulering

Ovenstående leder mig frem til følgende problemformulering:

***I hvilket omfang det er muligt at praktisere empowerment på beskæftigelsesområdet, og hvilken variant af empowerment er der tale om?***

 Til besvarelse af min problemformulering vil jeg tage udgangspunkt i nedenstående hjælpespørgsmål:

* ***Hvordan forstår medarbejderne i Kalundborg Kommune det at arbejde empowermentorienteret, og hvordan oplever de deres muligheder for at udøve denne tilgang i praksis?***
* ***Hvordan oplever projektdeltagerne det at være med i Kalundborg Kommunes empowermentprojekt?***

# Projektdesign

# Videnskabsteoretisk positionering

Min problemformulering lægger op til to videnskabsteoretiske retninger, som jeg vil anlægge i nærværende speciale. Eftersom specialet omhandler empowerment, indskriver jeg mig allerede herved i en kritisk videnskabsteoretisk positionering. Det betyder, at jeg har en normativ tilgang, hvor jeg forholder mig kritisk til de samfundsforhold, der genererer ulighed og dårlige livsbetingelser. Formålet med en sådan forskning er at frembringe viden, der netop kan belyse og dermed være med til at ændre på disse forhold (Bilfeldt s 122).

Samtidig lægger min problemformulering også op til en åben/mere forudsætningsløs tilgang til den praksis, hvori empowermenttilgangen om muligt skal udfolde sig. Sagt med andre ord ønsker jeg trods mit normative/kritiske udgangspunkt ”at lægge mine våben fra mig” og med et åbent sind undersøge, hvordan projektmedarbejderne og –deltagerne forstår og oplever empowerment i hhv. deres arbejdsliv og hverdag. Jeg vil derfor i selve min tilgang til undersøgelsesfeltet indtage en fænomenologisk videnskabsteoretisk positionering. I nedenstående vil jeg komme nærmere ind på, hvad det betyder for min undersøgelse, og hvordan jeg vil inddrage elementer fra de to videnskabsteoretiske retninger i dette speciale.

# Fænomenologien

Min anvendelse af fænomenologien drejer sig om den del af min problemformulering, der omhandler:

* ***Hvordan forstår medarbejderne i Kalundborg Kommune det at arbejde empowermentorienteret, og hvordan oplever de deres muligheder for at udøve denne tilgang i praksis?***
* ***Hvordan oplever projektdeltagerne det at være med i Kalundborg Kommunes empowermentprojekt?***

# Fænomenologiens historie/præsentation af de elementer fra fænomenologien hvori jeg tager mit udgangspunkt

Før jeg går videre med at redegøre for hvilke elementer inden for fænomenologien, jeg vil anvende i nærværende speciale, opridses her kort processen denne videnskabsteoretiske tilgang har gennemgået. Formålet er at give læseren et indblik i, det afsæt jeg indtager i forhold til indsamling af min empiri.

Edmund Husserl udviklede en videnskab, der tager udgangspunkt i ”at vejen til objektiv erkendelse går gennem indsigt i menneskers subjektive og intentionelle erfaringsverden” (Juul s 67). Husserl havde indtil slutningen af sit forfatterskab primært fokus på individets erfaringsverden, hvorimod Alfred Schutz der udviklede videre på Husserls livsverdensbegreb, fra starten overtog Husserls sene interesse for ”menneskets historiske og sociale væren i en fælles kultur” (Juul s 83). Det betyder, at genstandsfeltet for Schutzs forskning ikke (kun) tog udgangspunkt i den enkeltes erfaringsverden men derimod havde sit fokus på den socialiseringsproces, som mennesker gennemgår, når de i samspil med deres omgivelser internaliserer ubevidste adfærdsnormer, der er med til at sætte rammerne for deres sociale virkelighed – herunder deres fortolkning af hinanden og de omgivende fænomener. Schutz kalder dette for en ”common sense”-verden (Juul s 83). Det er netop denne ”common sense”-verden, der er genstandsfelt for min interesse i forhold til det empiriske felt. Sagt med andre ord vil jeg interessere mig for de ubevidste adfærdsnormer, der sætter rammerne for både medarbejderne og projektdeltagernes sociale virkelighed.

# Fænomenologiens ontologi (studiet af det som eksisterer og hvordan det eksisterer)

I fænomenologien eksisterer der kun èn virkelighed – nemlig den der kan erfares (subjektivt) af mennesker. Der er altså ikke en antagelse om, at virkeligheden er opdelt i en objektiv og subjektiv del – at der eksisterer en virkelighed helt uafhængig af de mennesker, der findes i den, samt en virkelighed som den tager sig ud for dem, der er i den (Juul i Samfunds…..s 65 f). Mennesker erfarer ikke, uden at have noget at forholde sig til. Det betyder, at menneskers erfaring omkring verden dels foregår i samspil med de genstande, der findes i dets omgivelser (Juul i Samfund….s 92), dels gennem interaktioner med andre mennesker (intersubjektivitet) (Juul Sam…..s 76.). Mennesker indgår i sociale sammenhænge, der sætter rammen for individets subjektive oplevelser og erfaringer. Det betyder dog ikke, at menneskers erfaringer er helt ens, men at den måde man som individ gennem samspil med andre mennesker navigerer i og forstår verden på baggrund af er fælles. Husserl og Schutz kalder dette for ”typificering”. I begrebet ”typificering” ligger rolle-, adfærds- og normalitetsforventninger, der ikke blot er noget, der opstår i interaktionen mellem mennesker her og nu, men et udtryk for en kulturel tradition som den enkelte er bærer af (Juul Samfund…..s 77 f og 83 f). Det er denne fælles ”typificering”, som den opleves af både medarbejdere og projektdeltagere, jeg vil søge at belyse/synliggøre via min undersøgelse af feltet.

# Fænomenologiens epistemologi (hvad stammer erkendelsen fra, hvad kan vi erkende, og hvad kan vi ikke erkende, hvad forstås der ved sikker viden)

Ifølge Husserl er fænomenologi en ”streng videnskab”, hvis sikre fundament bygger på subjekters oplevelser. For at kunne indtage det Husserl kalder ”første persons-perspektivet” – altså være så åben som mulig overfor aktørernes livsverden, så nye opdagelser kan opstå, må jeg som forsker i størst mulig grad søge at frigøre mig fra mine fordomme og teorigrundlag - af både Husserl og Schutz kaldet ”epochè” (Juul s 71). Schutz lægger meget vægt på ”epochèn”. Han mener ligesom Husserl, at forudsætningen for sikker viden via indsigt i typificeringsprocesserne i aktørernes ”common sense”-verden er, at forskeren er i stand til at være den neutrale iagttager (Juul s 86).

Det kan naturligvis være en udfordring, når jeg i kraft af min lange arbejdserfaring som fagspecialist i jobcenterregi har et indgående kendskab til arbejdet med udsatte personer, og støtte til de medarbejdere der varetager den beskæftigelsesrettede indsats overfor denne målgruppe. Udgangspunktet for min undersøgelse vil derfor være en mere ”moderat” tilgang til ”epochè”, hvilket fortsat er i overensstemmelse med denne videnskabsteoretiske tilgang. Ifølge Søren Juul indeholder fænomenologien nemlig en accept af, at det som forsker ikke er muligt at fralægge sig al forforståelse, men at man må anstrenge sig herfor (Juul s 75).

Den fænomenologiske objektive erkendelse går altså gennem aktørernes ”common sense”-verden. ”Objektivitet skal her formentlig ikke forstås som absolut sandhed men snarere som en art konsensusdannelse mellem forskellige subjekter” (Juul s 78).

# Kritik af fænomenologien

Et af kritikpunkterne ved fænomenologien er, at den er for fokuseret på individet og ikke beskæftiger sig med de strukturelle forhold, der har betydning for menneskers handlemåder. Hertil skal det nævnes, at fænomenologer ikke er blinde overfor samfundsstrukturers betydning for hverdagslivet, men mener at aktørerne altid har en vis handlefrihed i forhold til at forme deres sociale liv (Juul s 84 f) . Dette kritikpunkt kan del dels imødekommes ved, at jeg i nærværende speciale som nævnt også indtager en kritisk videnskabsteoretisk positionering, der forklarer individers ”common sense”-verden i sammenhæng med strukturelle vilkår (Bilfeldt s 126).

# Min videnskabsteoretiske positionering set i forhold til min forforståelse af empowermentteorien

Mit udgangspunkt er som nævnt at være kritisk overfor mulighederne for at udøve empowerment på beskæftigelsesområdet, og at jeg ved at tage mit afsæt i empowerment indtager en kritisk normativ position. Dette strider imod en ren fænomenologisk videnskabsteoretisk tilgang, da man som forsker som nævnt forudsættes at være en neutral iagttager. Det er dog muligt som fænomenolog at have en teoretisk begrebsramme, hvis blot man ved indsamling af data er så åben som muligt overfor forskningsfeltet og dets aktører (Juul s 100).

# Metodeafsnit

Jeg har valgt at lave et casestudie baseret på STARs empowermentprojekt. I det følgende vil jeg komme ind på casestudiet som forskningsmetode – herunder redegøre for metodens fordele og ved hjælp af litteraturen argumentere imod den kritik casestudiet ofte er udsat for. Derudover vil jeg redegøre for mit valg af metoden til belysning af min problemformulering og præsentere læseren for min udvælgelse af Kalundborg Kommunes empowermentprojekt som case.

# Valget af casestudiet som forskningsstrategi

”*Fællestræk ved udførte casestudier er, at de er helhedsprægede (holistiske), induktive og aktørorienterede. Det videnskabsteoretiske udgangspunkt er hermeneutikken og fænomenologien*” (Flyvbjerg 1988 s 4).

Jeg har valgt casestudiet som metode til at belyse min problemformulerings to hjælpespørgsmål i praksis. Metoden er naturlig at anvende, når min videnskabsteoretiske tilgang er fænomenologien, og derudover kan casestudiet med fordel anvendes:

* når der er tale om besvarelse af spørgsmål som ”hvordan” og ”hvorfor”.
* når der er tale om en igangværende begivenhed, der skal undersøges.
* når der skal forskes i et felt, hvor forsker kun har lidt eller slet ingen kontrol over, det fænomen der skal undersøges (Yin s. 5 ff).

Fokus i dette speciale er netop at undersøge, hvordan projektdeltagere i det igangværende empowermentprojekt oplever deres muligheder for medinddragelse, medindflydelse, ejerskab til plan/forløb samt magten over eget liv, og hvordan medarbejderne forstår det at arbejde empowermentorienteret samt oplever deres muligheder for at praktisere dette. Derudover er der tale om et projekt, der allerede er beskrevet af STAR og iværksat i praksis i de enkelte kommuner, hvorfor mine muligheder er meget små for at styre/kontrollere, det jeg ønsker at undersøge.

# Casestudiets kendetegn og styrker

Ved at benytte casestudiet som forskningsdesign opnår man som forsker mulighed for *”at sætte de særlige kendetegn og de interessante fænomener ved organiseringen af det sociale liv under lup”* (Antoft & Salomonsen s. 29). Forskeren kan altså få et dybdegående indblik i sammenhængen mellem et givent fænomen og dets kontekst, hvilket betyder, at flere interessante faktorer kan studeres på en gang. Det fordrer derfor en åben forskningsstrategi, når casestudiet anvendes, eftersom det ikke på forhånd er givet, hvilke former for datakilder der bedst kan anvendes til besvarelse af et projekts problemformulering. Her vil ofte være tale om en kombination af kvalitative metoder som deltagende observationer, beskrivelser, interviews, feltarbejde og dokumentstudier (Antoft & Salomonsen s. 30 f).

Ifølge Yin har casestudiet den styrke, at det giver forskeren mulighed for at undersøge det ønskede fænomen i sammenhæng med den kontekst det udspiller sig i, hvilket særligt er en fordel, når grænsen mellem fænomenet og konteksten er mere flydende (Yin s. 13). Selv om Czarniawska argumenterer imod at bruge dette som begrundelse for valg af casestudiet som forskningsdesign, fordi der aldrig er en klar grænse mellem et givent fænomen og dets kontekst, indvender Antoft og Salomonsen, at casestudiet netop giver forskeren mulighed for at konstruere og synliggøre den grænse. En sådan grænse konstrueres i forbindelse med forskningen og påvirkes og valideres løbende i samspil mellem forskeren og det empiriske materiale samt relevante aktører (Antoft og Salomonsen s. 52). Jeg vil senere under afsnittet ”udvælgelse af casestudiedesign og case” beskrive denne proces nærmere.

# Kritikken af casestudiet

Casestudiet rummer som alle andre forskningsdesigns fordele og ulemper. Jeg vil her nævne de typiske kritikpunkter af dette forskningsdesign, da det er en kritik, jeg som forsker i nærværende speciale naturligvis må forholde mig til:

* Teoretisk kontekstuafhængig viden er mere værd end konkret praktisk og kontekstafhængig viden.
* Der kan ikke genereres generel viden på baggrund af en enkel case.
* Kritikkere ser casestudiet som værende mere anvendelig til at generere hypoteser, der så kan testes via mere egnede metoder og først her udvikle ny teori.
* Casestudiet har en tendens til at bekræfte forskerens forudfattede forestilling om et givent fænomen, hvilket er bias i forhold til at fastslå undersøgelsens rigtighed (verifikation).
* Det er ofte vanskeligt at udvikle generelle udsagn og teorier på baggrund af èt specifikt casestudie.

(Flyvbjerg 2004 s. 3-4).

Her er der hjælp at hente hos bl.a. Bent Flyvbjerg, der har følgende argumenter imod ovenstående kritik:

Kontekst uafhængig viden og teori er nødvendig og værdifuld for nybegyndere (altså personer der ikke i forvejen har kendskab til/eller kun har meget lidt kendskab) til et givent område, hvorimod viden om konkrete cases fra praksis er nødvendig for at bibringe forskere og studerende ekspertviden. Begge former for viden har altså sin berettigelse, og man kan derfor ikke hævde, at førstenævnte er mere værd praksisviden (Flyvbjerg 2004 s. 6).

Derudover argumenterer Flyvbjerg for, at det faktisk er muligt at genere generel viden på baggrund af en enkelt case eller flere cases, og dermed kan casestudiet anvendes til mere end at generere hypoteser. Her spiller udvælgelsen af den eller de rette case(s) en stor rolle. Der kan fx være tale om en ”kritisk case”, hvor forskeren tester en teori ved at undersøge praksisfeltet, hvori et givent fænomen/teori udfolder sig. Såfremt teorien ikke stemmer overens med den indsamlede empiri, kan den kritiske case være med til at falsificere den givne teori, hvilket Karl Popper også kalder ”falsifikation”. Det grundige og helhedsorienterede casestudie kan netop være med til at tilvejebringe en dyberegående viden om et fænomen, som fx kvantitativ forskning ikke vil opfange i samme grad og i den forbindelse overse detaljer, der kunne føre til falsificering af den testede teori. Ligeledes kan den mest gunstige case udvalgt inden for et givent område med stor sandsynlighed sige noget om de gennemsnitlige cases inden for området, hvorved ny generel viden opstår (Flyvbjerg 2004 s. 8 ff). Her argumenterer Flyvbjerg for, at casestudiet kan være en meget effektiv måde at teste en teori på, da forskeren med sin særligt udvalgte case faktisk kan hævde: *”If it is valid for this case, it is valid for all (or many) cases”* eller den anden vej rundt: *”If it is not valid for this case, then it is not valid for any (or only few)cases”* (Flyvbjerg 2004 s. 14). I samme forbindelse er det også relevant at inddrage Flyvbjergs argumenter vedr. kritik af casestudiet som ”*it is often difficult to summarize and develop general propositions and theories on the basis og specific case studies”* (Flyvbjerg 2004 s. 4). Han peger her på, at vanskeligheder ved at udvikle generelle udsagn og teorier skyldes forhold ved den undersøgte virkelighed snarere end ved selve casestudiemetoden. Ligeledes nævnes det, at formålet med at lave et *single case* studie ofte ikke er at udvikle hverken generelle udsagn eller teorier men derimod at generere helhedsorienterede fortællinger om virkeligheden (Flyvbjerg 2004 s. 22 ff).

Som modsvar til det sidste kritikpunkt af casestudiet – at et sådant studie har en tendens til at underbygge forskerens forudfattede holdning til et bestemt fænomen, og at der derfor kan være tale om bias i forhold til resultatets rigtighed (verifikation), nævner Flyvbjerg, at et sådant kritikpunkt ikke kun gør sig gældende i forhold til casestudiet og andre kvalitative forskningsmetoder men for alle former for forskningsmetoder. Fx nævner han, at en forskers subjektivisme inden for kvantitative undersøgelser viser sig i valg af de kategorier og variable, der indgår i eksempelvis et spørgeskema. Derudover får forskeren ikke udfordret sin (manglende) objektivisme via tilbagemeldinger fra de respondenter, der er sat under lup, da kvantitative forskere har et mere distanceret forhold, til den virkelighed de undersøger. Desuden peger forskellige forskere, der bruger casestudiet som forskningsmetode, på, at de ofte må revurdere deres forudfattede formodninger og hypoteser efter at have analyseret deres studie (Flyvbjerg 2004 s. 18 ff).

Mit formål med specialet er altså at generere en grundig og helhedsorienteret (ekspert)viden om den virkelighed, der udspiller sig i en kommune, der har valgt at sætte empowerment på dagsordenen i det beskæftigelsesrettede arbejde.

Jeg vil i nedenstående redegøre for mit valg af *single case* studiet og den konkrete case.

# *Single case* studiet og udvælgelse af casen

Som led i udvælgelsen af case startede jeg med at indsamle alle 32 deltagende kommuners projektansøgninger. Min vurdering var, at disse ansøgninger til en start ville give mig et grundlag at lave en sammenligning af projekterne på. Det er lykkedes mig at rekvirere i alt 24 ansøgninger på baggrund af anmodning sendt på mail direkte til projektkontaktpersonerne efterfulgt af en rykker. De resterende kommuner har enten ikke svaret tilbage eller ønsket at fremsende deres projektansøgninger. I den forbindelse har jeg haft kontakt til projektkoordinator på empowermentprojekterne hos STAR og har der igennem fået liste med kontaktinformationer for hver af de deltagende kommuner.

Derudover har jeg bedt projektkoordinatoren ud fra hans kendskab til projekterne om at udpege de projekter, der kunne være mest interessant for mig at undersøge nærmere. Da jeg allerede på forhånd anfægter beskæftigelsesmedarbejdernes mulighed for at arbejde empowermentorienteret, vil jeg gerne forsøge at få fat i projekter, der kan udfordre min skepsis. Ifølge Flyvbjerg er den bedste måde at identificere en case med det formål at teste en hypotese netop at søge efter den case, hvor det er hhv. ”mest sandsynligt” eller ”mindst sandsynligt” at støde på en givent fænomen (Flyvbjerg 2004 s. 15) Jeg har derfor bedt om projekter, der mest muligt lever op til nedenstående krav:

* Understøttelse af borgerens muligheder for selv at definere sine problemer og løsninger herpå, uden at de skal passe ind i kommunens i forvejen tilrettelagte strukturer/rammer.
* Tiltag der gør, at borgeren får mulighed for selv at være med til at opfinde og tilrettelægge de indsatser/tilbud, der kan hjælpe pgl. med at få en bedre livssituation – også selv om de ligger ud over, hvad kommunen sædvanligvis tilbyder, og selv vurderer er de rette.
* Tiltag der sikrer, at borgeren selv får mulighed for at bestemme/få indflydelse på, hvordan sagsbehandleren bedst kan understøtte processen med at opnå en bedre livssituation.
* Sagsbehandler bliver borgerens rådgiver og støtte i forhold til at fremme ovenstående på borgerens præmisser. ”Sagsbehandleren som eksperten” bliver til ”borgeren som eksperten”.
* Projektarbejdet omfatter tiltag mod andre niveauer end individet – fx borgerens netværk og lokalsamfund mhp. forbedring af den enkeltes og gruppers livsvilkår og medindflydelse på det samfund, de skal være en ligeværdig del af.
* Borgeren opnår indsigt i og forståelse af de strukturelle forhold, der har betydning for, at borgeren er i den pågældende livssituation.
* Gruppeorienteret arbejde i stedet for individorienteret arbejde – mobilisering af netværk.
* Tiltag der ”afstigmatiserer” det at være socialt udsat borger i Danmark.

Projektkoordinator har i samarbejde med konsulentvirksomheden Deloitte, der har den praksisnære kontakt til projektkommunerne, udvalgt tre kommuner, der ”*samlet set dækker undersøgelsesområderne, herunder særligt ift. 1) tiltag der gør, at borgeren får mulighed for selv at være med til at tilrettelægge indsatser/tilbud, 2) udvikling af nye tilbud, 3) etableringen af netværk omkring borgerne og 4) at sagsbehandler bliver borgerens rådgiver og støtte, frem for ”myndighedsperson*” (kilde: mail fra STAR af den 27. april 2015). De omtalte kommuner er Randers, Esbjerg og Kalundborg, hvoraf de to førstnævnte ikke var interesseret i at deltage i min undersøgelse, da de allerede havde tilkoblet studerende eller simpelthen ikke kunne afse ressourcer til det.

Jeg havde i forbindelse med valg af casestudiedesign først overvejet at lave et *komparativt* casestudie bestående af enten det *mest ens eller mest uens casedesign* med det formål at opnå de fordele, der er herved. Her er fx tale om, at et studie af flere cases kan virke mere troværdigt, når det kommer til resultater og konklusioner, fordi man som forsker får mulighed for at få indblik i både unikke og generelle træk omkring det fænomen, man ønsker at undersøge (Antoft m.fl. s 46 f). Mine overvejelser gik primært på det *mest uens casedesign,* da det jf. ovenstående rent praktisk ikke var muligt for mig at få afgang til de *mest ens cases*, der i denne sammenhæng ville bestå af Kalundborg, Esbjerg og Randers Kommuner. Jeg gik derfor efter at få adgang til to cases, der i forhold til at opfylde ovenfornævnte kriterier hhv. matchede mest og mindst. Formålet hermed ville være at ”*maksimere muligheden for at identificere årsagssammenhænge ved at minimere eller eliminere udefrakommende forhold eller variable”* (Antoft m.fl. s 47). Sagt med andre ord – at jeg ved at vælge et sådan casestudie design ville få viden om, hvilke faktorer i omgivelserne/konteksten der spiller en rolle i forhold til socialarbejdernes muligheder for at udøve empowermentorienteret arbejde i samspil med de mest udsatte borgere. Det var dog ikke muligt for mig at få en tilbagemelding fra STAR/Deloitte på, hvilke projekter der lå længst fra at opfylde de nævnte kriterier – de havde ikke lyst til at pege fingre af nogle kommuner, som de formulerede det. Ud af de 24 projektansøgninger jeg havde fået fra kommunerne, meldte 13 tilbage med fuld eller potentielt tilkendegivelse om at ville indgå i et yderligere samarbejde med mig. Det har ikke været muligt for mig på baggrund af de 13 ansøgninger at udpege en eller flere cases, der var længst fra at opfylde førnævnte kriterier. Som eksempel herpå kan nævnes, at jeg ved gennemgang af Kalundborg Kommunes ansøgning heller ikke fandt noget særligt, som indikerede, at den var blandt de tre kommuner, der bedst opfylder kriterierne. Derudover kan der være langt fra det i ansøgningen beskrevne projekt til den virkelighed, der har indfundet sig knapt 1½ år, efter ansøgningen blev skrevet. Jeg vurderede derfor, at den mest ”sande”/pålidelige” kilde, jeg havde til rådighed, til vurdering af projekterne ud fra de givne kriterier var de personer, der har ”hands on” på projekterne.

Jeg har derfor valgt alene at rette mit fokus på Kalundborg Kommunes empowermentprojekt og dermed lave et *enkelt-casedesign* baseret på STAR og Deloittes vurdering af dette projekt som værende det mest egnede (Antoft m.fl. s. 43 f) til at besvare min problemformulering – netop da det umiddelbart som et blandt tre matcher de efterspurgte kriterier mest. Med andre ord – hvis det er muligt at praktisere empowermentorienteret arbejde på beskæftigelsesområdet, må det finde sted her. Et *enkelt-casedesign* benyttes i situationer, hvor man som forsker ønsker at undersøge den særegne case. Her er det sjældent muligt at inddrage flere cases (Antoft m.fl. s 46). Kalundborg Kommunes empowermentprojekt bliver altså, det som både Antoft m.fl. samt Flyvbjerg kalder en *kritisk case* (Antoft m.fl. s. 45 & Flyvbjerg 2004 s. 14 f). Ifølge Antoft m.fl. vælges et sådant casestudie, når man som forsker ønsker at teste og udfordre allerede eksisterende teori, hvor den *kritiske case* netop er valgt med det formål (Antoft m.fl. s. 45). Mit formål med at vælge denne form for case er ikke som sådan at teste/udfordre en bestemt teori, men at udfordre min (og andres – tidligere fremlagte undersøgelser og teorier) kritiske tilgang til om det er muligt at praktisere empowerment i beskæftigelsesindsatsen. Jeg vil benytte tidligere nævnte formulering - ”*If it is not valid for this case, then it is not valid for any (or only few) cases*” (Flyvbjerg 2004 s. 14) til at opstille min egen hypotese:

***Hvis det ikke er muligt (eller kun i ringe grad er muligt) at praktisere empowerment inden for rammen af Kalundborg Kommunes empowermentprojekt, så er det sandsynligvis heller ikke muligt at praktisere empowerment på beskæftigelsesområdet i de fleste andre (projekt)kommuner***.

# Casebeskrivelse

# Konkret casebeskrivelse – Kalundborg Kommunes empowermentprojekt

Jeg vil i dette afsnit præsentere min case og kommer her ind på en kort beskrivelse af Kalundborg Kommune, kommunens egen definition af empowermentprojektet, beskrivelse af organiseringen, projektdeltagere samt medarbejdere og til sidst de lokalt forankrede ”cafemøder”. Mine beskrivelser tager udgangspunkt i telefonsamtale med projektleder Solveig Kolås, uformelle samtaler med hende ved feltbesøg, kommunens projektansøgning til STAR (vedlagt som bilag) samt projektleders interne notater til projektets styregruppe. Da jeg ikke har optaget eller nedskrevet mundtlige informationer fra Solveig Kolås, har jeg bedt hende verificere nedenstående beskrivelse. Dette er som nævnt netop en af casestudiets fordele, at jeg som forsker har mulighed for/forventes at inddrage mine respondenter i det undersøgte og få deres tilbagemeldinger herpå (Flyvbjerg 2004 s. 18 ff

# Organisering, projektansvarlige og styregrupper

Empowermentprojektet er forankret ledelsesmæssigt i kommunens jobcenter, hvor øverste leder er arbejdsmarkedschefen. Derudover er der en projektleder fra jobcenterets stab, der varetager den overordnede ledelse af projektet, mens afdelingslederen for kontanthjælpsområdet fungerer som daglig faglig leder. Tilknyttet projektet er der ligeledes en styregruppe bestående af ledere fra

* Jobcenteret
* Fagcenter for Børn og Familie
* Voksenspecialenheden
* Borgerservice
* Sundhedsstaben
* Center for misbrugsrådgivning og –behandling.

Sideløbende er der etableret en projektgruppe med medarbejderrepræsentanter fra hvert af ovenstående områder, der varetager udvikling og implementering af aktiviteter som fx den tværfaglige indsatsvifte og borgerens plan.

Som led i projektet har Kalundborg Kommune valgt at indgå et samarbejde med konsulentvirksomheden Marselisborg – Center for Udvikling, Kompetence og Viden til at forestå udviklingsaktiviteter, processtøtte, kompetenceudvikling/supervision af medarbejdere, styring, opfølgning m.v.

(Kilde: Kalundborg Kommunes ansøgning til STARs empowermentprojekt)

# Projektbeskrivelse

I ansøgningen til STAR har kommunerne kort beskrevet deres projekt. Kalundborg Kommunes beskrivelse lyder således:

*”Projektet skal resultere i en dokumenteret forbedret indsats for de 100 deltagende borgere i form*

*af a) flere i job eller fleksjob, b) øget progression ift. arbejdsmarkedet samt c) øget motivation og*

*ejerskab ift. egne mål og indsatser. Projektet skal samtidig bidrage til:*

*•At videreudvikle indsatsen for målgruppen, så indsatsen i Kalundborg Kommune ved projektets*

*afslutning grundlæggende og gennemgående er baseret på empowerment og tværfaglighed*

*og med et massivt fokus på job og progression*

*• At øge integration og helhedsorientering i Kalundborg Kommunes tværfaglige indsats med*

*systematisk adgang for borgere til tilbud, herunder styrke effektiv koordination og samarbejde*

*• At sikre en bæredygtig forankring af indsatsen baseret på praksisnær kompetenceudvikling af*

*medarbejdere, nye redskaber & metoder samt evaluerings- og opfølgningsværktøjer.”*

(Kilde: Kalundborg Kommunes ansøgning til STARs empowermentprojekt).

# Projektdeltagere

I projektbeskrivelsen fra STAR er der lagt op til, at empowermentprojektet enten kan henvende sig til aktivitetsparate uddannelses- eller kontanthjælpsmodtagere samt personer i ressourceforløb. Fælles for alle målgrupper gælder, at de skal have været på offentlig forsørgelse i minimum 2 år. Kalundborg har valgt at have aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og personer i ressourceforløb over 30 år som målgruppe. I den 2-årige projektperiode skal i alt 100 personer være startet op i projektet fordelt på hhv. 20 i ressourceforløb og 80 på kontanthjælp – heraf 12 personer med ikke vestlig baggrund.

Pga. omorganisering i jobcenteret der har medført, at personer i ressourceforløb nu er overgået til anden afdeling i jobcenteret, er det dog blevet besluttet, at projektdeltagerne fremadrettet kun er aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Dette træder i kraft fra efteråret 2015.

(Kilde Kalundborg Kommunes ansøgning til STARs empowermentprojekt samt uformel telefonsamtale med projektleder)

# Projektmedarbejderne

Frem til midten af august 2015 har projektet været tilrettelagt således, at alle 12? koordinerende sagsbehandlere i afdelingen for kontanthjælp har været involveret i projektet. De har alle haft mellem 8-10 projektdeltagere blandt de i alt 50 personer, de hver især er ansvarlige for. Formålet med at udbrede projektet til alle afdelingens medarbejdere har været et ønske fra hvis side?? om at sprede kendskabet til og erfaringen med det empowermentorienterede arbejde. Erfaringen har dog ifølge projektleder vist, at intentionerne med projektet er ”druknet” i den traditionelle sagsbehandling på jobcenteret. Projektlederen oplyser, at en af hendes store udfordringer omkring implementering af empowerment i sagsbehandlernes arbejde er at få medarbejderne til at forstå empowerment som en tilgang og ikke en konkret metode. At det er fint at bruge redskaber i samtalen med borgerne i form af ”den anerkendende samtale” eller coaching, men at det i sig selv ikke er empowerment.

Det er derfor besluttet, at projektet fra midten af august 2015 kun omfatter tre medarbejdere, der skal være sagsbehandlere for de i alt 100 projektdeltagere. Hensigten er, at man skal samarbejde omkring projektdeltagerne, hvilket betyder, at de tre medarbejdere i princippet kan sagsbehandle i alle deltagernes sager. Projektmedarbejderne er bl.a. valgt til projektet ud fra deres viden om og interesse for det empowermentorienterede arbejde. De er alle tre uddannet socialrådgivere

To af medarbejderne er sideløbende projektledere på hvert deres projekt – empowermentprojektet og projekt ”fra dag til dag”. Sidstnævnte er et projekt, der ifølge STARs hjemmeside har til formål at støtte de mest udsatte kontanthjælpsmodtagere i at opnå en tættere tilknytning til det ordinære arbejdsmarked via korterevarende ansættelser evt. på deltid. Incitamentet for kontanthjælpsmodtagerne retter sig mod en større økonomisk gevinst pga. lempeligere modregning af løn i forhold til den udbetalte ydelse (kilde <http://star.dk/da/Om-STAR/Puljer/Mulighed-for-arbejdsmarkedserfaring-for-udsatte-ledige.aspx> ). Da dette projekt alene retter sig mod kontanthjælpsmodtagere, har man i Kalundborg Kommune i forbindelse med den nye stuktur valgt kun at fokusere på samme målgruppe i empowermentprojektet. På den måde kan de to projekter sammenkobles fuldt ud.

(Kilde: ovenstående link til STARs hjemmeside, uformel telefonsamtale med projektleder, uformelle samtaler med projektleder og de to andre projektmedarbejdere i forbindelse med feltarbejde).

# Lokalt forankrede empowermentgrupper

Som led i projektet er der oprettet lokalt forankrede ”cafemøder”, der ifølge projektleder har det formål at ”empowere” deltagerne. Kalundborg Kommune dækker et stort geografisk område, hvorfor man har valgt at lave grupper i tre forskellige lokalområder – Høng, Gørlev og sidst nye tiltag Kalundborg. Cafemøderne holdes bevidst uden for jobcenterets rammer og finder i stedet sted i mødelokaler i lokale sportshaller hver 14. dag. Tilbuddet er frivilligt. Møderne rummer mulighed for at deltagerne kan opbygge netværk med andre mennesker, der er i en genkendelig social situation. Derudover er de selv med til at sætte dagsordenen til møderne ved bl.a. at bestemme hvilke områder, der ønskes viden om. Projektlederen arrangerer på baggrund heraf aftaler med professionelle, der kan formidle emnerne på cafemøderne. Eksempler på oplæg indtil nu er:

* Besøg af en mentor - hvad det vil sige at have en mentor, og hvad kan man bruge det til.
* En medarbejder fra Ydelse fortalte om reglerne for økonomisk støtte til tandbehandling.
* Flemming Blenstrup psykolog var og fortælle om den kognitive diamant.
* Medarbejdere fra beskæftigelsestilbuddet ”Next Step” har fortalt om deres projekt
* Marianne Bunch fortalte om samtalegrupper - og det var aftalt at der skulle starte en samtalegruppe i Høng - men så blev tilbuddet om samtalegrupper nedlagt.
* Janie Poulsen fortalte om, hvad det vil sige at være i ressourceforløb - hvem får det og hvad betyder det.
* Projektleder har fortalt om budget og gæld, lovgivning om føp, fleks og ressourceforløb samt løst og fast om regler for ferie, fradrag i hjælp ved arbejdsindtægt samt præsentation af værktøjet minvurdering.dk . Sidstnævnte er et it-redskab, der kan bruges af projektdeltagerne forud for samtale med sagsbehandler til at beskrive, hvor de selv ser deres ressourcer og barrierer. Formålet er at understøtte deltageren i selv at definere egen oplevelse af den samlede livssituation og dermed sætte dagsordenen for, hvor der er behov for støtte, og hvad den skal bestå af.

Derudover har projektdeltagerne selv været med til at definere, hvilke tilbud der vil give mening for dem at lave i fællesskab. De har peget på motionstræning, der kan foregå i deres lokalområde. Kommunen har herefter bevilget et kort til det lokale motionscenter, så de frit kan træne sammen eller individuelt.

Cafemøderne er frem til midten af august 2015 afholdt af projektlederen sommetider med assistance fra sagsbehandlere fra jobcenteret. Projektleder har ikke haft nogen bemyndigelseskompetence og kunne derfor ikke tage stilling til bevillinger af nogen slags eller den videre sagsbehandling. Der har derfor været behov for, at projektlederen efterfølgende måtte tage kontakt til projektdeltagerens sagsbehandler, ligesom deltageren har skullet deltage i individuelle opfølgningssamtaler på jobcenteret i stedet for ude i cafeerne. Som tidligere nævnt er projektet efterfølgende organiseret anderledes, hvilket indebærer, at cafemøderne og sagsbehandlingen kommer til at foregå sideløbende med hinanden varetaget af de tre medarbejdere. Denne ændring sker ifølge projektlederen, bl.a. for at der kan ske handling i forhold til borgeren umiddelbart i forlængelse af cafemøderne.

# Afgrænsning af casen

Jeg har i ovenstående præsenteret læseren for Kalundborg Kommunes empowerment i overordnede træk. Da det ikke er muligt at undersøge og afdække alt ved projektet (Yin 2003 s. 23), vil jeg i dette afsnit afgrænse min case og dermed præcisere hvilke dele af Kalundborg Kommunes empowermentprojekt, der vil være genstand for min undersøgelse. For at hjælpe mig med denne proces kan jeg først og fremmest benytte de ”hjælpespørgsmål”, jeg har formuleret i min problemformulering som ledetråd (Yin 2003 s. 24). Jeg vil derfor starte med at gentage dem her for læseren:

* ***Hvordan forstår medarbejderne i Kalundborg Kommune det at arbejde empowermentorienteret, og hvordan oplever de deres muligheder for at udøve denne tilgang i praksis?***
* ***Hvordan oplever projektdeltagerne det at være med i Kalundborg kommunes empowermentprojekt*?**

Udover at tage udgangspunkt i problemformuleringen peger Yin på, at der er visse faktorer, der altid bør foretages en afgrænsning af, når en case defineres:

* De personer og begivenheder der er hhv. inden og uden for rammerne i casen
* Tidsramme for casen – begyndelse og slutning.
* Geografisk og de fysiske rammers afgrænsning.

(Yin 2003 s. 24 f)

# Afgrænsning af personer I casen

Eftersom jeg i min problemformulering har spørgsmål, der retter sig mod både projektmedarbejdere og –deltagere, vil jeg lave en afgrænsning i forhold til begge grupper.

Jeg har valgt at inkludere de tre medarbejdere, der fra midten af august 2015 er hhv. sagsbehandlere og projektledere for empowermentprojektet samt projekt ”fra dag til dag”. Selv om ti andre sagsbehandlere fra jobcenteret har været involveret i projektet fra 1. oktober 2014 til medio august 2015 har jeg fravalgt dem som respondenter/casepersoner, da de kun delvist har været involveret i projektet. Min begrundelse herfor er, at det ifølge projektleder for empowermentprojektet kun er ca. 20% af de kontanthjælps- og ressourceforløbsydelsesmodtagere, de ti sagsbehandlere har været ansvarlige for, der er deltagere i projektet. Derudover har disse sagsbehandlere ikke kontinuerligt været tilknyttet de lokale ”cafemøder”, og der er dermed en risiko for, at de betragter sig selv som ”traditionelle” sagsbehandlere, frem for fuldgyldige medarbejdere i projektet. Eftersom jeg (med min undersøgelse) gerne vil teste min kritiske tilgang til muligheden for at praktisere empowerment på beskæftigelsesområdet, søger jeg kontinuerligt at indkredse ”best case” – altså der hvor der er størst mulighed for at opleve empowerment i praksis. Jeg har derfor valgt tre medarbejdere, der som nævnt alle er rekrutteret til projektet på baggrund af deres viden om og interesse for empowermentorienteret arbejde.

Potentielt er alle projektdeltagere inkluderet i casen. Dog har jeg valgt at afgrænse gruppen til de personer, der deltager i ”cafemøderne” de dage, hvor jeg er på feltarbejde i Gørlev og Høng. Da mit casestudie primært er kvalitativt og dermed bygger på interviews og observationer, er jeg afhængig af at kunne mødes med projektdeltagerne, hvilket er mest tidsbesparende for mig at gøre, når de er samlet. Derudover er det selve ”cafemøderne”, jeg ønsker at observere, da det primært er her, det empowermentorienterede arbejde finder sted (kilde: uformel telefonsamtale med projektleder).

# Afgrænsning af de fysiske og geografiske rammer

Min case begrænser sig til at finde sted i de to lokale sportshaller i hhv. Høng og Gørlev. Det vil være her både observationer samt interviews med projektdeltagere og medarbejdere vil finde sted. Jobcenteret (fysiske) rammer vil derfor ikke indgå som en del af casen.

# Den tidsmæssige afgrænsning

Udfærdigelsen af mit speciale forgår i perioden februar 2015 til april 2016. Jeg har dog først indsamlet min empiri fra august 2015 til november 2015, hvorfor casen tidsmæssigt også hhv. starter og slutter i den periode. I forhold til empowermentprojektets tidsperiode på to år startende fra 1. oktober 2014 til 30. september 2016, dækker min case en periode, hvor projektet er ca. halvvejs – dvs. jeg forventer, at medarbejdere og projektdeltagere har nået at gøre sig en del erfaringer med hhv. at arbejde empowermentorienteret og at være deltager i et empowermentprojekt.

# Afgrænsning af andre aktører uden for casen

Udover ovenstående afgrænsninger er det ligeledes relevant at konkretisere casens rammer i forhold til andre aktører, der spiller en større rolle i Kalundborg Kommunes empowermentprojekt:

* Projektleder i STAR + Deloitte
* Styregrupper + overordnet ledelse i Kalundborg Kommune
* Marselisborg – konsulentvirksomhed der er hyret af Kalundborg Kommune til at facilitere processen med at få styret og implementeret projektet i kommunen samt undervise medarbejderne i forskellige samtaleteknikker m.m.

Selv om der er tale om aktører, der må forventes at have en væsentlig indflydelse på projektets rammer og indhold, er de ikke relevante at have med i min case, da mit fokus og min problemformulering retter sig mod projektmedarbejdernes og deltagernes oplevelser. Jeg er naturligvis bevidst om, at deres oplevelser vil være præget af de beslutninger, der træffes mere overordnede, som de derfor nødvendigvis ikke har haft den store indflydelse på. Men som jeg har redegjort for i specialets problemfelt er der vilkår, som ikke umiddelbart synes at være optimale, når der skal praktiseres empowerment på beskæftigelsesområdet. Det er netop i en sådan virkelighed, jeg er interesseret i at undersøge, om det på trods heraf alligevel er muligt at arbejde empowermentorienteret.

Selv om det er vigtigt at lave en afgrænsning af casen, er jeg dog opmærksom på ikke at fastlåse grænserne mere, end jeg i tilfælde af at der undervejs i min undersøgelse opstår ny viden, der gør, at fokus skal justeres (Yin 2003 s 24).

# Grounded theory – en metode

Jeg har i nærværende speciale valgt at bruge grounded theory som en metode til at bearbejde og analysere min empiri indsamlet i ovenfornævnte case. Begrundelsen herfor er, at metoden har sin forankring i empirien, og at teorien opstår med baggrund heri (Gyvå & Hylander 11). Denne metode går fint i tråd med den fænomenologiske tilgang og kan understøtte mig i at gå åbent til dataindsamlingen. Derudover kan den systematiske tilgang til data som grounded theory også indeholder være en fordel for mig som forsker, der allerede er bekendt med det felt, jeg undersøger. Der er ifølge Gynå og Hylander nemlig en vis risiko for at komme til at teoretisere med baggrund i egne erfaringer, såfremt denne systematik ikke opretholdes (Gyvå & Hylander 11).

Jeg vil i dette afsnit komme med en redegørelse for, hvad grounded theory udspringer af, de to hovedretninger der findes inden for teorien – herunder mit valg af retning samt metoden som mellemting til det deduktive og induktive.

# Grounded theory – et tilbageblik

Grounded theory udspringer til dels af Chicago-skolen, hvor forskere i starten af 1900 tallet gik sammen om en fælles interesse for at undersøge sociale hændelsesforløb blandt grupper af mennesker ved at tage udgangspunkt i deres virkelighed. Indsamling af empiri skulle derfor også finde sted i gruppernes nærmiljø. En af forskerne var Herbert Blumer, der var udvikler af symbolsk interaktionisme, hvori grounded theory bl.a. har sit udgangspunkt. Metoden blev udviklet af Anselm Strauss og Barney Glaser, der kom fra hver sin baggrund. Strauss var elev hos Blumer og var derfor inspireret af interaktionismen og dens måde at udvikle nye begreber på ved at sammenkoble teori og empiri. Glaser havde sin baggrund i Columbia University, hvor han som elev af Paul Lazarsfeld blev introduceret for ”induktive analysemetoder”, der samtidig blev kombineret med statistisk analyse. Efterfølgende studerede han litteratur i Paris, der gav ham et indblik i systematiske tekstanalysemetoder (Guvå & Hylander s. 29). Det var i forbindelse med et forskningsprojekt omhandlende en række døendes patienters forestillinger om det at dø, at de to forskere blev ført sammen i starten af 1960erne (Hartman s 43). Det var på baggrund af dette samarbejde, de udviklede en metode, der kunne ”*skabe teori ud fra den betydning, mennesker selv tillægger deres virkelighed”* (Guvå & Hylander s. 29).

Netop med baggrund i deres forskellige akademiske baggrunde samt en utilfredshed med forskningsmetoder, der enten var deduktive og kvantitative eller induktive og kvalitative, er grounded theory en blanding af begge dele. Ifølge Hartman er grounded theorys største forskelle i forhold til de deduktive og induktive metoder, at teorien ikke allerede er dannet på forhånd. Der er hverken tale om hypotesetestning i forhold til allerede eksisterende teori eller besvarelse af en problemformulering, ”*som udspringer af et allerede forudsat begrebsligt system”* (Hartman s 56). Grounded theory er netop en metode til at generere ny teori. Samtidig nævner Hartman, at metoden både er mere og mindre forudsætningsløs i forhold til traditionel induktion. Mere forudsætningsløs fordi spørgsmålene i problemformuleringen ikke er baseret på anerkendte teoridannelser. Mindre forudsætningsløs fordi man som forsker styrer sin indsamling af empiri ud fra de ideer, man har udviklet. Til forskel fra den deduktive metode er disse ideer/styringsredskaber dog udviklet og dermed funderet i egne data og ikke i den etableret teori (Hartman s 56). Guvå og Hylander refererer til denne abduktive metode som værende der, hvor man som forsker må lade sig styre af spørgsmålet om, hvordan interaktive begivenheder hænger sammen, og hvilke forklaringer der kan gives herpå på baggrund af de indsamlede data.

# Grounded theory og Glaser

Undervejs i Strauss og Glasers samarbejde valgte de to forskere at gå hver sin vej og udviklede derefter hver især grounded theory i forskellige retninger. Både Gunå og Hylander samt Hartman argumenterer for, at Glasers version ligger tættest på den oprindelige version af grounded theory (Guvå & Hylander s. 34 + Hartman s. 62 f), hvis måske vigtigste ide er, *”at teorien, der udvikles, må vokse frem af data, uden på nogen måde at være påvirket af teoretiske forudsætninger, og at alle elementer i teorien må være funderet i data”*. Jeg vil her kort gennemgå de to forskeres tilgange til teorien og dermed også henlede læseren til min begrundelse for valg af Glasers tilgang.

Ifølge Hartman er grounded theory blevet placeret inden for forskellige forskningsretninger i litteraturen set ud fra dens syn på ontologi og epistemologi, hvilket kan gøre det vanskeligt at fortolke de to forskeres tilgange. Hartman fremhæver dog Annells (1996) fortolkning, hvori Glaser repræsenterer det postpositivistiske virkelighedssyn, fordi Glaser skriver, at ”teorien fremtræder”, hvorimod Strauss taler om, at ”teorien konstrueres” og dermed repræsenterer et konstruktivistiske virkelighedssyn (Guvå & Hylander s 34 f). Epistemologisk redegør Hartman også for, at der er en forskel. Ifølge Glaser erhverves ny viden ved at forskeren bruger sin kreativitet til at forklare og tolke sin empiri – sagt med andre ord så tilhører teorien forskeren. Strauss frembringer i stedet ny viden ud fra antagelsen om, *”at alle fænomener opstår under visse betingelser, og at disse betingelser bør anskueliggøres”* (Hartman s 36). Han lægger ligeledes vægt på, at forskningens resultater skal kunne valideres af andre forskere, der med samme udgangspunkt og data vil nå frem til samme resultat (Guvå & Hylander s 34 f). Dette udgangspunkt er Glaser langt fra enig i, da en verificering efter hans opfattelse er overflødig, da ”*teorien skal vokse ud af data, indtil den er mættet, men der skal ikke ske nogen verificering af teorien inden for rammerne af det aktuelle forskningsprojekt”* (Hartman s 64).

Da mit eget videnskabsteoretiske udgangspunkt som nævnt er fænomenologisk og dermed fordrer en så forudsætningsløs tilgang til forskningsfeltet og tilgang til indsamling af empirien tilslutter jeg mig Glasers version/tilgang til bearbejdning af mine data.

# Induktiv og deduktiv metode

Grounded theory er som nævnt hverken en traditionel induktiv eller deduktiv metode men en kombination af begge dele – dog med vægt på førstnævnte. Fordelen ved denne sammensætning er som tidligere nævnt, at man som forsker kan gå så forudsætningsløst som muligt til feltet, når der skal indsamles data, og dermed opdage det, der reelt er vigtigt ved det fænomen, man er ved at undersøge. Teorien forudsætter en mere forudsætningsløs tilgang til indsamling af data, end traditionel induktiv forskning gør. Her er forskellen, at den traditionelle induktive metode tager sit udgangspunkt i undersøgelse af spørgsmål, der er baseret på allerede eksisterende teoridannelser, hvilket netop er det, der skal undgås i grounded theory. Samtidigt er det deduktive element med til at styre processen i forbindelse med den videre dataindsamling, når man som forsker ønsker at blive klogere på bestemte dele af den data, der er indsamlet i første fase. Den deduktive tilgang i teorien/metoden handler dog ikke om at opsætte en hypotese og efterfølgende teste den, men at anvende de ideer man selv har udviklet på baggrund af allerede indsamlet data til at gå i dybden med en nærmere undersøgelse heraf (Hartman s. 53 ff).

# Den teoretiske udvælgelse

Både Gunå og Hylander samt Hartman beskriver en fase i grounded theory ”teoretisk udvælgelse”, der omhandler udvælgelse af dataindsamlingen. Da målet er at undersøge ”sociale hændelsesforløb”, der omfatter sociale processer og handlinger blandt en gruppe af mennesker, peger de på, at det er en fordel at benytte forskellige former for dataindsamlingsmetoder og –kilder for lettere at kunne indfange kompleksiteten i det felt, der undersøges. Feltobservationer er oplagt at benytte til at finde indikatorer på sociale hændelsesforløb, men denne datakilde kan med fordel suppleres med individuelle og fokusgruppeinterviews, da det giver forskeren mulighed for at spørge ind til de emner, der særligt er interesse for. Derudover kan interviews være med til at skabe mening og til at undgå misforståelser omkring det, der bliver observeret (Gunå & Hylander s 38 f).

Jeg har i min dataindsamling benyttet mig af kvalitative metoder, hvilket er i tråd med både min videnskabsteoretiske tilgang og særligt Glasers version af grounded theory. Eftersom jeg er interesseret i at undersøge, om det er muligt at praktisere empowerment i beskæftigelsesindsatsen, valgte jeg i første omgang at indsamle data, hvor både gruppen af medarbejdere og projektdeltagere optræder sammen. Jeg har været tidsmæssigt udfordret i forhold til indsamling af empiri, da jeg har fuldtidsarbejde ved siden af mit speciale og har derfor ikke kunnet lave mange observationer af undersøgelsesfeltet. Derfor har jeg valgt at benytte mig af observationer og optagelser fra to cafemøder, hvor både medarbejdere og projektdeltagere var til stede, da det efter udsagn fra projektleder på empowermentprojektet ”*er her det sker*”.

Derudover har jeg lavet en observation af et sagssparringsmøde med medarbejderne, individuelle interviews med projektdeltagerene og til sidst et fokusgruppeinterview med medarbejderne, hvilket jeg vil komme nærmere ind på senere. Begge interviewformer er semistruktureret (KILDE KVALE), hvilket betyder, at jeg på forhånd havde forberedt nogle få spørgsmål, jeg ville stille deltagerne og medarbejderne. Dette er i god tråd med min fænomenologiske tilgang, hvor jeg som forsker skal ”blande mig” så lidt i processen omkring dataindsamlingen som muligt, om end det er legalt at styre interviewene i en vis grad for at holde fokus på mit interesseområde (KILDE KVALE). Den del af dataindsamling der omfattede overværelse af hhv. cafemøder og sagssparringmøde har derimod været mindre styrende, eftersom jeg har overværet nogle møder, hvis rammer jeg ikke har haft indflydelse på. Jeg har naturligvis opmærksom på, at min blotte tilstedeværelse med diktafon har/kan have spillet en rolle for i naturligheden omkring møderne (KILDE KVALE).

# Teoretisk udvælgelse af case

Der er visse forudsætninger ved den teoretiske udvælgelse, der er relevante at nævne her. Ved allerede på forhånd at have defineret (og afgrænset) en case samt lavet to grupperinger af hhv. medarbejdere og projektdeltagere er der ifølge både Glaser og Strauss en vis risiko for, at jeg bryder med princippet om ikke at have nogen forudgående antagelser om, hvad der er vigtigt for det fænomen, jeg ønsker at undersøge. For det første er det ikke sikkert, at mine antagelser er korrekte set i forhold til at opdage det, der er vigtigt, eftersom de ikke er funderet i empirien. For det andet at jeg som forsker på forhånd risikerer at ”låse” mig fast på en bestemt måde at anskue det undersøgte fænomen på og dermed undgå at stille de spørgsmål, der ikke passer med mine på forhånd opstillede kategoriseringer. Konsekvensen heraf vil være, at den udarbejdede teori ikke udspringer af mit datamateriale (Hartman s. 91 f). Her vil jeg dog mene, at processen, hvor igennem jeg har foretaget udvælgelsen af min case, dels udspringer af data, jeg har indsamlet i form af projektbeskrivelser fra de forskellige kommuner, tilbagemeldinger fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering samt telefoniske drøftelser med projektleder i Kalundborg Kommunes empowermentprojekt. Man kan altså sige, at jeg i denne proces også har foretaget en deduktiv teoretisk udvælgelse på baggrund af ovenfornævnte empiri til at finde frem til netop den case og de to grupper af mennesker– og dermed data, der kan føre mig frem til det, der er virkelig vigtigt set i forhold til formålet med min undersøgelse – netop at blive klogere på hvordan medarbejderne forstår det at arbejde empowermentorienteret og oplever deres muligheder for at udføre det i praksis, samt hvordan deltagerne oplever det at deltage i projektet. Ifølge Glaser og Strauss er det en gyldig begrundelse for udvælgelse af bestemte data, så længe det ikke på forhånd er bestemt, hvad der konkret er vigtigt for undersøgelsen (Hartman s. 93).

# Processen omkring dataindsamling og teoretisk udvælgelse i min case

Mit udgangspunkt for den videre indsamling af empiri var altså at deltage i to cafemøder, hvor både projektdeltagere og medarbejdere medvirkede. Jeg valgte i samme ombæring af tidsmæssige årsager at lægge tre individuelle interviews med deltagerne efter hvert af møderne. Denne form for interview blev valgt ud fra forventningen om, at deltagerne alene sammen med mig ville kunne tale mere frit omkring deres situation og oplevelser. Dette viste sig at være en særlig god ide i Gørlev, hvor der var en gruppe på fem personer, der var de mest talende på cafemødet, og en gruppe der sagde meget lidt. Det lykkedes mig nemlig at få nogle fra sidstnævnte gruppe i tale på den måde. Selv om jeg på forhånd som nævnt havde planlagt nogle spørgsmål til brug for interviewene, lod jeg mig dog også inspirere af de ideer, jeg så småt havde udviklet på baggrund af de informationer, jeg havde fået under cafemøderne og stillede spørgsmål derudfra.

Ovenstående datamateriale er indsamlet over to hele dage i slutningen af august og starten af september 2015, hvor jeg lavede jeg min undersøgelse først under cafemødet i Høng efterfulgt af interviews med tre af projektdeltagerne, hvorefter samme procedure blev gentaget i Gørlev. I Gørlev var deltagerantallet noget højere end i Høng, og der var en dynamik mellem nogle af deltagerne, der intuitivt fik mig til at brede min undersøgelse ud til også at dække en rygepause, hvor kun projektdeltagerne var til stede. For som en af den sagde ”*hvis du vil vide noget, så er der her, du skal være med”.* I pausen drøftes de emner, der havde været oppe at vende på cafemødet, og jeg stillede spontane afklarende spørgsmål undervejs til deltagerne.

På baggrund af de teoretiske overvejelser og ideer, der voksede frem af første del af min casedataindsamling, foretog jeg endnu en deduktiv teoretisk udvælgelse mht. yderligere indsamling af data (Hartman s. 94). Jeg havde som sagt til at begynde med haft overvejelser om at inddrage alle 12 medarbejdere, der indtil august 2015 (altså næsten et år inde i projektfasen) havde været tilknyttet empowermentprojektet i min undersøgelse. De informationer, jeg fik i forbindelse med første del af min dataindsamling, fik mig dog til at ændre mening og i stedet rette fokus mod de tre medarbejdere, der skulle være tilknyttet projektet fremadrettet – og havde været det siden projektets begyndelse. Det var de medarbejdere, jeg havde en forventning om, ville være mest dedikeret til det at praktisere empowermentorienteret arbejde, eftersom jeg kunne høre på både projektleder og projektdeltagerne, at det bestemt ikke gjaldt for alle de medarbejdere, der havde været tilknyttet projektet. Dette er et eksempel på, at det deduktive element spiller en vigtig rolle i grounded theory. Hvis jeg havde holdt fast i min første strategi omkring den videre dataindsamling, havde der været risiko for, at jeg ikke havde fået fat i relevant data, der bedst kunne understøtte formålet med min undersøgelse (Hartman s. 98 f) – nemlig at generere viden om empowerment i praksis på beskæftigelsesesområdet under de bedst mulige forudsætninger.

Jeg besluttede mig som tidligere nævnt også her for at kombinere metoderne til indsamling af data, så de både kom til at omfatte ”observationer”/båndoptagelser og interview. Det blev derfor aftalt med de tre medarbejdere, at jeg kunne overvære og optage et af deres sagssparringsmøder efterfulgt af et fokusgruppeinterview. Sagssparringsmødet omhandlede drøftelser omkring nogle af projektdeltagernes sagsforløb, som medarbejderne gav hinanden sparring i forhold til. Min begrundelse for at vælge et fokusgruppeinterview i denne forbindelse var, at jeg gerne ville have medarbejderne til at reflektere sammen over nogle emner, jeg på forhånd havde udvalgt. Det var min vurdering, at denne form for interview ville give et mere fyldestgørende datamateriale, end hvis jeg havde valgt at interviewe den enkelte medarbejder. (EVT. KILDE KVALE).

# Processen i grounded theory og refleksioner over min undersøgelse

Processen i grounded theory er, at man som forsker ”*gentager udvælgelsen af data, dataindsamling, og analyse igen og igen”* (Hartman s 55). Først indsamles data, der analyseres induktivt. Herefter finder en ny dataindsamling sted på baggrund af en deduktiv teoretisk udvælgelse baseret på data fra den første analyse. Herefter gentages processen, indtil teorien er udviklet. En sådan interaktiv proces foregår ikke tilfældigt men er styret af regler, der omhandler en metode kaldet ”konstant sammenligning”. Her foretager forskeren sammenligning af den empiri, der er baseret på data fra forskellige udvalgte grupper for at finde ud af, hvad der er vigtigt og dermed skal danne grundlag for den videre undersøgelse (Hartman s. 55).

Processen i min undersøgelse er foregået som beskrevet ovenfor, og jeg har dermed ikke været helt så struktureret, som der lægges op til i grounded theory. Jeg har fx ikke foretaget en decideret analyse på baggrund af mine første observationer af cafemøderne, der har ledt mig til mine kernekategorier, og herefter gået specifikt efter at udvikle ideer, spørgsmål samt foretage en teoretisk udvælgelse til brug for yderligere mætning af kernekategorierne i den næste dataindsamling. Min kernekategorier er udviklet ud fra det samlede datamateriale, ligesom den selektive fase med udvælgelse af underkategorier og bestemmelsen af disses egenskaber og dimensioner også vil være det. Ifølge Guvå & Hylander er det muligt at genanvende allerede indsamlet datamateriale i de forskellige faser, når det sker ud fra et nyt perspektiv (Guvå & Hylander s. 57). Mit indblik i strukturen og faserne i grounded theory er vokset gennem den sidste del af specialeskrivningen, og jeg har derfor i forbindelse med tilrettelæggelse af indsamlingen af empiri ikke haft systematikken helt for øje. Det kan få den betydning, at min teori ikke ender med at blive fuldt ”mættet”, eftersom jeg ikke har tid til at gå ud og foretage yderligere fokuserede dataindsamlinger. Dog har jeg gennem hele min undersøgelse som beskrevet ovenfor overholdt spillereglerne med at indsamle data i en vekselvirkning mellem forudsætningsløshed, induktiv analyse og deduktiv teoretisk udvælgelse af yderligere data. Samtidig har jeg benyttet empirien fra de to cafemøder til at foretage en sammenligning fra to forskellige dataudvælgelsesgrupper for derved at blive klogere på, hvad der er det vigtigste i det indsamlede datamateriale.

# Måden at indsamle data på – den teoretiske sensitivitet og gode optegnelser

Ifølge Glaser er det ikke vigtigt at benytte sig af båndoptagelser, når der indsamles data. Han lægger i stedet vægt på, at man skal blive øvet i ”*at lave gode optegnelser ved interview og ved observationer*” (Hartman s. 90) og ad den vej som forsker bruge sin ”*teoretiske sensitivitet*” (Hartman s 133 ff) til at finde ud af, hvilke data der er vigtige. Hans begrundelsen herfor er bl.a., at de fundne kategorier ikke nødvendigvis behøver at kunne føres direkte tilbage til data, hvilket kan synes besynderligt, eftersom det jo netop er datagrundlaget i grounded theory, der har afgørende betydning for udvikling af teorien (Hartman s. 90). Det er dog heller ikke en ”anbefaling”, jeg har taget til mig i min undersøgelse. Jeg har ikke tidligere foretaget observationer eller lavet fokusgruppeinterviews, og kan derfor ikke påstå at have optrænet færdigheder til at lave førnævnte ”optegnelser”. Derudover har min tid til brug for indsamling af data som sagt været begrænset, og jeg har derfor ikke haft ”råd” til at overhøre noget på mine feltbesøg, der ville kræve yderligere besøg i Kalundborg Kommune. Det har i processen været vigtigt for mig, at jeg har kunnet lytte til det medarbejderne og deltagerne har sagt i forskellige situationer af flere omgange. På den måde har jeg bedre kunnet udfolde min teoretiske sensitivitet overfor datamaterialet. Jeg kan dog sagtens sætte mig ind i, at Glaser finder transskribering af båndoptagede interviews og observationer langsommelig i forhold til undersøgelsens gennemførelse (Hartman s. 90) – denne proces har også været yderst tidskrævende for mig.

# Forskningsprocessen ifølge Glaser

Eftersom jeg allerede har redegjort for processen i grounded theory og processen i min egen undersøgelse, vil jeg til sidst, inden jeg går til selve analysen, kort redegøre for de tre faser, jeg ifølge Glaser skal igennem for at kunne udvikle min teori:

# Første fase – åben kodning

Første fase betegner Glaser som *”den åbne”,* hvor man som forsker skal lede efter kategorier, der er et *”meningsfænomen for mennesker, der tilhører en bestemt gruppe”*. Her gælder det om at analysere mit datamateriale åbent og ubegrænset, og derfor er så mange kategorier som muligt et succeskriterie i denne fase (Hartman s 60 f). I mit speciale har jeg valgt at have fokus på to grupper – medarbejderne samt gruppen af projektdeltagere. Jeg vil derfor i min analyse opdele denne fase i to og lede efter meningsfænomener for hver af de to grupper. Indsamling af empiri og analysearbejdet finder sted, indtil datamaterialet er ”mættet”, dvs. at man ikke længere kan finde nye kategorier. Her er det som forsker vigtigt at kunne bruge sin ”*teoretiske sensitivitet*” (Hartman s. 133 ff) for at kunne afgøre, om denne mætning har fundet sted. Undervejs i denne proces kommer man frem til en ”hovedkategori”, der beskriver den centrale problemstilling for hver af grupperne (Hartman s 61).

Jeg vil i nedenstående redegøre for de kategorier, jeg har fundet frem til på baggrund af min dataindsamling. Eftersom mit succeskriterie ifølge Glaser (Hartman s 61) er at finde så mange kategorier som muligt og samtidig at sikre mig førnævnte ”mætning” af materialet, har min fremgangsmåde dels været at nedskrive kategorier under selve transskriberingen, dels efterfølgende at gennemgå det nedskrevne materiale igen. Dette arbejde har tilsammen ført til følgende kategorier for medarbejderne:

* *Det skal give mening*
* *Humor og sarkasme*
* *Møde mennesket hvor det er*
* *(Mis)tillid*
* *At undgå jobcenteret som skræmmebillede*
* *Valgfrihed og frivillighed*
* *At tænke kreativt*
* *At være rådgiver, samarbejdspartner og ”oversætter”*
* *Systemets begrænsninger*
* *Samfundets strukturer og pres*
* *At skille sig ud*
* *Ligeværdighed*
* *Det skal kunne betale sig*
* *Tilgængelighed*
* *At få lov og ville det*
* *At brede det ud*

Og følgende kategorier for projektdeltagerne:

* *Venteposition*
* *Sagsbehandlerskift*
* *Samarbejdet med sagsbehandleren*
* *Relationen til sagsbehandler*
* *Frivilligheden*
* *At føle sig værdsat*
* *Medindflydelse (på eget sagsforløb + projektets udformning)*
* *Manglende indflydelse*
* *Fællesskab*
* *At få afgang til viden*
* *At blive mødt hvor man er som menneske*
* *At være kastebold*
* *Ikke at få noget at vide*
* *Økonomi*
* *Det lille oprør*
* *Ikke at blive stolet på*
* *Ønsket om tilgængelighed*
* *Forklaring på de sociale problemer/nuværende livssituation*
* *Det giver ikke mening*
* *Bureaukrati*
* *Humor og sarkasme – en måde at lufte ventil på*
* *Gensidig mistillid*
* *Afhængighed*

# Vejen til kernekategorien

Undervejs i processen med den åbne kodning har jeg udarbejdet teoretiske noter, der afspejler de refleksioner, jeg har haft i forhold til de enkelte kategorier. Memos er vigtige elementer på vejen til at generere min teori. De bruges til at udvikle/opfinde egenskaber ved hver af mine kategorier og kan være mig en stor hjælp, når jeg skal opdage en forbindelse mellem de forskellige kategorier og deres egenskaber og dermed nærme mig en kernekategori (Glaser & Holton s. 63). Faktisk betegner Glaser denne proces som så vigtig, at man som forsker ikke kan hævde at følge grounded theory uden (Hartman s. 116). Mine memos vil fremgå af den kommende analyse.

# De to kernekategorier

Den åbne kodning for medarbejderne og de memoer, jeg har udfærdiget, leder mig frem til følgende kernekategori **mening**. Det er en kategori, der er central og giver genklang i forhold til mange af de andre kategorier, der er opstået gennem min kodning. Samtidig er et udsagn, der går igen i det datamateriale, jeg har indsamlet vedrørende medarbejderne, hvilket alt sammen ifølge Glaser er en god indikator for, jeg har fundet kernekategorien (Glaser & Holton s. 61). Samtidig er det et emne, der slår igennem på flere fronter – både at medarbejderne ønsker og prøver at skabe mening både for projektdeltagerne og dem selv i forhold til deres arbejde. Det er derfor en kategori, hvis egenskaber og dimensioner jeg vil gå videre med at undersøge nærmere (Hartman s. 71).

Ud af de kategorier jeg har fundet i den åbne fase relateret til projektdeltagerne, er det kategorien ***venteposition****,* der opfylder førnævnte kriterier og dermed indikerer, at jeg har fundet kernekategorien.Ifølge Hartman er en kernekategori udtryk for den hovedproblematik, der står som central for de personer, der indgår i undersøgelsen, ligesom den skal også skal beskrive det, personerne gør for at afhjælpe dette problem. Samtidig skal kernekategorien også gerne være udtryk for en problematik, der ikke blot relaterer sig til det område, jeg som forsker har valgt at undersøge men også en mere generel kerneproblematik (Hartman s. 122).

# Den selektive fase

I fase to – den selektive fase - afgrænses undersøgelsen/analysen ved 1) at kernekategorien kun er relateret til det emne, jeg ønsker at undersøge, 2) at der nu kun indgår kategorier, som er tæt relaterede til kernekategorien, 3) at jeg nu kun retter mit fokus mod èn kernekategori (Hartman s. 115). I forhold til sidstnævnte opmærksomhedspunkt vil jeg som nævnt operere med to kernekategorier, da min undersøgelse retter sig mod både medarbejdere og projektdeltagere. Processen omkring den selektive fase vil dog på samme måde som ved den åbne kodning foregå separat i forhold til de to kategorier.

Opgaven er nu at blive klogere på, hvad der nærmere kendetegner de to kernekategorier, hvilket bl.a. sker ved at finde frem til kategorier, der relaterer sig til og siger noget herom. Mine teoretiske ideer skal i denne forbindelse bl.a. omhandle, hvor vidt der findes en sammenhæng mellem en kategori og kernekategorien, og samtidig skal der gøres overvejelser om, hvordan yderligere data kan tilvejebringes for at finde de kategorier, der rent faktisk har en sådan relation (Hartman s. 123). Opgaven bliver derfor i min analyse at ”*søge efter de teoretiske koder, de begreber, der viser hvilken relation, der findes mellem kategorierne. Kodningen koncentreres derfor om at tydeliggøre disse relationer”* (Hartman s. 115). Som nævnt vil det samlede datamateriale også her blive brugt til denne proces. Det betyder samtidig også, at nogle af de kategorier, jeg fandt frem til under den åbne kodning, sorteres fra i denne fase, i det omfang de ikke lever op til ovenstående kriterier. I arbejdet med at finde frem til hver af de to kernekategoriers underkategorier har jeg brugt mine memos, som jeg i forrige afsnit bragte et uddrag af, til at få et indblik i, hvilke kategorier der relaterer sig tæt hertil. For medarbejderne er der tale om følgende underkategorier til kernekategorien ”mening”:

* At møde mennesket hvor det er
* (Mis)tillid
* Valgfrihed og frivillighed
* At tænke kreativt
* At være rådgiver, samarbejdspartner og mellemled
* Samfundets strukturer og pres
* At få lov og ville det….(ledelse og medarbejdere)

For produktdeltagerne er underkategorierne følgende:

* Sagsbehandleren
* Frivilligheden
* Medindflydelse
* Manglende indflydelse
* Fællesskab
* Viden
* At blive mødt hvor man er som menneske
* Det lille oprør

Kategorierne ”økonomi” og ”afhængighed” er også to vigtige kategorier, der går igen i meget af mit materiale. Deltagernes økonomiske situation efter lang tid på offentlig forsørgelse – primært kontanthjælp eller kontanthjælpslignende ydelser betyder en stram økonomi. Flere har stor gæld, som det ikke er muligt at afdrage på. Langvarigt misbrug af særligt alkohol, men også anden form for narkotika, spil- og colaafhængighed er ligeledes en forhistorie hos flere af projektdeltagerne. Ifølge Glaser må en (kerne?)kategori gerne beskrive, det problem som en gruppe mennesker har (kilde), hvilket ville gøre de to kategorier oplagte som fx underkategorier (?). Jeg har dog i den selektive fase valgt at frasortere dem, da de ikke relaterer sig til hjælpespørgsmålet *”hvordan oplever projektdeltagerne det at være med i Kalundborg Kommunes empowermentprojekt?”*, som fremgår af min problemformulering.

# Den teoretiske fase

Den sidste fase i grounded theory kommer, efter man som forsker har foretaget yderligere datasamling for at bestemme underkategoriernes egenskaber (Hartman s. 61). Jeg har som nævnt indkredset de kategorier, der relaterer sig mest til kernekategorierne ”mening” og ”venteposition” på baggrund af den allerede indsamlet empiri. Opgaven er nu at foretage en teoretisk kodning, der er et udtryk for, hvordan de forskellige kategorier hænger sammen samt tydeliggørelse af relationerne mellem dem. ”*Den teoretiske kodning består altså i at søge efter teoretiske koder, der anvendes til at integrere faktiske koder i en teori”* (Hartman s. 111). Det er dog ikke selve kodningen, der fører frem til udvikling af en teori. Når den teoretiske kodning er overstået, må jeg som forsker igen udvikle *teoretiske ideer/memos*, der nedfældes som *teoretiske noter* og er med til at danne hypoteser om de sammenhænge, der er mellem de forskellige kategorier (Hartman s. 116 f). Disse noter skal efterfølgende sorteres. Selve sorteringsarbejdet er det sidste, der sker ved udvikling af en grounded theory og omhandler de teoretiske ideer, jeg har noteret mig om underkategorierne. Hartmans anbefalinger til sorteringsprocessen er, at man kommer i gang med processen og ikke i første omgang bekymrer sig om, hvor vidt denne er korrekt eller ej. Der vil nemlig løbende foregå en omsortering af sorteringen. Min opgave er at søge den største form for ”fuldstændighed” teoretisk set. *”Denne fuldstændighed opstår, når man med så få begreber som muligt kan forklare eller forstå så meget som muligt af variationerne i den adfærd eller det problem, der er genstand for undersøgelsen”* (Hartman s 125).

# Analyse

# Analysestrategi

Jeg har i det foregående afsnit redegjort for begge mine kernekategorier og deres underkategorier. Det er med afsæt i disse samt det datamateriale, der knytter sig hertil, jeg vil foretage min analyse. Eftersom jeg opererer med to kernekategorier – en for medarbejderne og en for projektdeltagerne, har jeg også to sæt underkategorier i spil. I min analyse vil jeg starte med at definere mine kernekategorier og herefter nærmere bestemme underkategoriernes egenskaber ved hjælp af konkrete citater fra datamaterialet. Denne proces vil bringe mig tættere på at forstå mine kernekategorier og dermed min grounded theori. Analysen tager sit udgangspunkt i medarbejderne, efterfulgt at kategorier der relaterer sig til projektdeltagerne.

# Kernekategorien ”mening”

Min kernekategori for medarbejderne omhandler det, at noget skal give mening. Som beskrevet tidligere retter meningsbegrebet sig mod flere ting:

* At lave socialt arbejde der giver mening for borgerne.
* At arbejde på en måde der giver mening for beskæftigelsesmedarbejderne selv, hvilket relaterer sig til mening som noget ”der føles rigtigt for den enkelte”.
* Som noget der er styrende for tilrettelæggelsen af arbejdet.
* Et forhandlingsredskab i forhold til ledelsen.

Medarbejderne giver gentagende gange udtryk for, at tingene skal give mening. De vil gerne arbejde for at gøre det, der giver mening for projektdeltagerne. Mening bliver fx konkret knyttet til det at arbejde henimod at hjælpe deltagerne til at få penge/løn for det arbejde, de kan magte at udføre, at finde det tilbud der giver mening for den enkelte projektdeltager, at tilrettelægge et møde så det kommer til at handle om det, der giver mening for deltageren. Derudover bruges det ”at noget skal give mening” også som argumentation for at lette arbejdsprocedurer, at trække beslutningskompetencen tættere på de tre medarbejdere og dermed projektdeltagerne samt i forhandlingssituationer med ledelsen og kollegaer. At skabe mening bliver dermed noget meget centralt og styrende i forhold til medarbejdernes måde at kommunikere og udføre deres arbejde på.

Jeg vil i nedenstående komme med citater, der illustrerer dette:

# Mening – at arbejde for det der giver mening for borgeren

*M: ”Vi har to ude i Høng, som arbejder – det er så på RF-ydelse…. den enes sidste lønseddel var faktisk på over 18.000 kr. Og så kan man godt tænke – ”undskyld hvor længe skal hun ligesom blive ved med det”, men det giver bare rigtig god mening i hendes proces med at komme op i tid, at det er sådan her, det foregår.”*

*M: ”Altså jeg har sat en time af i dag, til du kommer, hvordan vil du gerne bruge den tid? Hvad giver mening?”*

*M: ”Men måske kan vi så byde ind med noget andet til dig, som kan give mening. Det er det vi gerne vil – gøre noget der giver mening for dig.”*

# Mening – en indre rorpind/noget der føles rigtigt for den enkelte medarbejder

*M (taler til anden medarbejder): ”….det har du sagt hele tiden ”det giver energi, at arbejde på den her måde”, og det synes jeg, du har ret i. C: ”Hvad ligger der i det, hvad mener I med det?” M: …at man får noget tilbage også…..når man sidder med borgerne i de der grupper, og også mærker den der dynamik, der er i mellem dem – det giver i hvert fald mig lyst til at gå på arbejde og være en del af det og være med til at bidrage med det, vi nu kan komme med af viden til den her gruppe.”*

# Mening – i forhold til arbejdstilrettelæggelsen

*S: ”Og grunden til man også har lavet en konstellation med os tre (de tre medarbejdere) er, at så skal vi ikke hive en sagsbehandler mere ind over, at nu har en været i ”dag til dag job” og hvad skal der så ske. Så vi også i denne her gruppe kan evaluere, så der ikke bliver de her ekstra led. Så det skal give mening.”*

# Mening – i forhandlingen med ledelsen

*D: ”Og at vi også har noget ledelse her, der også giver os lov til det og mange gange også siger ”det er da måske en meget god ide – lad os da prøve sådan noget tossede noget”. De måtte gerne gøre det endnu mere men altså….*

*M: Jo, men der har jeg jo oplevet i det år jeg har været her, at der er sket et positivt skred i ”jamen lad os løsne lidt på de her rammer, eller hvad man siger. At det bliver mere ”jamen giver det mening, så kan vi godt se på, kan det lade sig gøre”……”*

Kernekategorien ”mening” favner altså bredt i medarbejdernes forståelse af det at arbejde empowermentorienterede, og begrebet er styrende for mange af de aktiviteter, de iværksætter og får forhandlet sig frem til. Samtidig kan ”mening” også ses som en indre tilfredsstillelse for medarbejderne. Sagt med andre ord kan begrebet ”mening” ses som medarbejdernes kompas i deres arbejdsliv.

For at kunne gå endnu mere i dybden med at identificere, hvad begrebet ”mening” indeholder for medarbejdernes måde at arbejde på, vil jeg i nedenstående redegøre for underkategorierne, og de relationer der er mellem dem. Underkategorierne vil i nogle tilfælde være opdelt i flere dele med hver deres overskrift og efterfølgende refleksioner.

# ”At møde mennesket hvor det er”Det kompetente menneske

I det ”at møde mennesket hvor det er”, lægger medarbejderne vægt på, at mennesket er kompetent i forhold til at tage vare på sig selv, og at det er i orden at gøre dette, selv om det til tider betyder, at pgl. fx ikke kan deltage i et arrangement, tilbud eller lignende:

*S: ”Men når hende der X skriver ”fuck en lortemorgen” så kan man svare hende ”jeg håber den bliver bedre op af dagen” i stedet for at sige ”hvorfor kommer du så ikke alligevel (siges med forvrænget sur stemme). Altså der er jo noget i den der måde at tænke ”jamen du vil faktisk også det bedste for dig selv”, og hvis det lige nu er at gå ind og lægge dig efter en lortemorgen, så er det da bare super.”*

# At tage deltageren alvorligt

Samtidig handler ”at møde mennesket hvor det er” for medarbejderne også om at tage borgerne alvorligt, når de giver udtryk for, at noget er vigtigt for dem – uanset om man som medarbejder nødvendigvis er enig i deres prioritering:

*S: ”Men det der med at tage folk alvorligt på deres egen banehalvdel og hjælpe dem derfra. Jeg kan huske nogle gange….”KÆMPE PROBLEM at vaskemaskinen ikke virker, KÆMPE PROBLEM at lejligheden flyder”. ”Jamen så lad os starte der, hvis det er den vej, vi skal igennem for at kunne snakke om, hvorfor du slår dine unger, eller hvordan du kommer videre i forhold til noget beskæftigelsesrettet….jamen så lad os dog møde dem der. Det kan vi så bare ikke helt i det her koncept (projektet). Men det er grundlæggende at være åben overfor, ”det er det her, der er dit udgangspunkt – det er det her, der skal arbejdes med”. Så får vi løst det problem, og så ser vi, hvad det næste, vi kan løse er. Og når du siger X, at det er det eneste, der virker, så tror jeg faktisk, du har ret. Det eneste der virker er fandme at tage folk alvorlige og sætte sig ned ved siden af dem og hjælpe dem, med alt det vi har, til at opnå det de gerne vil.”*

# At kunne vente til

Hvis man som medarbejder ønsker at møde mennesket hvor det er, kræver det også, at man kan sætte sin egen dagsorden i parentes, og vente til projektdeltageren er parat. Man kan som medarbejder sagtens være katalysator i forhold til at fremme deltagerens parathed, men det skal ske med respekt for pgl.s eget tempo:

*M: ”Vi venter simpelthen med at gøre noget, til du er klar til det. Så kan det godt være, man kan anspore eller motivere dig til hurtigere at blive klar, men det er i dit tempo, der foregår det her”. Det er ikke, når jeg som sagsbehandler synes, det er en god ide, at du gør et eller andet, men når du selv er klar.”*

# (Mis)tillid

# Deltagerens manglende tillid til systemet

En af medarbejdernes vigtige opgaver i arbejdet med borgerne er at skabe tillid. De må finde en måde at sætte sig ud over den mistillid, der er bundet til det system, de præsenterer og samtidig som repræsentanter være med til opbygge tilliden til systemet. Følgende beretning fra en medarbejder illustrerer, hvor stor en mistillid borgerne faktisk har til systemet, og hvordan den blokerer for overhovedet at få potentielle deltagere i tale:

*M: ”Det er også, som vi talte om tidligere på dagen kernen i det, hvor vi talte om netop rekruttering til det her projekt, hvor der netop er mange, der ser os som Satan selv, fordi de ikke tror på, at det egentlig er det, man kan få….at vi faktisk mener det, at vi gør det her for jer. Det er måske også derfor vi har lidt svært ved at nå i mål på nogle af målepunkterne. Fordi dem der har været inde og høre de vise ord, de er jo faktisk rigtig glade for det. Men at få dem ind og høre om det og at få dem til at tro på, at vi faktisk gør det her for jer, og vi mener det. M: Men de er jo også opdraget med, at ”hvis du ikke gør det, jeg synes er godt for dig, så falder hammeren”.”*

En anden medarbejders udsagn beretter om en mistillid til systemet, der er så omfattende, at det vil være et væsentligt succeskriterie for empowermentprojektet, hvis det lykkedes at vende deltagernes fortællinger om jobcenteret i en positiv retning:

*M: ”Jo jo, og et succeskriterie kunne i virkeligheden være, når omtalen af jobcenteret bliver positiv. Jamen helt down to earth, det mener jeg. At hvis folk begynder at fortælle om nogle positive oplevelser, de har haft her, så er det eddermanme en succes for projektet.”*

# ”Systemets”/jobcenterets manglende tillid til borgeren

Systemets mistillid til borgerne præger medarbejdernes tankegang og handlinger, og det er derfor vigtigt at modarbejde denne både i forhold borgerne ved at vise tillid, samt vende holdningen blandt kollegaerne til at have tillid til borgerne:

*M: ”Så når man kommer, er det fordi, man faktisk gerne vil – og det vil de gerne. Og det er det der ved at ændre troen…flytte troen til det der med, folk vil gerne – de skal ikke tvinges, de skal ikke have pisken. Man skal bare tro på, at når de ikke kommer, så er der sikkert en god grund til det.”*

# Valgfrihed og frivillighedFrivillighed for borgerne

Medarbejderne vægter frivillighed højt i deres arbejde med borgerne, hvilket kan betragtes som et modsvar til systemets standardiseret måde at stille krav til dem på. I nedenstående citat beretter en medarbejder om, hvor stor en rolle frivilligheden spiller i projektet, og hvor overraskende tanken om frivillighed for borgerne faktisk er hos en af pgl.s samarbejdspartnere:

*M: Jeg havde lide den her snak med X fra AS3, der skulle til at lave det her tilbud. Så sagde jeg ”hov, vi har jo de her cafeer, hvor det er frivilligt om man vil deltage”. ”Men så møder de vel ikke op”, sagde hun. ”Jo det gør de faktisk. Tænk hvis I kunne lave det – et tilbud hvor folk bare kan møde op til fx åbent værksted eller hvad fanden man nu kan kalde det en gang om ugen og have nogle temaer på”. Og hun var sådan…..”det kunne sgu godt være, vi skulle udvikle lidt på det. Men fordi frivilligheden betyder sindssygt meget i vores cafeer. Det der med at sige, det er ikke med armen vredet rundt, og hvis du er snottet eller i øvrigt er utilpas, uoplagt, eller hvad fanden det nu er….”*

# Borgernes valgfrihed

I konceptet frivillighed indgår også borgerens valgfrihed til at vælge både sagsbehandler, tilbud, plan. Følgende to eksempler er fra et cafemøde, hvor en medarbejder præsenterer projektdeltagerne for denne valgfrihed:

*M: ”Så I kommer altså også til at møde mig rigtig meget her ude, og vi kommer altså alle tre til at være jeres sagsbehandlere, så hvis man ikke kan lide mor, må man spørge far og omvendt.”*

*M: ”Så kommer du måske og siger: ”det du foreslår, det kan jeg slet ikke være med til”, så lægger vi jo en anden plan.”*

Dette citat illustrerer en anden medarbejders refleksioner over, hvad det betyder, når deltagerne får mulighed for selv at vælge:

*M: Der er jo en anden indgangsvinkel i forhold til at møde op, hvis man selv har valgt at komme der. Nu fx vores borgere i cafeen i Kalundborg, der siger, ”vi vil gerne i next step” ikk. De har sådan et sammenhold. Det er jo en helt anden indgangsvinkel at starte på det på.*

# At tænke kreativt

Hvis tingene skal give mening for projektdeltagerne, føler medarbejderne et behov for at tænke kreativt. Der er både lovgivningsmæssige, organisatoriske og sektorielle udfordringer i spil, når der skal tilrettelægges en skræddersyet indsats for den enkelte deltager, og det fordrer en kreativitet fra medarbejdernes side at få systemet til at passe til de mennesker, det gælder for og ikke omvendt. Her giver en medarbejder udtryk for et behov for at bløde rammerne op i forhold til den lovgivning, de er sat til at forvalte, hvis det skal være muligt at understøtte deltagernes drømme og udvikling:

*M: ”….og hvordan kommer vi videre, og hvad er drømmene, udviklingsmulighederne, og hvad kan vi så……og så bøje paragrafferne, der hvor vi kan komme afsted med det og gøre ting mulige.”*

# At være rådgiver, samarbejdspartner og mellemled

Medarbejderne lader til at se sig selv som et mellemled mellem systemet og projektdeltagerne, da de skal formidle viden om systemets muligheder og begrænsninger. De har det tilfælles med deltagerne, at de oplever systemet, som noget der er uden for dem selv, samtidig med at de også en del af det. De vil gerne være deltagernes samarbejdspartnere og opbygge en menneskelig relation, der bygger på ligeværdighed, selv om de er bevidste om, at rollen som myndighedsindehaver ikke helt tillader dette. Det er dog vigtigt for dem, at deltagerne selv bestemmer og er styrende i det forløb, der foregår i projektet. Medarbejderne lader altså til at have et ønske om at træde ud af den traditionelle sagsbehandlerrolle og afklæde sig ”systemets kappe” – dog uden at vende den ryggen, og i højere grad bruge sig selv i en ”menneske til menneske” relation. Jeg vil i det følgende komme med eksempler på udtalelser fra medarbejderne, der underbygger mine metatanker om kategorien ”at være rådgiver, samarbejdspartner og mellemled”:

# At dele viden, magt og ejerskab

*M: ”….det er som jeg opfatter empowerment, at give de borgere eller de her mennesker, vi nu arbejder med styrken og mulighederne for at forme deres eget liv. Og at træffe de beslutninger, de selv føler, der er behov for, og så skal vi så være med til at give dem rammerne for det og nogen gange sige ”det her er en god ide, og det her er måske ikke en særlig holdbar ide – kunne du tænke dig noget andet?” Altså at være rådgivere på det i stedet for at være….vi skal ikke være de styrende, det skal borgerne selv have lov til.”*

*M: ”Men jeg synes da også, det er det vi ser sker ude i cafeerne – den her formidling af viden, som vi sidder med, som den enkelte jo har siddet med inden på deres kontorer…og give den tilbage til borgerne ik`, så de selv kan træffe nogle valg.”*

*M: at empowerment handler om – det ved jeg ikke om vi er enige om, men det tror jeg, vi er enige om, handler om at blive samarbejdspartnere til borgeren, og sige ”hvad giver så mening for dig.”*

Medarbejderne definerer her deres roller i forhold til de mennesker, de arbejder med som netop det at være samarbejdspartner, rådgiver og agere mellemled mellem system og projektdeltager. De deler deres viden, hjælper med at sætte rammen for det der kan og ikke kan lade sig gøre og giver ejerskabet til og mulighederne for at forme sit liv tilbage til deltagerne. Med andre ord kan man sige, at de deler deres magt, hvilket indebærer, at de dermed er villige til give afkald på rollen som magtindehaver.

# Det menneskelige mellemled

I nedenstående citat kommer en medarbejder nærmere ind på, hvad det vil sige at agere mellemled mellem system og projektdeltager. Det gælder dels om at gøre sig sin rolle som myndighedsindehaver klar, og vedkende sig den ulige magtbalance der unægtelig ligger i mødet mellem sagsbehandler og klient. Ved at have denne bevidsthed in mente i mødet med deltageren er det muligt at anvende systemets muligheder og begrænsninger på en konstruktiv måde, og ved samtidig at møde deltageren som menneske bliver det muligt at etablere en konstruktiv samarbejdsrelation:

*M: ”Ja, og så er der altså også en anden væsentlig ting, der handler om at få defineret ligeværdighed eller mangel på samme. Det kan da godt være, at jeg kan sidde og høre på noget, men hvis ikke præmissen for vores samtale er grundlæggende i orden, og den præmis er ”jeg er myndighed, og du er klient” MEN ”jeg er ikke systemet, jeg arbejder i systemet, og en gang i mellem så skal jeg ud og bruge systemet, for det kræver systemet, at jeg gør….men jeg er faktisk et menneske, der gerne vil sidde ved siden af dig og finde ud af, hvilken vej du gerne vil. Så man får skabt en samarbejdsrelation, der er frugtbar.”*

# At turde slippe kontrollen

Når medarbejderne deler deres magt og indflydelse med projektdeltagerne, betyder det samtidig afgivelse af kontrol. Selv om det sker frivilligt, betyder det ikke nødvendigvis, at det er let, og det kræver mod at turde bryde med de traditionelle rammer for arbejdet. En medarbejder udtrykker det på denne måde:

*M: ”Men det var sgu da også lidt angstprovokerende ikke at have styrekasketten 100% mere, overfor de borgere der så kom og bare sidde og lytte til dem og kunne sadle om, mens de var der. Jeg havde det sådan der, at her er det tilbud, jeg ved, der er godt for dig. Jeg fortalte ikke, hvad der ellers var af gode tilbud. Ja, så tager de samtaler måske lidt længere tid, eller man skal møde borgeren et andet sted, Og det er noget af det, jeg kan se med projektet, at det er blevet mere legalt at sige ”jeg kører sgu lige ud til….og jeg bliver lige lidt længere i cafeen , fordi der er nogle borgere, jeg skal snakke med.”*

# Samfundets strukturer og presStrukturelle forklaringer på sociale problemer

Empowerment i den samfundskritiske, transformative variant har som nævnt sit fokus på de samfundsstrukturer, der genererer undertrykkendende forhold for visse grupper, og jeg har derfor i min undersøgelse søgt at få et indblik i medarbejdernes tanker omkring denne del. Følgende citat illustrerer, at medarbejderne har øje for, at der er faktorer uden for det enkelte menneske, der spiller en rolle for deres sociale problemer, og den situation de er havnet i:

*S: ”Jeg tænker jo, at det her også er noget strukturelt – i den grad. Man kan sige, vi har jo ikke arbejde til alle, og det er jo også en grund til, at der er nogen, der står uden for arbejdsmarkedet. Og alle har ikke fået en lige god uddannelse, og det gør at….der er også nogen, der har fået en uddannelse…hvad er det, der gør, at en går ned på og en anden ikke går ned på den samme oplevelse……..Der er nogle samfundsstrukturer, der handler om….ja, det ved jeg ikke…..altså vi har jo brug for, at der er nogen, der er der nede i det her hierarki ik`.”*

# Samfundets uligheder

I mit materiale er jeg også stødt på et eksempel, der viser, hvordan en medarbejder inddrager sin bevidsthed om samfundets ulige fordeling af samfundets magt og ressourcer til et cafemøde med projektdeltagerne – om ikke andet på en humoristisk måde. Pgl. vælger i slutningen af mødet at synge et udsnit af en sang, der netop omhandler det:

*M: Skal vi slutte af med en fælles sang? Jeg vil gerne lære jer en – den hedder Røde Vilfred, og lyder sådan her: ”Vi må ned med nakken for at lære noget, hvis I tror I bliver taget med på råd, så er der faktisk noget, du har misforstået. Vi skal bare bruges til noget. Bagved guldfisk og lakajer tjener bagmænd fedt på os…”. Jeg tænker, den kunne være passende her……grin.”*

# Samfundets modkrav og stempling

Medarbejderne har også en bevidsthed om det pres, der lægges på projektdeltagerne fra det omgivende samfund. Her refereres til samfundets modkrav til personer på offentlig forsørgelse, der gør, at de bliver stillet overfor krav om at stille sig til rådighed for hvilket som helst tilbud – uanset om dette giver mening eller ej. Samtidig gør medarbejdernes sig også overvejelser om, hvilken betydning, det har, for de mennesker der befinder sig uden for arbejdsmarkedet, at de bliver udsat for stempling af det omgivende samfund. Følgende udsagn fra en medarbejder illustrerer dette:

*D: ”Der er i hvert fald et pres med, at så skal folk dukke op til hvad som helst…levere det ene og det anden virksomhedspraktik, hvoraf nogle af dem har været grænsende til voksenopbevaring eller nytteløs aktiverings spagettitårne, og hvad det ellers har været gennem tiden. Det tror jeg slider lidt på folk – og så fra mediernes side, at nu skal der sparkes til de folk, der ligger allernederst i systemet, fordi de skal da ikke have det alt for godt. Det presser da også folk. Den der som af alt det her, tror jeg da presser folk og gør dem syge.”*

# At få lov og ville det….(ledelse og medarbejdere)Legal måde at arbejde på

For medarbejderne har det stor betydning for deres muligheder for at praktisere empowermentorienteret arbejde, at der er en opbakning og vilje fra ledelsens side til at udbrede denne måde at arbejde på. At det er blevet et fælles projekt i jobcenteret, og ikke bare noget den enkelte medarbejder tilfældigvis beslutter sig for at udøve bag egne lukkede døre, udtrykkes af to medarbejdere på denne måde:

*M: ”For det første at vi gerne må, og at der er sat en ramme for det, hvor det faktisk er ønskeligt, at vi gør det. Hvor man måske før har siddet selv med det og sagt ”nå det er så den måde, jeg synes, jeg kommer i mål med mine opgaver på. At der er en legitimitet omkring det, og at der er en ledelse der siger ”jamen det her er noget, vi skyder nogle ressourcer i”. For selvfølgelig har det da kostet et eller andet, selv om de så kan hente nogle af pengene et andet sted fra, men det er så ligegyldigt. Det er jo en investering i at flytte fokus, og det er jeg sikker på giver pote. Nu er det bare blevet legalt at arbejde på denne måde.”*

*D: ”Det jeg tror sker her, og det er sindssygt vigtigt, det er lige præcis ledelsens opbakning. Altså vi har en jobcenterchef der siger, jamen han vil empowerment, og det vil han i hele jobcenteret, og det er sådan det bliver, og sådan det bliver til og sådan noget. Det er jo noget, der forplanter sig ned, så når Kenneth (JC chef) siger ”så vi skal bare empowerment”, så betyder det jo noget for os, hvad vi har af muligheder osv.”*

# Manglende konsensus

Det at arbejde empowermentorienteret viser sig ved min undersøgelse ikke at være en entydig størrelse for projektets professionelle deltagere, og der er ikke arbejdet aktivt på at opnå konsensus omkring dette i jobcenteret og projektets styregruppe. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at medarbejdernes tilgang til empowerment lader til at være meget individuel og konceptualiseret, hvilket jeg vil illustrere ved brug af følgende dialog mellem medarbejderne taget fra min fokusinterview:

*C: ”Jeg bliver nysgerrig på, om I tre/man har drøftet, hvad empowerment er for jer her i Kalundborg kommune - hvordan I forstår empowerment?”*

*M 1: ”Det har vi jo ikke særlig meget. Det har vi jo ikke. Det har været meget individuelt, tænker jeg. Så har vi haft nogle snakke, hvor vi har forsøgt at tage udgangspunkt i Maja Lundemarks pjece, der blev udsendt af STAR før jul… men det bliver meget til, at det er nogle redskaber ik`.”*

*M 2: ”Nu har du jo fået noget ekstra tid, men der er jo ikke noget med, at der er givet en ekstra time til borgerne, eller at man har fået færre borgere, så der er heller ikke nogen, der rigtigt har haft tid til at sætte sig ind i det, før Marselisborg kom og sagde ”det er det her, der er empowerment.”*

*M 3: ”Jeg tænker faktisk, vi startede ud ganske fornuftigt ud med at have den samme referenceramme via den grunduddannelse, som vi alle sammen fik fra Marselisborg, og det synes jeg faktisk var rigtig godt. Vi gik selvfølgelig ikke helt i dybden med, hvad tænker den enkelte om, hvad empowerment er. Vi fik en eller anden forståelse for, hvad drejer det her sig egentlig om. At det så blev kastet ud på en måde til den enkelte, der så selv kunne bruge det, som de havde lyst og tid til – det var nok der, hvor det missede. Jeg tror, den konstellation, som vi har lavet nu, er meget mere brugbar empowermentmæssig set. For den anden model, hvor det var op til den enkelte fungerede ikke rigtigt. For dem der ikke på forhånd var empowermentindstillede – og dem var det jo et par stykker af, tror jeg roligt, man kan sige, fik det jo aldrig ind under huden. ”Nu fik jeg de her tre undervisningsdage, og så nåh ja så har jeg hørt på det, men derfor fortsætter jeg egentlig bare med at arbejde, som jeg altid har gjort.”*

*M 1: ”Men så er vi tilbage i….altså jeg er jo enig i, at det var skide godt at have de her fælles dage…..MEN den grundlæggende snak om ”hvad fanden er empowerment”…ja det er jo mange ting, kan man sige.”*

*M 3: Ja, og det vi fik aftalt på de her møder, det var det Marselisborg kommer med, og ikke det vi tre ser som empowerment. Og det er der, den hænger lidt. Jeg tror, der er mange her op ad gangen, der tror, de arbejder empowermentorienteret, fordi de fx bruger de forskellige spørgsmål ”så arbejder jeg også empowermentorienteret”. Men det synes jeg ikke er empowermentorienteret – det er bare et spørgsmål om spørgeteknik.”*

# At ville empowerment

Medarbejderne giver udtryk for, at empowermentorienteret arbejde ikke er noget, der bare kan tillæres ved undervisning i metoder eller med baggrund i drøftemøder mellem medarbejderne. De er enige om, at der skal være et reelt ønske fra medarbejdernes side til at ville arbejde ud fra et fokus på, om borgeren er i gang med et forløb, som pgl. selv synes sætter gang i en udvikling. At udvikle alle medarbejdere i den retning kræver ifølge projektmedarbejderne et længerevarende udviklingsforløb, da der er behov for en grundlæggende holdningsændring. To af medarbejderne fra projektet udtrykker det på følgende måde:

*M 1: ”Og så sidder vi alligevel tilbage med der, hvor jeg tror, den ligger begravet. Det handler som meget om, hvilken indstilling har jeg til det arbejde, jeg laver. Hvad vil jeg gerne, hvad næres jeg ved i mit arbejde? Er det at sætte hakker af, hvor ”nu har jeg en aktiveringsprocent på over 35” (lille grin), ”eller er mine borgere i gang med noget, hvor de synes, det rykker for vildt.” Og det er jo der, hvor man kan diskutere, hvor meget man kan holde møder om – jo så skal man i gang med en eller anden udviklingsproces for os.”*

*M 2: ”Ja, jeg tænker at lære de her redskaber, er fuldstændig irrelevant. De her folk har jo passet deres job i flere år og holdt de her samtaler – selvfølgelig kan de lære at stille de her spørgsmål – bare på en anden måde. Men at ændre holdningen til, hvad er det egentlig vi skal gøre, når vi har fået informationerne fra folk, hvad gør vi så ved dem, og hvordan gør vi det meningsfyldt for folk? Det er jo det, vi skulle arbejde på.”*

# Relation mellem kategorierne

Jeg vil i det følgende afsnit redegøre for relationerne mellem de forskellige kategorier.

Medarbejderne

* Som jeg redegjorde for i starten af min analyse går kernekategorien ”mening” i flere retninger – i forhold til borgerne, medarbejderne selv, arbejdstilrettelæggelsen samt forhandling med ledelsen. Jeg vil i nedenstående inddrage underkategorierne: at møde mennesket hvor det er, (mis)tillid, valgfrihed og frivillighed, at tænke kreativt, at være rådgiver, samarbejdspartner og mellemled, samfundets strukturer og pres og at få lov og ville det. Formålet er dels at illustrere hvordan underkategorierne relaterer sig til kernekategorien, og vise hvordan alle kategorier relaterer sig til hinanden:



At lave et arbejde der giver mening for borgerne, betyder for medarbejderne, at de ”møder mennesket hvor det er” – hvilket betyder, at de må tage borgeren alvorligt og søge at hjælpe og understøtte pgl. i forhold til de problemstillinger, som anses for at være det vigtigste. Det betyder også, at man som socialarbejder må kunne sætte egen dagsorden og mening om borgerens situation i parentes, og vente på at borgeren er parat. Medarbejderne har den overbevisning, at mennesker er kompetente i styring af deres eget liv og evner at tage vare på sig selv.

At man som medarbejder har et syn på borgeren som værende kompetent i eget liv, betyder også at frivillighed og valgfrihed spiller en stor rolle, når det sociale arbejde skal give mening for borgeren. Tilbud og indsatser må som minimum indebære valgfrihed, og om borgeren ønsker at møde op eller hvad de ønsker at dele ud af omkring sig selv må være båret af frivillighed. Når tingene giver mening for borgeren, og pgl. selv har fået lov at vælge, er det ikke nødvendigt at tvinge og sanktionere vedkommende, for de møder op og deltager af egen frie vilje.

Når borgeren selv skal tage styringen over eget liv og deltage frivilligt i de ting, der giver mening for vedkommende, ændrer medarbejdernes rolle sig. De overgår fra at være traditionel sagsbehandler til at være borgerens rådgiver og samarbejdspartner og træder derved et skridt i baggrunden i forhold til borgerens sagsforløb. Den fulde identifikation med systemet forlades, og medarbejderne ser i stedet sig selv som et mellemled mellem borgeren og systemet. Medarbejderne afgiver dermed en del af deres viden og magt, og overdrager ejerskabet for eget liv og sagsforløb til borgeren. At turde slippe dele af kontrollen, kræver mod til at tænke og handle anderledes som medarbejder – både i forhold til borgeren og kollegaerne.

Når medarbejderne agerer mellemled mellem system og borger, betyder det også, at de bygger bro mellem dem og er ”fredsmæglere”. Medarbejderne ser sig selv som medspiller i forhold til både system og borger og har en fod i begge lejre, hvilket betyder, at de skal forsøge at skabe tillid et sted, hvor der lige nu hersker gensidig mistillid mellem begge parter. Medarbejdernes primære fokus er dog, at borgeren får tillid til systemet, og de ser dette som et væsentligt succeskriterie i for empowermentprojektet.

Som led i at skabe tillid til systemet ser medarbejderne det som en del af løsningen, at systemet bliver noget, som er til for borgeren og ikke omvendt. De standardiserede måder at tænke og arbejde på i systemet må nedbrydes, lovgivningen bøjes og tilpasses borgerens behov. For at kunne gøre dette tager medarbejderne deres kreativitet i brug. Der tænkes i at lave tilbud på tværs af systemer, rammer, økonomier og ventetider, så borgeren kan få lige præcist den indsats på det tidspunkt, der giver mening for vedkommende. Kreativiteten bruges også til at tænke systemerne sammen, så de ikke modarbejder hinanden og dermed sætter en stopper for at gøre det, der giver mest mening for borgeren.

For at medarbejderne kan komme igennem med deres kreative tiltag og deres måde at praktisere empowerment på i arbejdet, kræver det ledelsens opbakning. Den får medarbejderne ved selv at være med til at skabe mening, med det de laver overfor ledelsen. Ledelsen bidrager med at gøre empowerment legal i praksis, så medarbejderne oplever deres muligheder for at arbejde anderledes og kreativt som gode. At der er enighed om at ville empowerment er dog ikke det samme som, at der er konsensus om, hvad empowerment er. Man har ikke drøftet, hvad hhv. de forskellige medarbejdere og ledelsen egentlig lægger i det at praktisere empowerment og har kun tre fælles undervisningsdage med et konsulentfirma som fælles referenceramme. Projektmedarbejderne lader dog til at have en vis enighed om, hvad empowerment er for dem. Der er en enighed om, at empowerment kun kan praktiseres, hvis der er en vilje blandt socialarbejderne til virkelig at gøre det, hvilket medarbejderne ser som en af udfordring i forhold til at udbrede den måde at arbejde med borgerne på.

Bevidstheden om barriererne ved at kunne arbejde empowermentorienteret er til stede hos medarbejderne på flere niveauer. At der er udefrakommende faktorer, der spiller ind og øger borgernes sociale problemer genereret af den stigmatisering, de udsættes for af det omgivende samfund sammenholdt med uligheder i form af fordeling af ressourcer, der også eksisterer.

# Kernekategorien ”venteposition”

Min kernekategori for projektdeltagerne omhandler det at være i en venteposition. Som det fremgår tidligere af mine teoretiske refleksioner over kategorien, retter ventepositionsbegrebet sig mod flere ting:

* At vente
* Sagsbehandler laver ikke noget
* At blive glemt
* At hænge fast i ”fluepapiret”

Flere af deltagerne giver i min undersøgelse udtryk for, at de har været i systemet i mange år og føler sig hensat til passivitet. Denne stilstand ekspliciteres ved deres mange beskrivelser af at vente på noget, der kan sætte skub i sagsforløbet og føre til en afslutning til noget konkret. De beskriver denne venten som at befinde sig i et ingenmandsland – et sted som kun kommunen lader til at kunne løfte dem ud af, og som de kun selv har ringe indflydelse på. Det er slående, hvor lidt deltagerne selv fortæller om at være styrende og aktive omkring deres sagsforløb, når de redegør for kontakten til jobcenteret, hvilket kunne tyde på en oplevelse af magtesløshed overfor systemet.

Jeg vil her gentage processen med at komme med citater, der illustrerer ovenstående refleksioner. Eftersom gruppen af projektdeltagere er væsentlig større end medarbejdergruppen, har jeg, for at få så bredt et udsnit af deres oplevelser i spil i min analyse, valgt at medtage et mere omfangsrigt udvalg af citater fra deltagerne:

# At vente

*B: ”Så jeg ved ikke lige hvad der foregår. Så jeg står ligesom i et vakuum lige nu, ved ikke lige hvor vi er henne, eller hvor jeg er henne.”*

*B: ”Jeg hedder X, jeg venter på min sag kommer i rehabteamet mhp fleksjob.”*

*B: ”Jeg hedder X og jeg går bare og venter på, at Kalundborg de skal få de papirer fra X Kommune. Allerhelst der vil jeg bare fredes, bare have min pension, for den har jeg søgt i snart 9 år.”*

Citaterne giver et billede af nogle konkrete situationer i forbindelse med sagsbehandlingen, hvor projektdeltagerne føler sig hensat til at vente. De illustrerer samtidig, hvor lang tid denne ventetid kan være. En af deltagerne giver fx udtryk for, at hun har søgt om at få førtidspension i snart ni år. Uanset om det er korrekt, at pgl. ikke har fået behandlet sin ansøgning om pension efter reglerne om førtidspension eller ej, så er det deltagerens oplevelse af at have befundet sig i en venteposition i snart ni år, der er i fokus her.

Der er også både frustration og resignation at spore i deltagernes udtalelser, når de beretter om at befinde sig i en venteposition:

*B: ”Ja, for man ved ikke hvor fanden man står henne…for jeg er godt nok træt af kommunen.”*

*B: ”Ja… Det er jo fordi, hun mener, at nu er jeg jo kommet så langt i systemet. Og det føler jeg jo ikke, fordi der er ikke sket en skid endnu. Så siger hun i dag, at jamen der ligger deroppe og er ved at være klar. Ja… Det har jeg hørt på i flere måneder nu, og der er stadig ikke sket noget…”*

*B: ”Jamen for mange år siden da jeg skulle have lavet tænder. Der gik 9 mdr. fra jeg var i gang med at få lavet tænderne, og til de bevilligede det sidste. Det kostede mig 12.000 kr. ekstra.
Man må bare vente…..”*

# Sagsbehandler laver ikke noget

Projektdeltagerne retter deres frustration over at befinde sig i en venteposition mod kommunens medarbejdere og tilskriver det deres langsommelighed og mangel på struktur i arbejdet, hvilket kommer til udtryk i følgende citater:

*B: ”…det igen det med kommunen, de skal lige drikke fem kander kaffe, så skal man tilbage og læse to linjer, man har skrevet for at finde ud af, hvad skal man så skrive, og så skal man lige nu fem kander kaffe, før der sker noget.”*

*B: ”Hvis man så har siddet og udfyldt alt det der, har sagsbehandler så også haft tid til at gennemlæse det der? For mange af de gange, hvor jeg har været der oppe til samtale…de forskellige sagsbehandlere jeg har været oppe hos, de har ikke brugt tid på at læse min sag, og jeg har endda prøvet to gange, hvor sagsbehandler spørger om: ”hvad skal vi snakke om”. Så tænker jeg: ”fint, det er hende der indkalder mig…”. Og så er det helt til grin.”*

# At blive glemt

*B: ”Man bliver glemt lidt engang i mellem af systemet – man skal fandme være vågen. Hele tiden. Så bliver man bedt om en fredag eftermiddag, så bliver man bedt om at ringe mandag morgen fx til ydelseskontoret. Så når man ringer den mandag morgen, jamen så er de der slet ikke. Så har de glemt det, og hun var til møde, jamen altså, så bliver man sgu lidt…”*

*B: ”Jeg har prøvet mange gange at booke aftale med min sagsbehandler, og så står man der ½ time før man skal møde og får at vide, at mødet desværre er aflyst, da personen ikke er til stede…”.*

*B: ”De sidste tre måneder, er der to af mine møder, der er blevet aflyst – og først da jeg mødte op på kommunen. Og jeg havde endda kontaktpersonen med, der heller ikke havde fået noget at vide…”*

Ovenstående citater illustrerer også, at projektdeltagernes hensættelse til at være i en venteposition, efter deres mening skyldes, at de simpelthen bliver glemt af deres sagsbehandlere, der enten ikke er til stede som lovet, eller aflyser planlagte samtaler med dem.

# At hænge fast i fluepapiret

Her er eksempler på, at kernekategorien venteposition er udtryk for deltagernes oplevelser af det at føle fanget i systemet. Det er temmelig paradoksalt, at deltagerne står med ønsket om en hurtig afklaring - flere af dem hen i mod en jobsituation, og samtidig at det også er målet fra jobcenterets/kommunens side, uden at det dog sker i praksis:

*B: ”Men altså, så ryger man på kontanthjælp jo, og så skal man op og søge ydelse jo. Og så er du inde i møllen. Og ved du hvad? Jeg havde aldrig troet, det skulle være så svært at komme ud igen. Det er ligesom fluepapir, man bliver hængende.”*

*B: ”Jamen altså… Ja, jeg kan jo godt genkende det, fordi man må jo selv tage tingene i egen hånd, jo. Man kan jo ikke bare… Hvis man er totalt inaktiv, så kommer du aldrig ud af det her jo. Så du bliver nødt til at tage tingene i dine egne hænder.”*

Som ved analysen af kernekategorien for medarbejderne, vil jeg også her skabe nærmere klarhed over, hvad der ligger i begrebet ”venteposition” for projektdeltagerne ved at redegøre for underkategorierne og deres relationer. Også her vil nogle kategorier være opdelt i flere dele for at tydeliggøre, hvad de hver især dækker over.

# Kategorien ”Sagsbehandleren”

Sagsbehandleren spiller en stor rolle for projektdeltagerne – på både godt og ondt. De repræsenterer det system, som deltager føler sig underlagt og er derfor også eksponent for deres frustrationer. Der er dog et stort ønske om at få en tættere og mere personlig relation til den samme sagsbehandler og lære mennesket bag jobfunktionen at kende. Blandt deltagerne lader der til at være en enighed om, at et sådan forhold vil gøre ventetiden i systemet kortere. Kategorien dækker bl.a. over begreberne *tryghed*, *ligeværdighed* samt *åbenhed*, hvilket deltagerne ikke lader til at kunne få opfyldt uden et tættere relation til sagsbehandleren. Rammerne i jobcenteret – både fysisk og den måde mødet med sagsbehandleren er sat op på, lader til at være hæmmende i forhold til at skabe en god relation og undgå distancering.

# Sagsbehandlerskift

Skiftende sagsbehandlere lader til at være en præmis for rigtig mange af projektdeltagerne, hvilket får den konsekvens, at sagsforløbet går i stå, deltagerne skal starte forfra og skal igen og igen fortælle deres historie til forskellige professionelle. Sagsbehandleren bliver altså en svingdør i deltagernes liv – et sted hvor de selv føler sig sat i en venteposition. Det genererer stor frustration og afstedkommer et stort ønske fra deltagernes side om at kunne beholde samme sagsbehandler gennem hele deres forløb, i de tilfælde hvor samarbejdet fungerer godt. Her er et udpluk af de mange udsagn, der forekommer i mit datamateriale om emnet:

*B:” …for der skete jo det, at så fik jeg lige pludselig ny sagsbehandler fordi hun gik på barsel, og så en vikar der gik på ferie, og så en vikar for vikaren…”*

*B: ”Altså jeg har været ude i forskellige jobafprøvninger og sådan noget, og så har jeg haft 14 forskellige sagsbehandlere så det….”*

*B: ”Det er også det, der er problemet mange gange. Man hører ikke en skid. Og lige pludselig har man fået ny sagsbehandler uden at have fået det at vide.”*

*B: ”For at undgå at skifte sagsbehandler flytter man bare efter sin sagsbehandler…..” B (anden): ”Jeg har en bedre ide – 16 ruller gaffa tape. Tape ham fast til stolen….grin..”*

*B: ”Der er kun en ting, jeg mangler at have indflydelse på, og det er, at jeg beholder den samme sagsbehandler hele tiden – de skifter sagsbehandler SÅ tit.”*

*C: ”Hvad ville det betyde for dig at kunne have den samme sagsbehandler?” B: Det ville måske betyde, at jeg kunne få det samme forhold til den sagsbehandler, som jeg har til X for eksempel. At jeg har et mere fortroligt forhold til sagsbehandleren.”*

*B: ”Og der føler jeg, at noget bliver trukket ned over halsen på mig, som jeg ikke har lyst til. Jeg har jo et godt samarbejde med X. Jeg forstår ikke, hvorfor man ikke kan beholde sin sagsbehandler hele processen igennem.”*

*C: ”Så hvis du skulle være borgeren i centrum, og du besluttede, hvordan du virkelig var borger i centrum……?” B: ”Så havde jeg én sagsbehandler.”*

Relationen til sagsbehandler

Ønsket om en tættere relation til sin sagsbehandler går igen i store dele af datamaterialet. Deltagerne ser gerne sagsbehandlerne komme og deltage i cafemøderne, være mere afslappede og dele ud af sig selv på et mere personligt plan i uformelle rammer. Ønsket om den gode relation hænger sammen med det stærke afhængighedsforhold, som deltagerne godt ved, de har til deres sagsbehandler. De er ligeledes bevidste om det ulige magtforhold, der er mellem parterne, og at de har brug for deres sagsbehandlere til at komme ud af ”ingenmandsland”. Som en af deltagerne udtrykker det, er det som at lægge sit liv i hænderne på den professionelle:

*C: ”Hvorfor er det vigtigt at have sådan en relation til sin sagsbehandler?” B: ”Fordi dit liv er lagt i deres hænder, føler jeg. Hvis jeg skal være i flexjob, skal jeg være her og gøre de her ting. Havde jeg ikke været syg, kunne jeg have fået et almindeligt job – nu er jeg her og lægger mig i deres hænder.”*

*C: ”Hvad er du mest glad for ved projektet? Hvad har det gjort for dig?” B: ”Det har klart været X. Hun hjælper med alt, der er ikke noget - hun tager det op, og har hun ikke lige svaret, så skriver hun senere. Hun er så god for os og til at holde os til ilden, og man bliver styrket, i det man kan, og det man ikke kan.”*

*B: ”X….der er jeg mere glad for at komme herind. Der er smil på hende, når man kommer. Man føler sig velkommen. Hvis du føler dig velkommen, er du også mere rolig. Jeg går glad herfra, i forhold til andre ting jeg er blevet sendt ud i.”*

*Fx det her med pension….ville det være anderledes?” B: ”Ja, jeg tror, vi ville snakke om det på en mere stille og rolig måde end på de 10 min deroppe (på jobcenteret). Det tror jeg. Samtalen ville gå en helt anden vej.” C: ”Hvordan?” B: ”Når man sidder her og snakker, er det mere afslappet, og jeg kan bedre koncentrere mig.”*

# Tryghed

At føle sig tryg sammen med sin sagsbehandler, er også af væsentlig betydning for projektdeltagerne, når det kommer til at få den rette støtte. Som en deltager udtrykker det, er en tættere relation til sin sagsbehandler en forudsætning for at opnå tryghed til at ville fortælle åbent om sine problemer. Af andre udsagn fremgår det, at der knytter sig bestemte træk og handlinger fra sagsbehandler side, for at trygheden er til stede hos deltagerne:

*C: ”Hvad er det, der gør, at det er vigtigt for dig at have den her lidt mere nære relation, som jeg tillader mig at tolke det som, til sagsbehandleren?” B: ”Det er, at jeg er en meget lukket person. Og jeg lukker mig først op, når jeg føler mig tryg.”*

*B: ”Man sidder med en kold person. Havde der været hej og smil, så ville du automatisk føle dig mere tryg.”*

*B: ”Ja altså, hvis du sidder overfor en sagsbehandler, der kun stiller spørgsmål, så føler du dig ikke tryg ved personen, men ved sådan en person som X, der føler du dig tryg. Hun er god og ærlig.”*

# Ligeværdighed

Når deltagerne skal definere, hvad de forstår ved ligeværdighed i mødet med systemet, er der flere ting på spil: For det første har det betydning, at den medarbejder, der repræsenterer systemet, er villig til at være åben omkring eventuelle personlige problemer, pgl. måtte have haft i livet, og i det hele taget være indstillet på at dele ud af sig selv som privatperson. For det andet har de fysiske rammer, hvori mødet mellem medarbejder og projektdeltageren finder sted, en væsentlig betydning for oplevelsen af ligeværd – mødet skal i så fald finde sted på neutral grund, hvor medarbejderen er på udebane. Dette illustreres med følgende udtalelser fra deltagerne:

*B: ”Det kan jeg godt lide - lige meget hvad du siger, så bliver det taget med et smil, og du bliver ikke set ned på. Hun fortæller bare, at hun er ligesom os andre. Hun har også været i problemer. Når vi er her med X, så føler vi ikke, at hun er over os. Hun sidder også og fortæller om x og alt muligt andet. Vi har slet ikke følelsen af - selvfølgelig ved vi godt, at hun arbejder deroppe (i jobcenteret) og sådan noget - men her føler vi os alle lige.”*

*C: ”Og hvad betyder det - at man sidder sammen med en, hvor man føler sig lige?” B: ”Det betyder enormt meget. Det gør man jo ikke altid oppe på jobcentret. Ikke at de taler ned til en - det har jeg så godt nok haft en, der gjorde - men det er bare anderledes at sidde deroppe. Det er vi alle sammen enige om.”*

*B: ”Og hvis du sidder i fx et rehabiliteringsteam, så er det de samme mennesker, men der er stor forskel på, om de sidder der, eller om de sidder her (i cafeen). Hvor her er det jo mennesker, der fortæller ligeså meget privat. Mens deroppe….der føler man sig som et lille menneske, mens de andre de bare vurderer.”*

*B: ”Jeg tror også bare, det er formen med, at vi sidder her, og det er mere hyggeligt. Det er ikke på et eller andet kontor, det er mere privat, og man kan bedre lide det. Som man kan sige - hyggeligt ja. I egne rammer. Hun er også på udebane ligesom os.”*

# Åbenhed

Projektdeltagerne redegør her for, hvad en tættere relation til sagsbehandler ville betyde for deres lyst til at være mere åbne omkring deres situation og dermed forbedre deres muligheder for at få den hjælpe, der opleves at være behov for:

*C: ”Er der andre ting, du tænker der kunne være en fordel eller en ulempe, ved at sagsbehandlere var med herude (i cafeen)?” B: ”Sagsbehandlerne kommer nok til at lære mig bedre at kende, og det kunne jeg forestille mig ville være en fordel.” C: ”Ja, hvad kunne fordelen være i det, tænker du?” B: ”Jamen, det kunne være, at der var nogle ting, som ikke kom frem til på de møder, som jeg havde deroppe (på jobcenteret), som kom frem hernede, fordi vi snakkede om det. Fordi det ikke altid er det, man snakker om, fordi de måske ikke synes, det er vigtigt. Men som sagsbehandlerne synes er vigtigt, pga. de kender mig. C: ”Okay, så det at lære hendes synspunkter at kende ville faktisk betyde, at du ikke ville have noget imod at lægge flere ting på bordet, end du rent faktisk gør i dag?” B: ”Ja….jeg ved ikke lige, hvordan jeg skal – hvad jeg vil mene. Men altså, det jeg føler, at det indtryk, jeg har fået af, hvordan X er, gør, at jeg er meget mere fri. Og det føler jeg også, at hvis min sagsbehandler var med, det ville gøre mig mere fri.”*

*C: ”Hvad betyder det for dig, at X deler af sine private ting? At hun er den professionelle fra kommunen, men alligevel kommer hun også med nogen ting.” B: ”Det ligesom om at det åbner for de andre, når hun kan fortælle, at hun også har haft problemer og ikke er bleg for at fortælle om dem.”*

# Frivilligheden

At cafemøderne er frivillige lader til at gøre den helt store forskel for deltagernes lyst og motivation til at være der. De er der, fordi de selv har valgt det til, og ikke fordi andre synes, det er en god ide, eller fordi det får konsekvenser for dem af den ene eller anden karakter. Det giver også plads til, at deltagerne kan møde frem, når de har overskud til det, og gå hjem igen hvis de ikke kan rumme mere, hvilket er den form for fleksibilitet, mange af dem har behov for:

* C: ”Hvad betød det, at det var frivilligt at møde op?” B: ”Det betød rigtig meget. Det betyder meget ikke at føle, at man får det trukket ned over hovedet. Når de gør det, så gør man det jo kun, fordi de siger det – ellers bliver kassen smækket ned over hovedet. Så det var det, der gjorde, at jeg også gad. Så kommer man med et åbent sind, fordi man ikke ved, hvad det er, og man kan sige nej tak, hvis det ikke er noget for en.”
* C: ”Hvad nu hvis der havde stået, at du skulle melde dig til?” B: ”Så var jeg mødt op. Men jeg havde siddet og tænkt, hvor er det kedeligt og ikke rigtigt hørt efter, fordi jeg SKULLE jo bare være der.”
* B: ”Jamen, det, tror jeg bare, er X igen. Hendes måde hvor hun taler med os individuelt: ”Hvad er det, der gør, at du ikke kan lide at komme her, og hvad kan jeg gøre for at du...”. Jeg ved ikke, hvad hun har snakket med hende om. Men sådan nogle ting ik`. Hun spørger meget ind til, ”hvad er det, der gør, at tingene er, som de er”…. ik`, og det er ikke sådan noget: "hvorfor kom du ikke?". Hun skriver også sms ud, der altid ender med, ”husk at det er frivilligt, og det er rigtig dejligt, hvis du kommer.”
* B: ”Jamen, jeg har gode og dårlige dage. Det der med at det er frivilligt, og du ikke er tvunget til at møde op…….jeg har prøvet før, noget der var "frivilligt", men du blev trukket, hvis du ikke mødte op. Her er det helt frivilligt, og hvis du ikke kommer, bliver det ikke set ned på.”

# Medindflydelse

At blive inddraget og have medindflydelse på både projektets indhold og eget sagsforløb lader til at gøre op med den passivitet, der er afstedkommet af at være i en venteposition. Deltagerne bidrager aktivt med input til cafemøderne, stiller krav og bliver mødt af positiv feedback fra de professionelle. Samtidig betyder retten til medindflydelse på eget sagsforløb umiddelbart, at samarbejdet fungerer mellem deltager og medarbejder. Sagt med andre ord er medindflydelse med til at skabe fremdrift frem for stilstand for projektdeltagerne, hvilket kan illustreres med følgende citater:

*B: ”Vi har fået adgang til motionscentret. Super.” C: ”Har du været med til at…? Er det dig..?” B: ”Det blev vi tilbudt. Eller rettere sagt, det gjorde vi så ikke først. Det var os selv, der sagde, nu kunne vi godt tænke os….Jeg har været til det før. Men der skulle jeg til Kalundborg hver gang. Der skulle jeg køre til Kalundborg, hver gang jeg ville have motion, men hvorfor skulle jeg det, når vi har et motionscenter lige her i Gørlev? Så er der sgu da ingen grund til at vi skal fise derop. Og det fik vi så gennemtrumfet der. X kom så ud, og hvor mange der ville være med? Det var vi vist fem stykker, der ville. Så fik vi udleveret en brik hver. Og den har vi et år gratis. Så det er skide godt.”*

*C: ”Hvor har du sat dit fingeraftryk på projektet?” B: ”Ham der med flexjob sagde jeg, at jeg gerne ville have. Så har jeg råbt op om ydelseskontoret, men det er så ikke sket endnu. Men det gjorde vi jo første gang – der snakkede vi om hvilke emner, vi kunne tænke os at få op.” C: ”Er det noget, I har mulighed for at justere jævnligt?” B: ”Ja, hvis man pludselig får en god idé. Sidst spurgte jeg fx, om vi ikke kunne få nogle fra rehabiliteringsteamet.”*

*B: ”Jeg har selv fået lov til at bestemme. Det var før min sommerferie, at de begyndte at snakke om, at jeg skulle ud i praktik. Og der fik jeg selv lov til at bestemme, at det var efter sommerferien, jeg skulle starte, og hvor mange timer jeg skulle starte med. Og at jeg føler, ikke de presser mig.”*

# Manglende indflydelse

Hvor medindflydelse genererer positivitet og fremdrift hos projektdeltagerne, lader manglende indflydelse til at gøre det modsatte. Når deltageren oplever at blive presset til at gøre noget, pgl. ikke føler sig i stand eller parat til, dæmper det flowet i sagsforløbet og sætter det i værste fald i stå. Det sidste af eksemplerne i nedenstående viser også, at det genererer modstand hos deltageren ikke at få mulighed for at vælge det tilbud, der opleves som det bedste for pgl. selv:

*B: ”Der er det værre, når man kommer ud til jobkonsulenten. Der skal man bare gøre sådan og sådan, og selvom man siger, ”jamen det kan jeg ikke”, så er det bare sådan.” C: ”Og hvad er jobkonsulentens opgave?” B: ”Det er dem, der sidder med jobprøvninger. Der føler man lidt, at man bliver glemt i systemet.” C: ”Så der har du ikke haft den samme form for indflydelse?” B: ”Nej overhovedet ikke.”*

*B: ”Nej, jeg var til rehabiliteringsteam, og mens jeg var ude og vente, så havde de selv fundet nogle punkter. Og det var blandt andet kost og sådan nogen ting. Og det havde jeg slet ikke overskud til den gang…..jeg var et helt andet sted. Der var også noget fysioterapi og smertehåndtering, og det havde jeg slet ikke lyst til. Det havde jeg prøvet det der smertehåndtering, og det var ikke lige mig. Så der synes jeg ikke jeg havde indflydelse….men her (i cafeen) har jeg.”*

*C: ”Hvordan tænker du, at det vil blive modtaget, at du søger pension?” B: ”De vil sikkert gøre alting for at få mig ud i arbejde. Men nu har jeg gået så lang tid og rendt panden mod muren….”*

*C: ”Hvordan blev det taget, at du syntes en mentor var en god løsning?” B: ”Ikke så positivt som jeg troede. Jeg troede, at når vi havde ret til en, så sagde vi det bare til X og bling bling bling, så kører det. Det gjorde det ikke. ”Du kan bare bruge mig”, sagde X. Det er jo ikke sikkert, jeg har lyst til det. Jeg kunne måske godt tænke mig en fremmed person at snakke til.” C: ”Så der oplevede du, at selvom du sagde, at det var en god løsning for dig, så blev det ikke taget imod?” B: ”Nej..” C: ”Forklarede du hende så, hvorfor du ikke bare kunne bruge hende?” B: ”Ja.” C: ”Hvordan tog hun det?” B: ”Ikke så positivt. Det var nærmest, ”hvorfor ikke det?”. ”Fordi jeg siger det.”*

# Fællesskab

Kategorien ”fællesskab” stikker i flere retninger. Her er tale om, at cafemøderne fungerer som netværk, indhold i hverdagen og et rart sted at være for projektdeltagerne. Der er dog også en ekstra dimension ved samværet – fællesskabet omkring det at være borger i systemet og den gensidige forståelse af, hvad det vil sige at være i den situation. Samtidig fungerer fællesskabet også som en læreplads for udvikling af hensigtsmæssig social adfærd:

# Hyggeligt samvær

Deltagerne oplever cafemøderne som en mulighed for at få rar og hyggelig oplevelse sammen med andre mennesker og på den måde indgå i et socialt fællesskab:

*B: ”Fordi jeg hygger mig jo. Her er en hyggelig stemning, og vi griner, og man kan også snakke om andre ting.”*

*B: ”Det var nok tilfældigheder. Havde det ikke været noget, var jeg heller ikke kommet igen. Men det er hyggeligt….vi snakker og drikker kaffe.”*

*C: ”Hvordan oplever du det herude (i cafeen)?” B: ”Jamen, det er meget mere rart. Jeg er glad, når jeg kommer herude.”*

# At være i samme båd

Cafemøderne giver muligheden for, at deltagerne ikke behøver at stå helt så alene i mødet med systemet og for at udveksle erfaringer med mennesker, der er i en lignende situation som dem selv, hvilket kan være vanskelig at finde i sit private netværk:

*B: ”….man sidder med andre, der sidder i samme båd som en.” C: ”Og hvad betyder det?” B: ”Det betyder meget, at man skal igennem samme system, og at alle ved, hvor bøvlet og fjollet det er. Jeg kan da godt ringe til min søster, mor eller veninde, men de har ikke været igennem det samme. Vi sidder syge mennesker her, og vi kan forstå hinanden.”*

Selv om årsagerne til at være klient i systemet er mange, er der dog fællestræk ved de procedurer, de alle skal igennem i deres sagsforløb, og det foregår i de samme rammer. Cafemøderne bliver betragtet som en kærkommen mulighed til både at lufte sine frustrationer men også til at fokusere på andre end sig selv og blive inspireret af de andres udvikling.

*C: ”Hvad betyder det for dig at være i en gruppe med mennesker i samme båd som dig?” B: ”Jamen, jeg synes, det er meget godt, fordi man sidder med de samme problemer. Selvom de er forskellige, så sidder man jo lidt i samme problem. Men der bliver også snakket om meget, som der ikke ville blive snakket om. Folk de aflaster…..”*

*C: ”Hvad er det, der er hyggeligt?” B: ”Jamen, at høre de andres historie. Før i tiden var det mig, mig, mig. Men at høre de andres historie og høre at almindelige mennesker også har problemer…..”*

*C: ”Så der er plads til, at man er forskellige? Og hvor man er henne i livet? B: ”Ja. Jeg synes det er hyggeligt, og man kan høre om de andres udvikling fra at være opgivende til at kunne fortælle noget positivt. Og så kan man også snakke ud med nogle andre om tingene. Man kan dele ud af sine erfaringer.”*

# At udvikle sociale kompetencer

Mødet med andre mennesker til cafemøderne sætter også rammen for udvikling af deltagernes sociale kompetencer:

*C: ”Har du så en oplevelse af, at det også er en form for træning af de sociale kompetencer at være i sådan en gruppe?” B: ”Ja meget.” C: ”Har du så kunnet se med tiden, at det har ændret noget hos de personer?” B: ”Ja, det har det. Man har ændret sig personligt og menneskeligt.”*

*C: ”Så det er også noget, du har fået trænet i det her netværk?” B: ”Ja, jeg bliver trænet i at være åben og ærlig og ikke skulle leve på en løgn længere. Når man bare er ærlig omkring sit problem, får man en del respekt fra de andre deltagere omkring sit problem.”*

# Viden

At være underlagt et system uden at kende til de regler, arbejdsgange, rettigheder og pligter som gør sig gældende samt ikke at blive informeret om sagsbehandlerskift og/eller -fravær skaber frustration, modvilje uklarhed hos projektdeltagerne. Som modvægt til den manglende viden samler nogle af deltagerne selv info via lovgivningen. Dette initiativ synes dog mere at skulle forstås som skyts mod systemet end et udtryk for medspil hermed. Deltagerne har dog stort incitament til at få adgang til den manglende viden og anvende den som meningsskaber og inspiration til tiltag, de selv kunne have brug for som led i deres sagsforløb.

# At få viden

I nedenstående citater kommer projektdeltagerne med eksempler på viden og inspiration, de har fået afgang til via information til cafemøderne. En deltager gør også opmærksom på den oplevede forbedring af informationsniveauet, der er tilkommet i forbindelse med empowermentprojektet.

*B: ”Fordi der er nogle ting, som jeg er blevet gjort opmærksom på, at det har jeg ret til at bruge. Fx nævnte jeg mentoren før. Det, at jeg bliver oplyst om ting, gør, at det her projekt, det giver en mening for mig, fordi ellers ville jeg ikke deltage i det.”*

*B: ”Her har vi X, der kan forklare os det, og det synes jeg er rart. Og vi bliver oplyst om nogle muligheder, vi ikke kendte til før. Fx vidste jeg ikke, at man kunne få tandlægehjælp.”*

*B: ”Hun kan fx sige, at der er en fra Gørlev, der gør sådan, og så kan man, hvis man nu tilfældigvis kommer ind på at sige, jeg vil gerne - eller hvad det nu kan være. Der er en fra Gørlev, der er i behandling for sukkerafhængighed, og det er jo så også en mulighed for andre, hvis det kunne have interesse. Som man vist nok ikke har mulighed for på et almindeligt jobcenter. Det ved jeg ikke, om det er nu, men det var det i hvert fald ikke på dette tidspunkt. Så på den måde får vi andre jo også disse muligheder.”*

*B: ”…og X er jo flink til at gå op og undersøge det.” C: ”Og det ville sagsbehandler ikke gøre?” B: ”NEJ, det har jeg i hvert fald aldrig oplevet. "Nå, men det vender jeg tilbage med", og så hører du aldrig mere fra dem. Men det jo klart, de kan jo heller ikke have tid til alt. Men det er mere det der med, at de siger ja til en ting, og så gør de det ikke alligevel.”*

# Ikke at få noget at vide

Projektdeltagerne giver her udtryk for det manglende informationsniveau, de er blevet mødt i jobcenteret, og den frustration det afstedkommer. Dette opleves også at forplante sig til de virksomheder, der er i et praktikforløb. En deltager fortæller om, at han selv har følt sig nødsaget til at læse lovgivningen for at skaffe sig viden:

*M: ”Det får mig også til at tænke på, ”bruger I overhovedet det her Planner”, hvor I selv kan indkalde til møde elektronisk?” B: ”Hvad for noget….?” B (anden): ”Næ, jeg hører sgu aldrig noget.” B (anden): ”Nej, det har jeg også oplevet.”*

*B: Altså du skal da bare lige en gang blive væk fra et møde eller et eller andet altså, så får du et brev lige med det samme, om at du vil blive trukket, at du ikke er samarbejdsvillig og bl.a., bl.a., bl.a.….vi andre får ikke en skid at vide……hverken at de (sagsbehandlerne) er på ferie, at man har fået en ny, eller at de ikke findes mere - de er holdt op.”*

*B: ”Der har jeg så den fordel….i de 12 år jeg har gået sygemeldt, jamen der har jeg læst jura…..som fritidslæsning.”*

*BB: ”Det sjove er, at min chef (på praktikstedet), som burde få en masse at vide fra kommunen af, kommer og spørger mig, hvordan er det lige med reglerne for det her…”*

# At blive mødt hvor man er som menneske

Denne kategori har et overlap til kategorien ”medindflydelse”. Men hvor ”medindflydelse” mere retter sig mod rammerne i empowermentprojektet og tilrettelæggelse af deltagernes egne sagsforløb, går kategorien ”at blive mødt hvor man er som menneske” mere i retningen af, at deltagerne oplever sig mødt der, hvor de befinder sig i livet her og nu – også selv om det sted ikke nødvendigvis er der, hvor beskæftigelse er i fokus:

*B: ”At vi sidder her med kaffe og taler også om en helt masse andet. Og så kommer man ind på de vigtige ting. Det er ikke kun det der, hvor man ved, at vi har en halv time og det skal være de og de ting. Hvor det hele drejer sig om, at vi skal i gang…..det handler det slet ikke om her. Det handler om, som X siger, der er altid en grund til, at man er hvor man er.”*

*C: ”Du sagde, du godt kunne tænke dig at søge førtidspension, og X sagde ja okay, og ikke at der kom alle mulige modargumenter og modspørgsmål - hvordan var det for dig?” B: ”Det var fint for mig på den måde. Oppe på jobcentret er det mere ”aah og det må vi se på med arbejdsprøvning osv”. Slap lige af. Rolig nu. Selvfølgelig skal man i arbejdsprøvning, men man behøves ikke ligefrem at sidde og skræmme folk. Fordi det er man jo godt klar over, men når de siger det på den måde, så er det ligesom om, man godt kan opgive. Men X siger mere bare, ”nå okay, det kigger vi lige på.”*

*C: ”Så du oplever, at du bliver imødekommet i dine behov? Hvad tror du, det vil gøre for dig?” B: ”Jeg ville nok ikke være så stresset. Og man mødes et andet sted end den der fabrik.” C: ”Er det en fabrik jobcentret?” B: ”Ja, det ligner sgu en fabrik.” C: ”Så det er bygningen og rammerne?” B: ”Ja, og du sidder der, og alle ser kraftedme så stressede ud, og så bliver du ført ind på sådan et lille kontor, og det bryder jeg mig ikke om.”*

# Det lille oprør

Underkategorien ”det lille oprør” relaterer sig til deltagernes måde at sige fra på overfor systemets krænkelser eller pres. På forskellig måde genereres der et modpres, der kan være med til at mindske ubalancen i den magtfordeling, der opleves at være mellem deltager og system:

*B: ”Sidste år…..oktober eller sådan noget. Så jeg var måske lige startet her, men……hun (jobkonsulenten) var virkelig….hun snakkede… Jeg kunne sgu da ikke gøre for, at bussen var forsinket, så jeg kom to minutter for sent altså. Det blev hun ved med at påpege over for mig. Så kom vi udenfor, da vi havde snakket med ham chefen der. Så begyndte hun, så blev hun ved. ”Nu stopper du”, sagde jeg så. ”Nu snakker du pænt til mig”, sagde jeg så til hende. ”Du skal ikke stå her og snakke ned til mig”. Jeg blev faktisk sur. Altså, rigtig sur. ”Snak pænt”, sagde jeg….altså bare bestemt. Dagen efter så var der et brev fra min sagsbehandler om, at jeg var usamarbejdsvillig og bl.a., bl.a., bl.a. Så sagde jeg, ”nu må I kraftedme holde op mand!”*

*B: ”Hun syntes, det var uforskammet. Jamen, der er mange ting, hvor man føler sig rigtig dårligt behandlet. Første gang jeg røg ind i det her system, der skulle jeg op på ydelseskontoret. For det første så står der sådan lidt…..sådan en høj skranke…..de er bange for, at folk springer over selvfølgelig ik` (griner). Du kan lige stikke hagen op over der. Og det første man får at vide deroppe, det er, når man har afleveret alt, hvad man skal deroppe af papirer, ”har du nogle penge i lommen?”. Det var edderma`me ydmygende. Så tog jeg hånden ned i lommen – så havde jeg to cigaretskodder og en 50-øre. Så lagde jeg den ”værsgo…..det er, hvad jeg har her. Hvad fanden bilder du dig ind?”, sagde jeg så til hende.”*

*C: ”Så hvor kan man se i det her projekt, at du har været med til at sætte din finger på noget?”*

*B: ”Jamen, det kan man, når vi siger, at næste gang skal vi……fordi ja, vi er stort set kun to, måske X siger noget en gang i mellem. Men det er meget mig, og X der siger noget som regel. Og der kan vi sætte vores fingeraftryk. Og det gør vi også. Det kan godt være, vi bruger albuer. Men det gør vi altså. Fordi vi vil sgu have noget ud af det. Det skal ikke bare være café.”*

*B: Der har jeg så den fordel….i de 12 år jeg har gået sygemeldt, jamen der har jeg læst jura…..som fritidslæsning. Det virker godt, når man skal sove…..man læser 3-4 paragraffer så sover man…..og man sover fantastisk. Det der også er sjovt….nu har jeg jo mødt politiet et par gange og ikke haft så heldige oplevelser med dem. Der har jeg sagt til dem, ”jamen, ifølge politivedtægterne skal du gøre sådan og sådan, og det gør du ikke, så jeg vil egentlig gerne have et møde med din chef”….så står de der med håret i postkassen og tænker ”øhh, hvad skete der lige der”. Men det er så den fordel, jeg har haft – jeg har gidet at sætte mig ind i det.”*

# Relation mellem kategorierne

Projektdeltagerne

På samme måde som ved medarbejderne vil jeg her illustrere relationerne mellem projektdeltagernes kernekategori ”venteposition” og underkategorierne sagsbehandleren, frivilligheden, medindflydelse, manglende indflydelse, fællesskab, viden, at blive mødt hvor man er som menneske og det lille oprør.



I deltagernes oplevelse af at befinde sig i en venteposition spiller ”sagsbehandleren” en væsentlig og dilemmafyldt rolle. Sagsbehandleren opleves nemlig både som værende årsag til at deltagerne bringes og fastholdes i en venteposition, og samtidig er det selvsamme sagsbehandler, der kan bringe dem ud af ventepositionen. De oplevede negative aspekter ved sagsbehandleren og dennes indvirkning på de meget lange sagsforløb lader til at blive ophævet, når der kan skabes en kontinuerlig og mere personlig relation til sagsbehandleren. En sådan relation bidrager til deltagernes oplevelse af at føle sig mere tryg og åben i dialogen med sagsbehandler, og der skabes en følelse af større ligeværdighed mellem parterne. Sagsbehandler bliver til ”et menneske” i stedet for at være identificeret fuldt ud med systemet.

Når tilbud og fremmøde bliver frivillige for deltagerne, genererer det lyst og motivation til at deltage – også for dem der kun har mulighed for at deltage i et vist omfang. Det lader også til at skabe et engagement og en loyalitet overfor både projektet og de tilknyttede medarbejdere, der igen skaber fremdrift væk fra passiviteten og ventepositionen.

Engagement og motivation hos projektdeltagerne fremmes yderligere, når muligheden for medindflydelse er til stede. Her er både tale om indflydelse på eget sagsforløb – indhold og tempo samt at være med til at sætte rammerne for projektet. Oplevelsen af at blive mødt som menneske der hvor man nu engang er, uanset hvor langt det er fx fra beskæftigelse og arbejdsmarkedet, giver deltagerne følelsen af ikke at blive presset eller set ned på. Det giver også en lyst til at gribe fat i hjælpen, når den udspringer fra det sted, der tager udgangspunkt i det, der giver mening her og nu for den enkelte deltager.

Hvor medindflydelse noget, der opleves at være knyttet til empowermentprojektet og dermed en forholdsvis ny erfaring for deltagerne, er mangel på indflydelse en gammel kending, der kendetegner mødet med jobcenteret. Ikke at kunne være med til at bestemme farten eller at sætte sin egen dagsorden genererer følelsen af at være underlagt et distancerede og upersonligt system, der relaterer sig til den manglende udvikling i deltagernes sagsforløb, og det at befinde sig i ”ingenmandsland”.

Et system der ikke praktiserer medindflydelse, har ingen interesse i at dele ud af viden, der giver mennesker mulighed for til at benytte sig af den til at gå i en selvbestemt retning. Viden kan generere større krav om indflydelse, fra dem der er i besiddelse af den. For projektdeltagerne er den viden, de selv er med til at sætte deres præg på med at til sætte skub i sagsprocessen ved at de får kendskab til muligheder, der kan understøtte deres fremdrift væk fra systemet – om det så er til pension eller tilbage til arbejdsmarkedet.

At få den ønskede viden er et projekt, der løftes bedst i fællesskab. Gruppen af deltagere der er forsamlet på cafemøderne kan sammen skubbe på for at få den viden, de gerne vil have. Samtidig kan de supplere hinanden med ideer og tanker, der er med til at udvide omfanget af viden for dem alle. De opnår derved både en fælles styrke, der er større end den enkeltes. Samtidig bryder fællesskabet den enkeltes isolation i det at være klient i systemet, idet projektdeltagerne kan dele erfaringer og oplevelser med hinanden. De er sagt med andre ord i den samme båd. Fællesskabet bidrager også til at udvikle deltagernes sociale kompetencer, hvilket i bedste fald kan være med til at fremme deres muligheder for at kunne begå sig i samfundet.

Fællesskabet kan også bruges til at mobilisere modpres i forhold til det system, der generer pres overfor den enkelte, hvilket nogle af deltagergruppens medlemmer står sammen om at gøre. Modpresset viser sig umiddelbart i form af stillede krav til de medarbejdere, der er tilknyttet empowermentprojektet. Derudover kendetegnes ”det lille oprør” mod systemet af individuelle måder at sige fra overfor medarbejderes krænkende adfærd.

# Opsummering

Jeg er nu været gennem grounded theorys tre faser – den *åbne, selektive* og *teoretiske* med udgangspunkt i mit datamateriale. Der er fundet to kernekategorier *mening* og *venteposition*, der gør sig gældende for gruppen af hhv. medarbejderne og projektdeltagere og deres respektive underkategorier, og der er som sidste led i processen redegjort for relationerne mellem kernekategori og de tilhørende underkategorier for hver af grupperne. Disse relationer kalder Glaser for ”hypoteser”, og når de er udviklet er min teori færdig (Hartman s. 65), og jeg kan nu besvare de to hjælpespørgsmål, der fremgår af min problemformulering. Besvarelserne herfra skal bruges i den teoretiske del af analysen, der kan lede mig frem til at bevare hovedspørgsmålet i problemformuleringen. Men først vil jeg her besvare de to hjælpespørgsmål:

***Hvordan forstår medarbejderne i Kalundborg Kommune det at arbejde empowermentorienteret, og hvordan oplever de deres muligheder for at udøve denne tilgang i praksis?***

At arbejde empowermentorienteret betyder for medarbejderne, at de navigerer efter guidelines, der henleder til det at skabe mening – både i forhold til arbejdet med projektdeltagerne, deres eget arbejdsliv, tilrettelæggelse af arbejdet og som forhandlingsredskab overfor ledelsen. At arbejde meningsskabende betyder for medarbejderne at møde deltagerne der, hvor de er i deres liv lige nu og fra det udgangspunkt arbejde med deres udvikling. Arbejdet indbefatter også det at skabe tillid til deltagerne i forhold til det system, de selv repræsenterer som medarbejdere, hvilket betyder, at de må stille sig til rådighed som ”buffere”, og være mellemled mellem deltager og system. For at kunne gøre det er vigtige elementer i tilgangen til deltagerne, at indsatser og tilbud baserer sig på frivillighed og valgfrihed, og det stiller krav til medarbejdernes kreativitet, når systemet skal være til for deltagerne og ikke omvendt. At arbejde på denne måde er at forlade sagsbehandlerrollen og i stedet være deltagerens rådgiver og samarbejdspartner, hvilket i en vis forstand også indbefatter bevidstheden om strukturelle forklaringer som delvise forklaringsmodeller i forhold til deltagernes sociale problemer.

For at kunne praktisere det empowermenterede arbejde er det en forudsætning, at ledelsen giver sin opbakning, og at der er en reel vilje hos medarbejderne til at ville og turde arbejde på en anderledes måde. De tre medarbejdere i projektet oplever deres muligheder for at udøve empowerment i praksis som gode, men erkender også, at det kan være vanskeligt at brede ud til hele jobcenteret og andre forvaltningsområder.

***Hvordan oplever projektdeltagerne det at være med i Kalundborg kommunes empowermentprojekt*?**

Projektdeltagernes fortællinger retter sig mod den mere traditionelle sagsbehandling i jobcenteret, og de oplevelser de har i forbindelse med cafemøderne. I mødet med sagsbehandlerne siddende på jobcenteret giver deltagerne primært udtryk for at føle sig hensat til en venteposition uden indflydelse på eget sagsforløb og uden adgang til tilstrækkelig viden om forhold, der er relevant for deres sagsforløb. De fortællinger, der knytter sig til cafemøderne, er derimod en anden: Her oplever deltagerne, at de har stor medindflydelse på både eget sagsforløb og indholdet på cafemøderne, hvilket bl.a. afstedkommer, at de får afgang til den viden, de oplever at have behov for. Det er en hel ny oplevelse for deltagerne, at cafemøderne baserer sig på frivillighed, og at hjælpen tilbydes med udgangspunkt i, hvad de finder vigtigt – uanset om det ikke relaterer sig til noget beskæftigelsesrettet. Det motiverer deltagerne til at sætte sig i bevægelse væk fra ventepositionen.

# Teoretisk analyse (Boltanski)

# Introduktion til pragmatisk sociologi

Jeg vil i anden del af min analyse teoretisere over de fund, jeg har gjort med baggrund i metoden grounded theory. Hvor jeg i første del af min analyse har indtaget en fænomenologisk videnskabsteoretisk positionering, og ved valg af grounded theory som metode er gået forudsætningsløs til undersøgelsen af min case Kalundborg Kommunes empowermentprojekt, indtager jeg nu en kritisk teoretisk positionering. Som tidligere nævnt i nærværende speciale indskriver empowermentbegrebet sig i en kritisk videnskabsteoretisk position, hvilket derfor også er ud fra denne positionering, jeg vil søge at besvare problemformuleringens hovedspørgsmål:

***”I hvilket omfang er det muligt at praktisere empowerment i beskæftigelsesindsatsen. Og hvilken form for empowerment er der tale om?”***

Mit teoretiske afsæt er den *pragmatiske kritiksociologi* af Luc Boltanski. ifølge Boltanski og Thèvenot er pragmatisk kritiksociologi rettet mod det, mennesker *gør*, eller er i stand til at *kunne gøre*. Mennesker er ikke blot et produkt af dets omgivelser men er handlende subjekter, der konstant forsøger at forandre verden omkring sig med udgangspunkt i deres ”hverdagskritik”. Selv om Boltanski er samfundskritisk, står hans *”kritikkens sociologi”* i modsætning til den *klassiske* *kritiske sociologi*, der tager sit udgangspunkt i kritik af samfundet, og *hvad* det gør mennesker til (Held s. 9). En af de kritikpunkter han retter mod kritisk sociologi, er at dens fokus ligger på et (samfunds)niveau, der ligger langt fra de individer, hvis vilkår den kritiske sociologi søger at ændre (Petersen & Jacobsen s. 17). Boltanskis udgangspunkt er, at almindelige mennesker på forskellig vis, er i stand til at forholde sig kritisk og reflekterende til den sociale verden, der omgiver dem, og det er studiet af de måder, hvorpå kritikken kommer til udtryk på i almindelige menneskers hverdagsliv, der er i fokus hos Boltanski (Held s. 7 f). Pragmatisk sociologi retter altså sin opmærksomhed og forskning mod aktørerne, og er dermed empirisk forankret (Nielsen s. 108), hvilket er i god tråd med min egen praksisnære tilgang i specialet.

Boltanski opererer med begrebet *kompetence,* når han taler om aktørers evne til at bedømme deres omverden, deres måder at handle på i samarbejde med andre og ved utilfredshed og usikkerhed at udtrykke deres kritik og søge retfærdiggørelse i det offentlige rum (Held s. 19f). En sådan kompetence kan ses som menneskers indre ressourcer, som benyttes ved etablering af sociale relationer. Indre ressourcer kan dog ikke stå alene, når det kommer til at praktisere social handling henimod forandring. De ydre ressourcer i form af fysiske rammer, hvori kritikken kan tage sit afsæt, spiller ligeledes en stor rolle for udøvelse af kompetencen (Held s. 21). I den forbindelse kan etableringen af de lokale empowermentcafeer i Kalundborg kommune, hvor deltagergruppen forsamles i stedet for at være individer i systemet, være med til at fremme mulighederne for i fællesskab at udøve kritik og søge retfærdiggørelse overfor det system de er underlagt på godt og ondt. Ifølge Boltanski må en sådan kritik udtrykt af aktører nemlig afsingulariseres og i stedet gøres gældende for hele grupper i samfundet eller i princippet alle, da kritikken ellers vil være dømt til at mislykkedes eller møde modstand i det offentlige rum (Held s. 14).

Det er med udgangspunkt i Boltanski m.fl.s *retfærdiggørelsessregimer*, jeg vil analysere nogle af medarbejderne og projektdeltagernes udsagn fra mit empiriske materiale afgrænset til de to kernekategorier og deres respektive underkategorier. Disse regimer er udviklet på baggrund af flere klassiske politiske filosoffers værker, der har udformet idéer til hver deres overordnede samfundsorden, som ud fra principperne om harmoni og retfærdighed kan bruges som målestok for menneskers værdi – set i forhold til ”det fælles bedste” (Held s. 25). Jeg vil ikke her komme nærmere ind på de respektive filosoffers ”retfærdighedsprincipper” men blot referere til dem, som de er omsat og fortolket af Boltanski og Thévenot til i alt seks forskellige regimer – også kaldet værdiordner. Senere i sit forfatterskab tilføjer Boltanski i samarbejde med økonomen Chiapello et syvende *legitimeringsregime* Det Projektorienterede Cité. Jeg vil senere komme ind på en nærmere redegørelse for de værdiordner, jeg kommer til at anvende i min teoretiske analyse.

Mit formål er på baggrund af udsagn fra hhv. projektdeltagerne og medarbejderne i empowermentprojektet at identificere hvilke af Boltanski m.fl.s værdiordener, der er i spil. Empowerment er som nævnt i den social liberale og samfundskritiske, transformative variant netop et spørgsmål om at gøre underprivilegerede grupper i et samfund i stand til at dels at tilegne sig muligheder, der gør dem i stand til at deltage i samfundet som ligeværdige medborgere, samt at gøre opmærksom på de vilkår/strukturer i samfundet, der genererer en ulige fordeling af ressourcer og søge at ændre på disse vilkår. Det er med baggrund i denne analyse, jeg vil søge at besvare hovedspørgsmålet i min problemformulering - i hvilket omfang det er muligt at praktisere empowerment i beskæftigelsesindsatsen.

Min inspiration til denne analyse har jeg fået fra dele af Mathias Herup Nielsens PhD afhandling, hvor Boltanski m.fl.s værdiordener dels anvendes til at identificere, hvordan nytteaktivering af kontanthjælpsmodtagere i medierne bedømmes af forskellige aktører ud fra fire meget forskellige præmisser (værdiordener). Derudover har han anvendt tre af værdiordenerne til at analysere kontanthjælpsmodtageres protestformer i forbindelse med indførelse af nye regler i 2014 og 2015 om delvis gensidig forsørgerpligt for netop denne målgruppe – regler der måtte forventes at sætte de berørte personer under (økonomisk) pres. Rammerne for dette speciale rummer ikke mulighed for et større studie af Boltanskis m.fl.s arbejde, og jeg vil derfor i min analyse bl.a. læne mig op af denne afhandlings fortolkninger og anvendelse af de forskellige værdiordener.

Jeg har på baggrund af min analyse identificeret fem værdiordener, der bringes i spil af projektdeltagerne – den *industrielle, projektorienterede, markeds, opinion og civile værdiorden*. Analysen indeholder en kort præsentation af hovedprincipperne for hver af værdiordenerne efterfulgt af konkrete eksempler fra min empiri, der underbygger selve analysen. Boltanskis værdiordener kan både benyttes som redskab til at ”måle” den samfundsværdi, der tillægges projektdeltagerne ud fra de logikker, der gør sig gældende for hver af de fem verdener – og til at identificere indsatser i empowermentprojektet, der kan tænkes at styrke deltagernes position i samfundet. Det er med udgangspunkt heri, jeg vil besvare spørgsmålet i min problemformulering.

# Den industrielle værdiorden

I den industrielle værdiorden er storhed lig med effektivitet, der kan måles, vejes og ordnes. Her kan være tale om produktion af varer eller fx opretholdelse af organisationsmekanismer, der er med til at opretholde en effektiv planlægning af samfundets videre drift. Her er altså ikke blot tale om varer og ting, der produceres i snæver forstand i industriens verden, men også varetagelse af diverse velfærdsopgaver som fx behandling af syge mennesker eller sagsbehandling i forbindelse opstået ledighed. Alle ressourcer både menneskelige og objekter skal søges at blive brugt optimalt. Den bedste måde at opnå den ønskede effektivitet på, set ud fra den industrielle verdens logik, er ved at have funktionelle, organiserede og standardiserede systemer, hvorfor de vigtigste værktøjer til at opnå dette er planer, budgetter, investeringer, tal, statistikker, kriterier m.m.

Mennesker med mest værdi i samfundet set fra dette perspektiv er eksperterne - dem der besidder de største faglige kompetencer inden for et givent område, og ved hjælp af disse kompetencer kan bidrage til samfundets samlede effektivitet. I modsatte ende af værdiskalaen er mennesker, der er ineffektive pga. manglende evner og dermed ikke kan bidrage til optimering af produktionen (Boltanski s. 62 & Nielsen 112f).

Jeg har med udgangspunkt i min empiri identificeret to emner, der relaterer sig til Boltanskis industrielle værdiorden:

# Værdisættelse af projektdeltagerne ud fra den industrielle verdens normative målestok

Arbejdsløshed anses i den industrielle værdiorden for at være ”ikke udnyttet menneskelig kapacitet” i jagten på at opnå størst mulig effektivitet til det fælles bedste. Der er dermed tale om et ressourcespild, der tilmed øges, når der samtidig udbetales offentlig forsørgelse til den arbejdsløse. En af kriterierne for at være deltager i empowermentprojektet er, at man har været på kontanthjælp og/eller ressourceforløbsydelse i mindst to år, og flere af deltagernes udsagn peger i retningen af at have været på passiv forsørgelse i langt mere end det:

*”B: Allerhelst der vil jeg bare fredes, bare have min pension, for den har jeg søgt i snart 9 år.”*

*”B:…..i de 12 år jeg har gået sygemeldt……..”*

Set ud fra den industrielle værdiorden har disse mennesker ikke bidraget til den produktivitet og effektivitet, der er så vigtig for ”det fælles bedste” i meget lang tid. Ud fra den betragtning er her er altså tale om en gruppe af mennesker, der rangerer lavt, set i forhold til den normative målestok, der bestemmer menneskers værdi, ud fra hvor effektive de er. Og kun ved meget hurtigt at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og tilegne sig så meget viden og faglige kvalifikationer, kan disse mennesker gøre sig håb om at opnå en højere position i samfundet.

# Systemets manglende effektivitet

I en anden del af min empiri har jeg ligeledes fundet elementer, der knytter sig til den industrielle værdiorden. Når deltagerne befinder sig i det, de betegner som en venteposition, benytter de sig af den industrielle verdens logik til at kritisere kommunen for efterlade dem i passivitet. Begrundelsen, for at de ikke kan udnytte deres (rest)arbejdsevne og dermed bidrage til at optimere effektiviteten i samfundet, bliver altså, at systemet pga. dets ineffektivitet fastholder dem på passiv offentlig forsørgelse. Kritikken kan i den forbindelse også rettes mod det ressourcespil i form af arbejdskraft og de tilbud, der udgår fra det offentlige maskineri, når deltagerne forbliver klienter i systemet i unødvendig lang tid.

Ovenstående kan illustrereres med følgende citater:

*B: ”Det er da godt, de ikke arbejder på akkord, så skulle de have penge med på arbejde……..kan huske den sidste sagsbehandler jeg havde, hun spurgte ”hvad laver du her” – ”ja, det er dig, der har indkaldt mig” (latter….)”*

*”B:……det var så femte gang, jeg var til jobprøvning sidst.”*

*B: ”Jamen, jeg føler jo, at sagsbehandleren ikke – når jeg skifter hele tiden, så får de ikke sat sig ordentligt ind i min sag, inden jeg kommer derud (på jobcenteret), og så skal jeg begynde forfra, og så er der nogle ting, jeg ikke får med.”*

*B: ”Det er rigtig rigtig lang tid, hvor jeg samtidig har været til genoptræning og pis og lort, og man står bare der ”okay, det snakkede vi også om for to gange siden, hvad har du tænkt dig, der skal ske noget nyt?”. Når man så kommer med nogle forslag til, hvordan man kunne gøre tingene anderledes, så sker der ikke en skid. Jeg har sagt til min sagsbehandler, det der kunne være rigtig fedt for mig, det er, har vi et møde, laver nogle aftaler, hvad skal vi hver især gøre for at prøve at arbejde tingene videre, og så få noget feedback på de forskellige ting. Hvor langt er vi nået i forhold til de forskellige ting? Der er bare ingenting, hører intet…..”*

Projektdeltagernes kritik relaterer sig i stort omfang til den oplevede manglende effektivitet hos de forskellige sagsbehandlere, de har mødt i jobcenteret - både set i forhold til deres arbejdstempo, gentagelse af de samme arbejdsprocesser, mangel på formål og struktur i de samtaler, der skal afholdes mellem sagsbehandler og projektdeltageren samt ved de mange sagsbehandlerskift, der gør, at sagsbehandlingen skal starte forfra eller som minimum får et slip.

# Projektets kompensationstiltag

Som led i min analyse har jeg i min empiri søgt efter tiltag i empowermentprojektet, der kan bidrage til at øge deltagernes anseelse og position i samfundet inden for den industrielle værdiorden. I følgende citat fortæller en deltager om sit sagsforløb, efter pgl. har fået en af medarbejderne i projektet:

*B: ”Efter jeg har fået X, synes jeg, at jeg har gode muligheder. Især fordi han lytter og er opmærksom på, hvad der er MIT problem, og hvad der er mit problem lige NU i forhold til at komme videre i systemet.”*

Udsagnet signalerer deltagerens oplevelse af, at medarbejderen udøver en effektiv arbejdsproces, fordi han netop har sit fokus på deltagerens nuværende problem, og derved baner vejen for at bringe pgl. ud af sin venteposition og videre i systemet.

Nedenstående citat beretter om en ændring i organiseringen af medarbejdernes arbejde i projektet, så de tre medarbejdere, der skal være tilknyttet projektet fremadrettet, samtidig bliver sagsbehandlere for samtlige projektdeltagere. Det betyder, at deltagerne kan lave konkrete aftaler om det videre forløb til cafemøderne, i stedet for at ideerne derfra efterfølgende skal godkendes af en ny medarbejder på jobcenteret. Den øgede effektivitet både i form af mindsket forbrug af personaleressourcer, samt at der kan handles hurtigt i deltagerens sag, taler lige ind i den industrielle verdens fokus:

*M: Ja, og vi har foldet det ud på en sådan måde, at vi også er blevet sagsbehandlere for gruppen. Det har også givet noget….altså at det er noget, der kan ske lidt hurtigere, fordi der er et mindre mellemled – at det er noget, vi aftaler nu og her mellem mig og dig som borger. At så rykker vi nu, som det du nævnte med den her borger, der havde brug for noget her og nu…..”*

I det næste eksempel illustreres medarbejderens tilgang til arbejdet med projektdeltageren – at den hurtigste (og dermed mest effektive) måde at hjælpe deltageren videre i sit sagsforløb på er, når pgl. selv kan se ideen i det, der skal ske:

*M: ”Fordi det er den der gamle der ”du kan tvinge hesten til truget, men du kan ikke tvinge den til at drikke jo.” Det vi gør er faktisk at motivere hesten til at drikke med at sige ”vi synes faktisk, det er en god ide, og hvis du selv synes, det er en god ide, så er det det, du gør. Og på den måde får du rykket folk fra A til B.”*

Også her fortæller medarbejderen om en anderledes tilgang til deltagerne i projektet, der her og nu kan minde om en tilstand af stilstand og dermed ineffektivitet. Men på lidt længere sigt må forventes at bringe det, der efterstræbes i den industrielle værdiorden – nemlig gode målbare resultater:

*D: ”Og så er der jo også den her accept af, at vi arbejder lidt på samme måde som med RF-borgerne – ”vi venter simpelthen med at gøre noget, til du er klar til det. Så kan det godt være, man kan anspore eller motivere dig til hurtigere at blive klar, men det er i dit tempo, der foregår det her”. Det er ikke, når jeg som sagsbehandler synes, det er en god ide, at du gør et eller andet, men når du selv er klar. Og det giver bare nogle bedre resultater. De er måske svære at måle her og nu, men på sigt kommer det til at give fremragende resultater.”*

# Den projektorienterede værdiorden

Når man bare går passivt og venter i systemet, er man i en tilstand af stilstand samt social isolation og dermed afskåret fra den sociale aktivitet, der spiller så stor en rolle i den projektorienterede værdiorden. I dette syvende legitimeringsregime udviklet af Boltanski og Chiapello omhandler ”det bedste gode” det at være i konstant bevægelse og aktivitet i forhold til projekter samt netværksdannelse og – vedligeholdelse. Denne stræben efter at opnå høj status i samfundet, er ifølge Boltanski noget, der strækker sig langt ud over arbejdslivet og ind i privatsfæren, da det ellers ikke er muligt at opretholde det høje aktivitetsniveau. Den normative målestok for menneskets værdi i samfundet indbefatter også bestemte karakteristika som fx fleksibilitet, mobilitet, omgængelighed, tilpasningsduelighed og udadvendthed m.m. Man skal hele tiden være i gang med projekter, der gerne må sprede sig i forskellige retninger, og i øvrigt interagere med mennesker, der er i samme form for bevægelse (Boland & Petersen s. 316 f).

De omtalte projekter spiller en central rolle for det mobile menneske, der her får lejlighed til at opnå en form for kortvarig stabilitet i en ellers foranderlig verden. Derudover danner projekterne også rammen for at opnå mulighed for at knytte sig til og udvikle sit netværk. Samtidig fungerer de som rum til at karaktersætte menneskers værdi i samfundet (Nielsen s. 114).

I modsætning til den netop gennemgået industrielle værdiorden ses der her ned på bureaukratiet, lydighed og organisatoriske hierarkisystemer, hvorimod selvledelse, innovation og netværksstrukturer er i høj kurs. (Nielsen s. 113 f).

# Den projektorienterede verden og projektdeltagerne

Den projektorienterede værdiorden er ifølge Boltanski og Chiapello indtil videre det sidste led i udviklingen af kapitalismen og dermed meget aktuel, når det kommer til at værdisætte mennesker (Boland & Petersen s. 316 f). Det er derfor en herskende normativ målestok, der lægges ned over empowermentprojektets deltagere, hvad angår deres position i samfundet. Jeg har i første del af min analyse netop redegjort for, at kernekategorien ”venteposition” er noget, der i høj grad udspringer af empirien, hvad angår projektdeltagernes situation. Eksempler fra min empiri understreger netop deltagernes oplevelse af dette:

*B: ”Dengang det startede, var jeg dernede med min sagsbehandler dengang og fik at vide, at jeg skulle i jobprøvning. Så valgte min sagsbehandler at stoppe, og så røg jeg over i noget andet. Så sad man der et år og blomstrede, fordi man alligevel ikke skulle det, man havde fået at vide.”*

*B: ”Så jeg ved ikke lige, hvad der foregår. Så jeg står ligesom i et vakuum lige nu, ved ikke lige hvor vi er henne, eller hvor jeg er henne.”*

*B: ”Når jeg tænker på min sag, så tænker jeg på, at jeg er sat ned i mit hul, her kan jeg stå og blomstre. Og engang i mellem er jeg kommet op, og så kan jeg gøre sådan og sådan.”*

* *”Men altså, så ryger man på kontanthjælp jo, og så skal man op og søge ydelse jo. Og så er du inde i møllen. Og ved du hvad? Jeg havde aldrig troet, det skulle være så svært at komme ud igen. Det er ligesom fluepapir, man bliver hængende.”*

Udsagnene indikerer, at deltagerne føler sig hensat til passivitet – og ikke bare i en kort periode. Som en deltager beskriver det, befinder han sig i et vakuum, altså et tomrum eller et rum mellem to positioner, hvor der ikke sker noget. To andre deltagere bruger udtrykkene ”at stå i et hul og blomstre” eller ”at sidde og blomstre” som udtryk for den rodfestede stilstand, de oplever sig hensat til. Begrebet ”fluepapir” om det at blive hængende i systemet slår hoved på sømmet i illustrationen af den meget fastlåste situation pgl. oplever sig selv i, hvor det ikke engang er muligt at forlade systemet og dets stilstand – man er simpelthen fanget. At projektdeltagerne befinder sig der, må betragtes som et sted, der er i diametral modsætning til den bevægelse, det projektorienterede menneske konstant befinder sig i, og det ekskluderer dem fra det Nielsen i sin afhandling kalder ”*en social verden af bevægelse”* (Nielsen s. 118). Det efterlader også deltagerne i denne værdiverden som mennesker, der må betragtes som værende lavt rangerende.

# Kompenserende tiltag i projektet

I mit datamateriale findes en del eksempler på tiltag, der kan bidrage til at højne deltagernes værdi i en projektorienterede verden. De første citater illustrerer, hvordan cafemøderne bliver et tilbud til deltagerne om at indgå i de meget vigtige netværksrelationer og øge deres aktivitetsniveau:

*C: ”Hvad får du ud af at være her?” B: ”Lærer en masse nye at kende og kommer lidt ud.” C: ”Hvad betyder det for dig?” B: ”Jamen, jeg får lidt mere indhold i hverdagen.”*

*C: ”Hvad har du fået ud af at komme her?” B: ”Begyndt at snakke med en masse mennesker, som jeg aldrig har snakket med før. Der skal ske et eller andet i stedet for bare at sidde i min lejlighed, indtil jeg blev godt bedugget og gik på kroen.”*

Samtidig er cafemøderne også et sted, hvor deltagerne kan træne deres sociale kompetencer, der understøtter deres muligheder for bedre at kunne indgå i sociale relationer og dermed danne og vedligeholde netværksrelationer:

*C: ”Har du så en oplevelse af, at det også er en form for træning af de sociale kompetencer at være i sådan en gruppe?” B: ”Ja meget.” C: ”Har du så kunnet se med tiden, at det har ændret noget hos de personer?” B: ”Ja, det har det. Man har ændret sig personligt og menneskeligt.”*

*C: ”Så det er også noget, du har fået trænet i det her netværk?” B: ”Ja, jeg bliver trænet i at være åben og ærlig og ikke skulle leve på en løgn længere. Når man bare er ærlig omkring sit problem, får man en del respekt fra de andre deltagere omkring sit problem.”*

Til cafemøderne er der også lejlighed til at indgå i projektarbejde omkring empowermentprojektet og i den forbindelse indgå i en netværksrelation med en gruppe af de andre deltagere, hvilket i en projektorienterede verden øger deltagernes værdi:

*B: ”Fordi Gørlev (cafemøderne i Gørlev) er jo først kommet med nu her, og så har vi været med til at lave folder og brev til dem (potentielle projektdeltagere i Gørlev), der skulle komme derfra. Så har vi hjulpet med at gøre det mere interessant og forståeligt.” C: ”Hvordan var det at blive inddraget i det?” B: ”Jamen det var super fedt og igen frivilligt. Dem, der havde lyst, kunne være med til at vælge alt lige fra logo og farve, til hvad der skulle stå i den.” C: ”Hvad var det fede?” B: ”Det var bare at være med og føle sig som en del af det.”*

# Selvledelse, kreativitet og det innovative

Jeg har udover ovenstående også identificeret andre forhold i min empiri, der relaterer sig til projektverdenen. Hvis jeg vender blikket mod de karakteristika, der signalerer menneskets storhed ud fra denne værdiordens normative målstok – er det fx egenskaber i form af evne til selvledelse og kreativitet samt at være innovativ (Nielsen 113). Projektdeltagere fortæller om forhold, hvor disse meget højtrangerende kvalifikationer ikke bliver understøttet af det beskæftigelsessystem, der skal hjælpe mennesker i job og dermed være med til at løfte deres anseelse i samfundet, hvilket i dette perspektiv er at give deltagerne muligheden for at bevæge sig over i en ”*social verden af bevægelse”* (Nielsen s. 119):

*B: ”Jamen, det er svært, fordi når du kommer ind i det her system, altså, så skal du….kæft, trit og retning mange gange. Og man tør næsten ikke andet, fordi så får du…..dagen efter så lægger der et brev til dig på computeren med ”du er usamarbejdsvillig.”*

*C: ”Hvis nu du skulle bestemme sådan et rehabiliteringsmøde, hvad ville så være vigtigt for dig?” B: ”Det ville være, at de spurgte mere ind til, hvad jeg gerne ville, og ikke kun hvad de har af muligheder.”*

*B: ”Hvis du går op i jobcentret, så er det ligesom om, at man bliver set ned på.” C: ”Okay så du føler dig set ned på af sagsbehandleren?” B: ”Det ligesom "hvad kan vi gøre for, at du kommer i gang." Jamen det bestemmer de.” C: ”Du har ikke en oplevelse af, at du har synderligt indflydelse?” B: ”Nej, det har jeg ikke haft. Ikke med jobcentret.”*

Ovenstående citater fra tre af deltagerne beretter om mødet med et beskæftigelsessystem uden for empowermentprojektet, der ikke efterspørger disse kvalifikationer hos dem. En af deltagerne oplever ikke at få ikke mulighed for at komme med forslag til indsatser, der lige præcis vil passe til hendes behov, men må benytte dem, der allerede fremgår af kommunens (standardiserede) tilbudsvifte. De to andre deltagere nævner manglen på indflydelse og medbestemmelse i eget sagsforløb – og den ene indikerer, at det kan få konsekvenser i form af en påtale, hvis man som kontanthjælpsmodtager ikke følger systemets anvisninger. Det er derfor svært at få øje på, hvor deltagerne skulle få mulighed for at træne eller bringe sådanne kompetencer i spil.

# Kompenserende tiltag

Jeg har også her i min empiri fundet indikationer på, at empowermentprojektet bidrager med at tiltag, der kan formodes at lede til udvikling af deltagernes kreativitet og evne til selvledelse samt innovation:

*C: ”Så du er faktisk også katalysator, i forhold til at der kom det her i tilbudsviften?” B: ”Lige præcis. De er super åbne for tilbud, og der bliver gjort noget ved det.”*

*B: ”Vi er med til at bestemme hver gang. Vi sidder selv og skriver, hvad der kunne være interessant for os at høre om, og hvem der kunne være interessante at få ud og tale med. Og så har vi været på tur her i sommerferien med børnene. På den måde er vi helt selv med til at vælge, hvad vi gerne vil. Det er ikke X, der siger, ”nu gør vi sådan og sådan.”*

Her deler tre af deltagerne deres fortællinger om, hvordan disse kompetencer udvikles ved, at de er med til at udvikle empowermentprojektets tilbudsvifte, selv planlægge hvilke emner der kommer på dagsordenen til de kommende cafemøder og arrangerer en udflugt med deres børn.

Projektet tilbyder også kurser og andre tilbud, der understøtter deltagerne i at tænke i alternative og kreative aktiviteter:

*M: ”Vi fik på et tidspunkt nogle penge til at lave nogle kurser, der måske ikke var helt stringente § 32 tilbud (LAB), så hvis der var nogen, der gerne ville have et negleteknikkerkursus, så kunne man godt give det og sådan nogle ting.”*

Her beretter en projektdeltager om, hvordan pgl. bliver motiveret til at sætte sig i bevægelse og komme i gang, hvilket i projektverdenen er af meget stor værdi:

# Markeds værdiordenen

I markedsverdenen er rigdom og besiddelse af eftertragtede forbrugsgoder en indikator på, hvor stor værdi et menneske kan tilskrives. Selv om det er økonomiske forhold, der spiller en væsentlig rolle i denne værdiorden, har den dog ikke patent på det økonomiske aspekt, da økonomiske handlinger koordineres i både markedsverdenen og den industrielle. Hvor den industrielle verden ser økonomi som en ressource til at fremme effektiviteten fx i form af investeringer, og at en øgede effektivitet genererer mulighed for et større overskud, er markedsverdenen styret af begær, konkurrence og opportunisme. Mennesker bindes sammen i *konkurrencerelationer* (Baltanski s. 61 f), som rationelle individer, der alle gør, hvad de kan for at nå målet om at opnå mest mulig rigdom og attraktive objekter. Den sociale kontekst foregår i en forretningsverden, hvor individer i deres konkurrence med hinanden agerer købmænd ved at købe og sælge. I markedsverdenen er det frie marked det, der sikrer samfundets harmoni, hvilket vil sige, at efterspørgsels- og udbudslogikker sætter rammen for samfundets sociale struktur (Nielsen s. 113).

Set fra markedsregimet er velfærdstaten af det onde, da den modvirker de frie markedskræfter med sine kompenserende ydelser som fx kontanthjælpen. Offentlige forsørgelse uden modkrav ansporer ikke den arbejdsløse til at sælge sin arbejdskraft til højeste markedsværdi, hvilket er et udtryk for markedslogikkens opfattelse af moralsk fordærv, mere end dens bekymring for belastning af den økonomiske bundlinje. Det er bl.a. fra markedsværdiordenen, at der kommer udtalelser som ”det skal kunne betale sig at arbejde” samt krav om stærkt reducerede forsørgelsesydelser som incitament for at drive den ledige ud på arbejdsmarkedet. På den anden side er denne markedslogik dog ikke nødvendigvis/altid fortaler for diverse aktiveringsordninger i beskæftigelsessystemet, hvilket man måske kunne foranlediges til at tro. Krav om aktivering som modydelse til fx kontanthjælpen genererer et falsk marked, hvor truslen om en skævvridning af lønningerne på det reelle arbejdsmarked er til stede. (Nielsen s. 117 f)

I relation til projektdeltagerne virker det oplagt at argumentere for deres manglende værd i en markedsorienteret verden, fordi de ikke besidder hverken rigdom eller markedets eftertragtede objekter. Som jeg tidligere har beskrevet i nærværende speciale er økonomiske udfordringer et vigtigt aspekt i deltagernes ytringer i det datamateriale, jeg har indsamlet. Men da jeg i den teoretiske analyse har valgt at afgrænse min empiri til kun at omfatte citater fra deltagerne, der knytter sig til enten kerne- eller underkategorierne, indgår dette materiale ikke i analysen. Kategorien ”økonomi” blev af årsager, som jeg tidligere redegjort for, valgt fra som underkategori.

Deltagernes åbenbare degradering i et markedsregime af ovenstående grunde, er egentlig heller ikke markedsverdenens egentlige ærinde, når det kommer til at værdisætte mennesker. Derimod sker bedømmelsen nærmere på baggrund af individets vilje til at agere konkurrerende og stræbsomt og dermed praktisere udøvelsen af sin ”indre købmand” (Nielsen s. 117). Som ved de to andre værdiordener har jeg også her fundet indikatorer i mit materiale, der relaterer sig markedsverdenens værdisæt/logikker. Det første eksempel omhandler følgende:

*B: ”Ja, jeg er i praktik hos en tømrermester ude i X og har været det i 3½ måned nu, og det slutter nu her i midten af denne her måned, og går og venter på at mine papirer bliver sendt videre til rehabteamet ang. mit fleksjob, som jeg håber på jeg kan få……ellers ved jeg ikke lige hvad jeg så skal….”*

Her er flere ting i spil. For det første er projektdeltageren i praktik i en virksomhed, som han ikke får løn fra. Med andre ord går han og arbejder gratis eller til en noget lavere løn, end den der er fastsat på markedet. Han bidrager derfor i værste fald til at underminere det rigtige arbejdsmarked ved at udbyde sin arbejdskraft til en alt for billig pris. Endnu vigtigere har deltageren tilsyneladende ikke noget ønske om at efterstræbe et salg af sin arbejdskraft til den pågældende virksomhed, da han efter endt praktikforløb påtænker at sætte sig tilbage i en venteposition, hvor han overlader det til kommunens rehabiliteringsteam at afgøre, hvad der så skal ske. Her er intet spor af en mand, der agerer ”købmand”, efterstræber eller konkurrerer, hvilket gør ham til et lavt rangerende menneske set ud fra et markedsperspektiv.

Det andet eksempel, jeg vil fremføre, relaterer sig til den del af markedsverdenen, der plæderer for modkrav til modtagere af kontanthjælp – ”noget for noget”. Projektdeltageren fortælling tager sit udgangspunkt i en af Kalundborg Kommunes cafetilbud:

*B: ”Ja, både at det er frivilligt, og den måde det kører på. Man sidder og snakker om alt, og der er ikke noget fastlagt. Vi når det, vi når. Det, synes jeg, er en god ting - det er ligesom at tage hensyn til folk. Der er jo nogen, der kan tåle mere end andre. Her bliver der taget hensyn til alt. Hvis der er mange mennesker herinde, og jeg ikke lige er i humør til det, så kan jeg bare gå igen. Det sker der ikke noget ved. Hvis jeg gjorde det i aktivering, så blev jeg trukket.”*

Her er altså tale om et tilbud baseret på frivillighed, der ud fra markedsregimets logik, ikke giver deltageren noget incitament til at forlade kontanthjælpssystemet og i stedet forsøge at sælge sin arbejdskraft til markedet. For det første stilles der intet modkrav til den kontanthjælp, der udbetales til pgl. fx i form af andet aktiveringspåbud udover deltagelse i cafemøderne. Og som projektdeltageren selv nævner, er der ingen økonomisk konsekvens ved ikke at deltage i cafemøderne, hvorfor projektdeltageren blot kan undlade at møde frem og stadigvæk få sin ydelse.

# Kompenserede tiltag

Selv om det ud fra et markedsperspektiv på ingen måde er af det gode at udbetale offentlige subsidier til personer i arbejde, er nedenstående beretning dog en fortælling om en deltager, der pga. netop dette tilbud er blevet understøttet i at sælge sin arbejdskraft på arbejdsmarkedet, og dermed har fået højnet sin anseelse i samfundet ud fra den normative målestok, der fungerer i en markedsverden:

*B: ”…og jeg kunne forstå på X, at det kan jeg godt få, selvom jeg har arbejde. Så betaler de 30 % af min løn. Det havde jeg heller ikke vidst, hvis det ikke var, fordi jeg var her. Det er der aldrig nogen, der har fortalt mig, at jeg godt kan arbejde ved siden af, og det er også sådan nogen ting, der er fede ved det her. Fordi der får vi en hel masse at vide, og der er folk ude og fortælle os om det. Hvis vi bare sidder til en halv times møde, så er det klart, så kan sagsbehandleren ikke fortælle os om, hvad for nogle muligheder vi har. Men det får vi af vide her.”*

Hos projektets medarbejdere ses også spor af markedsverdenens logikker. Her redegør en af dem for, hvordan man ved at arbejde på, at deltagerne kommer i job få timer om ugen til en start, ansporer dem til i stigende omfang til at sætte deres arbejdskraft til salg på arbejdsmarkedet – og dermed øge deres position i samfundet:

*D: ”Hvis man nu kan få nogle penge for det, så giver det jo meget mere mening for folk. Så har man måske 10 timer. På et tidspunkt har man måske 12-15 timer, og så er der egentlig ikke så langt til, at man faktisk kan forsørge sig selv.”*

# Den civile værdiorden

Civilverdenen, som Boltanski og Thèvenot også kalder ”borgerverdenen”, står i stærk kontrast til de værdier, der gør sig gældende i markedsordenen. Her nedtones individets egoistiske egeninteresser, og den sociale orden sikres via kollektivets normer for ”det fælles bedste”. Menneskers værd i samfundet måles på deres engagement i fællesskaber, og deres vilje til at sætte sig selv og deres behov i parentes og i stedet indgå i arbejdet med at fremme den almene interesse. Individet selv spiller ingen rolle set fra den civile verdens perspektiv – de kan derfor kun opnå storhed i form af medlemskaber og som repræsentanter for kollektive organisationer eller foreninger, der arbejder på at fremme fællesskabets bedste. Uselviskhed og solidaritet er begreber, der tillægges stor værdi i den civile verden. Vigtige objekter til at understøtte og fremme fællesskabets bedste er fx love, regler og rettigheder (Boltanski s. 60 & Nielsen s. 120 f). Ifølge Nielsen er de mest grundlæggende eksempler herpå: Grundloven, Menneskerettigheder og FN (Nielsen s. 158 f).

# Civilverdenen som den kommer til til udtryk i min empiri

Den del af civilverdenen som jeg har identificeret i mit materiale tager sit udgangspunkt i projektdeltagernes protester overfor for systemets måde at afskære dem fra rettigheder, der er almengældende i dansk lovgivning:

*B: ”Den oplysningspligt som kommunen har til borgere, som de ikke benytter sig af….”*

*B: ”Man skal selv ind og rode efter det. Altså du skal virkelig sætte dig ind i lovgivningen.”*

*B: ”….at du efter lovgivningen kunne have mulighed for at søge efter det og få hjælp til det og det…..det gør de ikke, fordi for kommunen der gælder det bare om at spare penge. Jo mindre man oplyser om, jo mere kan man spare. Sådan føler man det i hvert fald….”*

De tre udtalelser fra projektdeltagerne vidner om en oplevede dekobling fra almengældende rettigheder i samfundet. Man må selv sætte sig ind i lovgivningen på et givent område, hvis man vil være sikker på at få det, man som borger i det danske samfund har ret til. To af deltagerne giver udtryk for, at kommunen ikke overholder oplysningspligten set i forhold til deres muligheder for at få adgang til en given form for hjælp – den ene mener sågar, at kommunen intentionelt tilbageholder relevant information om basale rettigheder med det formål at spare penge. Selv om jeg ikke her direkte benytter mig af civilverdenens normative målestok til at bedømme deltagernes værdi i samfundet ud fra deres vilje til at tilsidesætte egne behov for at fremme fællesskabets interesser, kan denne verdenslogikker dog godt bruges i anden forstand til at give en pejling af deltagernes samfundsværdi: Hvis en gruppe mennesker bliver udelukket fra rettigheder, der gælder for alle medlemmer af et givent samfund, og må formodes at være særlige vigtige for netop denne gruppe, er disse mennesker ud fra den civile værdiordens principper blevet degraderet til ikke-ligeværdige medlemmer af samfundet.

# Kompensationstiltag

I forhold til empowermentprojektet indhold har jeg her identificeret tiltag, der ud fra den civile verdens logikker kan betragtes som kompensation for den status i samfundet, projektdeltagerne er blevet tildelt. På cafemøderne formidles viden om lovgivning og rettigheder på de områder, deltagerne selv finder relevante for deres situation. Som nedenstående citat indikerer, er det tilsyneladende ikke viden, som deltagerne ellers delagtiggøres i ved møderne med deres sagsbehandler på jobcenteret:

* *C: ”Hvad betyder det for dig at være med til de her cafémøder, som I holder hver 14. dag?” B: Det betyder, at jeg får en masse information, jeg ellers ikke havde fået.” C: ”Hvad er det for noget information, du tænker på?” B: ”Jamen, der var en, der fortæller om fleksjob. Jamen, der har været mange ting oppe og vende, som jeg ikke ville have fået information om ved min sagsbehandler.”*

At få adgang til viden om sine rettigheder lader til at understøtte en deltager i at komme ud af ventepositionen og videre i sit liv:

*B: ”Jeg synes, det er vigtigt, man får noget info om ens rettigheder, og hvordan kommer vi videre herfra. Fordi ellers så står man i stampe, ik`. Hvis ikke der sker noget. Derfor synes jeg, at det er godt, det her projekt.”*

# Opinionens værdiorden

I opinionens verden måles menneskers storhed i antallet af individer, der offentligt anerkender dem. Her er tale om personer, der er offentlig kendt i diverse medier som fx stjerner fra underholdningsbranchen, politikkere, journalister og andre meningsdannere. Den normative målestok er her graden af deres succes, anerkendelse, popularitet og evne til at være overbevisende. Relationer i denne verden indgås som led i et behov for at synliggøre sig, udøve sin indflydelse på andre mennesker samt som kilde til at sprede rygter og sladder. Redskaber der understøtter, at mennesker kan øge deres værdi i denne verdenslogik er i høj grad forskellige former for mediedækning, plakater, brands, pressemeddelelser osv. (Boltanski s. 59).

# Deltagernes mediedækning

Set fra opinionens værdiverden må mennesker uden nogen form for status være dem, der offentlig bliver hængt ud og alene får negativ omtale. En af medarbejderne i empowermentprojektet kommer her med et par udtalelser om mennesker på offentlig forsørgelses omtale i medierne:

*M:”….og så fra mediernes side, at nu skal der sparkes til de folk, der ligger allernederst i systemet, fordi de skal da ikke have det alt for godt. Det presser da også folk. Den der som af alt det her, tror jeg da presser folk og gør dem syge.”*

*D: ”Ja, når det bliver mainstream at sige i nyhederne, at man faktisk ikke er et særlig godt menneske, hvis man går og nasser på systemet. Uagtet at begge ben er faldet af, og hovedet overhovedet ikke fungerer, så er du faktisk bare en samfundsnasser, der ikke burde have nogle penge. Det ville jeg da også blive lidt ked af at høre på et tidspunkt. Der tror jeg, at vi gennem de her ting gør, at vi holder mange mennesker uden for arbejdsmarkedet.”*

Når medarbejderen her konkluderer, at negativ omtale af mennesker på offentlig forsørgelse både gør dem syge og er med til at holde dem ude fra arbejdsmarkedet, taler han i Boltanski m.fl.s fælles verdenslogikker ud fra opinionens normative målestok. Når mennesker på offentlig forsørgelse i medierne bliver udråbt til at være samfundsnassere og derfor dårligere mennesker uanset om der er en objektiv forklaring herpå – fx sygdom, mangel på arbejdspladser eller lignende, svarer det til en generel degradering af mennesker, der befinder sig i en situation, hvor de modtager kontanthjælpslignende ydelser, hvilket gør sig gældende for empowermentprojektets deltagere. At degraderingen oven i købet er slået så meget igennem i samfundet, at gruppen også internt tager afstand fra hinanden er følgende citat fra en medarbejder et eksempel på:

*M: ”….eller sådan en som X der virkelig ikke ville være sammen med sådan nogle kontanthjælpsmodtagere (sagt med vrængen i stemmen): men så kommer hun der og oplever ”jamen der sidder en med cancer, det er derfor, hun er her. Der sidder en der med……nå, jamen gud – de er jo faktisk mennesker ligesom mig.”*

Ovenstående udtalelse refererer til, hvad en potentiel kommende projektdeltager, der selv er på en kontanthjælpslignende ydelse, siger, da hun bliver tilbudt at deltage i cafemøderne. Hun opdager ved faktisk at deltage i et cafemøde tilsyneladende til sin store overraskelse, at individer på kontanthjælpslignende ydelser blot er helt almindelige mennesker som hende selv.

# Kompenserende tiltag

Jeg har i forbindelse med mit feltarbejde spurgt medarbejderne eksplicit, om de som led i empowermentprojektet har iværksat eller påtænkt at iværksætte tiltag, der kan afhjælpe den stempling, som projektdeltagerne er udsat for i den offentlige debat. Det er dog ikke på den front, der arbejdes i projektet. Jeg har i mit materiale fundet et par citater fra en medarbejder, der afspejler en holdning i modsat retning af den førnævnte offentlige stempling:

*M: ”….det er jo mange der kan føle det ”det er jo også mig, der er forkert” ik` også. Men måske var det et tilfælde, det var dig, det gik ud over – eller også kommer du med en baggrund og nogle ting, der gør, at du ikke har helt så meget at stå i mod med, som jeg har haft. Så derfor var det dig, der havnede der, hvor du er, men det kunne lige så godt have været mig.”*

Medarbejderen er med sine udtaleler med til at almengyldiggøre, at mennesker kan komme i en lignende situation, som deltagerne i projektet. Pgl. kommer også med forklaringsmodeller på deltagernes sociale livssituation, der nedtoner individuelle faktorer og i stedet betoner strukturelle forhold som mangel på arbejdspladser, kollektivets behov for at inddele mennesker i et hierarki af høj og lav status. På baggrund af medarbejderens tilkendegivet holdning, må det formodes, at pgl.s tilgang til projektdeltagerne vil være af en helt anden og mere anerkendende karakter og dermed i det små kan være med til at mindske oplevelsen af at være stemplet.

# Opsummering af den teoretiske analyse

Jeg har nu ført læseren gennem min teoretiske analyse, hvor jeg har anvendt Boltanskis pragmatiske sociologi til at belyse en afgrænset del af det empiriske materiale, der på baggrund af grounded theory har vist sig at være omdrejningspunktet for medarbejdernes forståelse af det at arbejde empowermentorienteret, deres muligheder for at udøve dette i praksis samt deltagernes oplevelser af at være med i empowermentprojektet.

Boltanski m.fl.s værdiordener er som beskrevet udtryk for de normative målestoksforhold, der betegner et mennesket værdi i samfundet, og de har gjort det muligt for mig at få et indblik i, hvilke ordener som er på spil der, hvor projektdeltagerne befinder sig. Jeg har i mit materiale identificeret fem af Boltanskis værdiordener – den *industrielle, projektorienterede, marked, opinion og civile.* De har dels været anvendt til at synliggøre, hvordan projektdeltagernes værdisættes som mennesker i samfundet ud fra de forskellige verdener, som Boltanski m.fl. har identificeret – og dels til at identificere hvilke af værdiordenerne empowermentprojektets tiltag retter sig mod. Sidstnævnte har betydning for min besvarelse af sidste del af problemformuleringens spørgsmål – ”hvilken variant af empowerment er der tale om”.

Jeg vil her kort opsummere for læseren, hvad jeg er kommet frem til i min teoretiske analyse. I alle fem af Boltanskis verdener står projektdeltagerne svagt set med verdenernes normative målestokke for mennesker samfundsværdi.I den industrielle værdiorden anses deltagerne for at være en uudnyttet ressource, der dermed ikke bidrager til den produktivitet og effektivitet, der er så vigtig ud fra denne verdens principper for harmoni og retfærdighed. Den produktionsorienterede værdiordens målestok retter sig mod menneskers evne til at være i konstant bevægelse og at indgå i projekter samt netværksrelationer. Her er deltagernes oplevelser af at være hensat til en venteposition noget, der stiller dem svagt i produktionsverdenen. I en markedsverdens logik er det graden af menneskers iboende lyst til at agere købmænd og forsøge at sælge sin arbejdskraft til højeste pris for dermed at øge sine muligheder for at få fat i attraktive materielle goder. Også her står projektdeltagerne svagt. Set ud fra den civile værdiorden, hvor fællesskabet og nedtoningen af individet er ”det store gode”, står deltagerne umiddelbart svagt, fordi de oplever at blive frataget muligheden for at få afgang til rettigheder, der gælder for alle borgere i samfundet. I den sidste af de fem verdener – opinionens værdiorden – giver offentlighedens stempling af personer på kontanthjælpslignende, dem en lavstatus set med denne verdens logikker.

# Besvarelse af problemformuleringens hovedspørgsmål

Til at besvare min problemformulerings hovedspørgsmål må jeg tage besvarelsen af de to hjælpespørgsmål fra første del af analysen til hjælp:

Set med baggrund i projektdeltagernes oplevelser er der tale om en stor forandring i måden, hvorpå de bliver mødt i empowermentprojektet set i forhold til den traditionelle sagsbehandling på jobcenteret. Deltagerne oplever deres muligheder for medindflydelse og muligheden for at tage udgangspunkt i der hvor de befinder sig, når indsatserne skal tilrettelægges, væsentligt forbedret. De oplever også at være en del af et fællesskab baseret på frivillighed, hvor i gennem de kan tilegne sig relevant viden. Medarbejderne giver ligeledes udtryk for at praktisere empowerment i deres arbejde med projektdeltagerne, og oplever at deres muligheder herfor er gode.

Det kunne derfor umiddelbart se ud som om, det er muligt at praktisere en form for empowerment i casen Kalundborg. Grundet tidsmangel er jeg desværre nødt til at stoppe min opsummering her og i stedet henlede læseren til, at jeg i mit mundtlige oplæg til eksamen vil komme ind på en langt mere grundig besvarelse af min problemformulering på baggrund af min analyse, og her også besvare det sidste spørgsmål i min problemformulering.

# Litteraturliste speciale

* Andersen, John m. fl. (2003) ”Empowerment i storbyens rum – et socialvidenskabeligt perspektiv”, Forfatterne og Hans Reitzels Forlag København.
* Andersen, Maja Lundemark m. fl. (2000?) ”Empowerment på dansk”.
* Andersen, Maja Lundemark (2015): Empowerment på beskæftigelsesområdet, Uden for nummer nr. 30 2015.
* Antoft, Rasmus & Salomonsen, Heidi ”Det kvalitative casestudium” i ”Håndværk og Horisonter” (2007).
* Baadsgaard K., Jørgensen H., Nørup I. & Olsen, S.P. (2011a)
* Baadsgaard, Kevin, Henning Jørgensen, Iben Nørup, Søren Peter Olesen (2012), Fra klientorienteret arbejde til administrativt arbejde – ændringer i den faglige praksis og kvalificering på det beskæftigelsespolitiske område, Tidsskrift for arbejdsliv (4).
* Bilfeldt, Anette, “”Metodekombination med kritisk analyse” I Fuglsang, L. m.fl. ”Teknikker i samfundsvidenskaberne”, Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag (2007).
* Boland, Tom & Petersen, Anders, ”Den pragmatiske kritiksociologi”, i ”Kritik, klassiske og komtemporære sociologiske perspektiver”, Hans Reitzels Forlag 2015.
* Brodkin, Evelyn (2012), Reflections on Street-Level Bureaucracy: Past, Present and Future, Public Administration Review.
* Boltanski, Luc, Pragmatisk Sociologi………
* **Caswell, D (2014) *Socialt arbejde på beskæftigelsesområdet- arbejdsløse, aktive tilbud og sanktioner*** Ejrnæs, Morten (2008): At forstå det sociale, Akademisk Forlag, København.
* Ejrnæs, Morten & Monrad, Merete (2012): Vignetmetoden, sociologisk metode og redskab til faglig udvikling, Akademisk Forlag, København.
* Faureholm, Jytte, “Fra livstidsklient til medborger”, Special-Trykkeriet Viborg A/S (1996).
* Flyvbjerg, Bent, ”Casestudiet som forskningsmetode”, Centertrykkeriet, Aalborg Universitetscenter (1988).
* Flyvbjerg, Bent, “Five Misunderstandings about Case-Study Research, UNLPRINT”, Aalborg University (2004).
* Glaser, Barney og Holton, Judith, ”Remodeling grounded theory”, Historical Social Research, Supplement no. 19 (2007), s. 47-68.
* Held, Lars, ”Introduktion til Luc Boltanskis sociologi” i ”Pragmatisk Sociologi” af Boltanski, Luc, Hans Reitzels Forlag 2011
* Järvinen, Margaretha m.fl. (2005) ”Det magtfulde møde mellem system og klient”.Kongsgaard, L. (2010): Vi udvikler ingen beskæftigelsesfaglighed. Vi ved skræmmende lidt om, hvordan aktivering virker, Politiken, 22. aug. 2010.
* Juul, Søren og Pedersen, Kirsten Bransholm, ”Samfundsvidenskabernes Videnskabsteori – en indføring”, Hans Reitzels Forlag (2012).
* May, Peter & Winter, Søren (2008): Politicians, Managers, and Street-Level Bureaucrats:

Influences on Policy Implementation, SFI.

* Nielsen, Mathias Herup, “Imellem retfærdiggørelse og kritik af en ny tids velfærdspolitik”, PhD afhandling, Aalborg Universitet 2015.
* Nørby, Jesper: *32 kommuner er nu udvalgt til et empowerment-projekt, som skal styrke svage kontanthjælpsmodtageres mulighed for at tage ejerskab i egen sag*. I: Dansk Socialrådgiverforening, 28.08.2014, s. . Internetadresse: http://www.socialraadgiverne.dk/Default.aspx?ID=10107
* Petersen, Anders & Jacobsen, Michael Hviid Jacobsen, ”Kritik som sociologisk genstandsfelt og udtryksform” i ”Kritik, klassiske og komtemporære sociologiske perspektiver”, Hans Reitzels Forlag 2015.
* **Pjece om empowerment fra STAR:** <https://mail.tdc.dk/viewattach.cgi/Empowerment.pdf?spec=0.3&UID=23957&pathname=%2FINBOX&download=1&r=14271158840.100963794234307>
* Rapport - Kompetencer i jobcentrene. Udgivet af Kommunernes Landsforening. Internetadresse:http://www.kl.dk/imagevaultfiles/id\_65869/cf\_202/kl\_rapport\_om\_kompetencer\_i\_jobcentrene.pdf
**Social kritik nr. 101**
* **STAR -** <http://star.dk/da/Tal-og-analyser/Ny-viden/Videnspiloter/Empowerment-projekt-for-unge-og-voksne.aspx>**.**
* **STAR -** <http://star.dk/da/Tal-og-analyser/Ny-viden/Videnspiloter/Det-gode-ressourceforloeb.aspx>
* **STAR -** <http://star.dk/da/Om-STAR/Puljer/Mulighed-for-arbejdsmarkedserfaring-for-udsatte-ledige.aspx>
* Uggerhøj, Lars, ”Magt og forandring i socialt arbejde”, kap. 7, Akademisk Forlag København, 2009
* Yin, Robert K., ”Case study research Design and Methods”, Sage Publications, Inc. 2003 third edition