

UNG ARENA

SAMVERKAN OCH LÄRANDE
I EN ARBETSMARKNADSÅTGÄRD
FÖR UNGA

Daniel Olof Wiedel

Rapport i
korthet

Under hösten 2016 startade Ung Arena, en kommunal arbetsmarknadsinsats i Lidköpings kommun i form av en sammanslagning av flera olika kommunala verksamheter riktade mot unga. Syftet var att skapa en *en väg in-verksamhet* för unga 16–29 år som varken går i skola eller arbetar. Samarbetet med andra aktörer, som till exempel Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten, skulle också stärkas för att förhindra att unga ”hamnar mellan stolarna”.

Så här beskriver en ur personalen anledningen till att Ung Arena startades:

... sedan började vi med en kartläggning [av] vad det fanns för verksamheter för personer i den här åldersgruppen och då började vi nysta i problemen som var där och då. Det var bland annat att man som ung människa kartlades väldigt många gånger, att verksamheterna fanns fysiskt på många platser och var svåra att hitta. [Det var] oklart vad som fanns och svårt att hitta, oavsett om man behövde stöd själv eller var anhörig. Vi som redan arbetade med dessa frågor kände inte till varandra och det fanns inga övergångar mellan oss. Så det var det som skulle till för dom unga, dom skulle lätt kunna hitta oss, vi skulle vara tillgängliga och man skulle inte behöva kartläggas om och om igen ...

[personal, Ung Arena]

FÖRFATTARE



Daniel Olof Wiedel, mest kallad Olof, är doktorand i pedagogik med inriktning mot arbetsintegrerat lärande vid Högskolan Väst men har sin hemvist i socialt och socialpedagogiskt arbete. Olof har lång erfarenhet som socialarbetare, främst med barn/unga och deras familjer, och är även handledare i socialt arbete. Han undervisar sedan drygt tio år på det socialpedagogiska programmet och forskar om ungdomars livsvillkor, samverkan och professionellt lärande.

VETENSKAPLIG MENTOR



Anette Bolin är docent i socialt arbete vid Högskolan Väst och aktiv i den barn- och ungdomsvetenskapliga forskningsmiljön (BUV). Hon har också lång erfarenhet som socialarbetare, främst inom barn- och ungdomsvård. Anette undervisar på det socialpedagogiska programmet och lärarprogrammet (om orosanmälningar) samt forskar om organisering av stöd till barn och unga, exempelvis när det gäller social barnavård, försörjningsstöd, papperslösa familjer och ekonomisk utsatthet.

De problem som måste lösas visade sig hänga samman med hur arbetet organiserades. Föreliggande rapport beskriver hur arbetet utvecklades efter denna insikt, vilka frågor man brottades med samt vad den nya organiseringen innebar för de som arbetade i den och för de som kom i kontakt med Ung Arena. Utvecklingsarbete sker inte i ett vakuum och exempel på påverkansfaktorer är hur arbetsmarknaden utvecklas nationellt och framför allt lokalt, hur den egna organisationen eller det egna nätverket utvecklas och hanterar dagliga frågor samt synsätten och reglerna kring unga människor som står utanför arbete och skola.

Socialt välfärdsarbete, vilket Ung Arenas verksamhet definieras som, har successivt specialiserat sig men hanterar ofta frågor som kräver samarbete mellan olika aktörer. De olika aktörer som ska bistå unga på vägen mot arbete/skola är helt enkelt beroende av varandra. Samtidigt finns krav på överskådlighet, kontroll och meningsfullhet i den egna praktiken (Brodkin & Marston, 2013).

I rapporten skildras de unga deltagarnas, personalens och de närmsta samarbetspartnerns upplevelser och bedömningar av vad Ung Arena har bidragit till. Rapporten behandlar framför allt vad såväl inblandade professioner som ungdomar kan lära av att samsas ”under samma tak”, utifrån övergripande frågor som: Vilka lärdomar kan dras på olika nivåer av att organisera arbetet som Ung Arena gör? Vilka kunskaper och erfarenheter kan kopplas till kommunens målsättning om bättre tillgänglighet, förkortade kartläggningstider, bättre förutsättningar för samverkan och rätt nivå av stöd för unga?

INNEHÅLL

Bakgrund	4
Lidköpings kommun.....	4
Ung Arena.....	4
Juridiska regelverk.....	5
Unga som varken går i skola eller arbetar.....	5
Kommunala arbetsmarknadsinsatser för unga.....	7
Undersökning	8
Syfte och frågeställningar.....	8
Metod.....	8
Teori.....	9
Resultat	12
Del 1: De ungas erfarenheter av Ung Arena.....	12
Del 2: Personalens erfarenheter av Ung Arena.....	18
Del 3: De externa samverkansaktörernas erfarenheter av Ung Arena.....	21
Diskussion	25
Social säkerhet som bas.....	25
Samverkan som lärande.....	26
Referenser	27

BAKGRUND

Aven om arbetslösheten, såväl generellt som för unga, inte har varit så låg som i dag sedan 2003 är omkring var tionde ung person i Sverige utan arbete eller utbildningsplats. Gruppen unga 16–29 år som varken går i skola eller arbetar (benämns ibland NEET, Not in Education, Employment, or Training) utgjordes 2016 av cirka 132 000 personer (SOU, 2017:9). Unga som blir kvar i arbetsmarknadsåtgärder trots en förhållandevis god arbetsmarknad är i en utsatt situation. Andelen unga arbetssökande som räknas som utsatta har ökat och uppgick 2017 till cirka 75 procent (SOU, 2018). Gruppen brukar beskrivas innehålla tre grova kategorier: unga utan avslutade gymnasiestudier, unga med funktionsvariationer och unga med utländsk bakgrund.

Ansvar för ungas arbetslöshet har under 1900-talet och början av 2000-talet växlat mellan stat och kommun. Redan 1934 fanns ”ungdomsreservarbeten” i skuggan av dåtidens ekonomiska kris (Schröder, 1991). 1990-talets ekonomiska kris medförde att kommunerna på ett utökat sätt blev involverade i arbetsmarknadsåtgärder riktade till unga, varpå ansvaret i början av 2000-talet påbörjade en rörelse åt det statliga hållet igen. I SOU-rapporter (2017:9; 2018:11) angående unga som varken går i skola eller arbetar poängteras vikten av samverkan mellan statliga och kommunala verksamheter, främst mellan Arbetsförmedlingen och kommunala enheter såsom socialtjänst och barn- och utbildningsförvaltning. Insatser styrda av de ungas vardagsliv och behov efterfrågas och frågor ställs kring hur kunskap skapas och används i arbetet med målgruppen. Utmaningen för verksamheterna sägs vara att hantera ”bristande samordning och helhetssyn [...] i arbetet för unga som varken arbetar eller studerar. För unga kan det innebära att stödet blir rörigt och otydligt, att insatserna är kortsiktiga och att planeringen inte är samordnad” (SOU, 2017:9, s. 13). Verksamheterna bedrivs inte helt sällan i projektform, vilket gör att kompetens riskerar att försvinna då verksamheter omformas (Hollertz, 2010).

Hollertz (2010) på en nationell nivå och Wiel, Wildemeersch och Jansen (2005) på EU-nivå menar att diskurser med krav på att NEET-gruppen ska aktiveras är en central förutsättning för verksamheter som arbetar med denna grupp.

Lidköpings kommun

Lidköping ligger vid Vänerns strand och har cirka 39 800 invånare fördelade på en tydlig centralort, en del mindre samhällen samt landsbygd. Kommunen har en något högre andel förvärvsarbetande än riksgenomsnittet och lägre arbetslöshet i åldern 18–64 år (4,5 procent jämfört med rikets 6,5 procent), men medelsiffror avseende ungdomsarbetslöshet, avhopp från gymnasiet, utbildningsnivåer och hushålls-ekonomiska nivåer (RKA, 2017). Utöver kommunen finns flera aktörer till för unga som varken går i skolan eller arbetar, såsom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, gymnasieskolor och vuxenutbildningar.

Ung Arena

Ung Arena föddes efter omfattande utredningar. Förutom att samla yrkesverksamma inom fältet höll man inför starten också fokusgruppsintervjuer med ungdomar för att få deras syn på situationen. Insikterna var bland annat att målgruppen i för stor utsträckning ”hamnade mellan stolarna”, att kommunens arbete uppfattades som oöverskådligt, att det var svårt att veta vart man skulle vända sig, att det tog för lång tid att få hjälp och att man om och om igen behövde berättat sin livshistoria. Dessa dilemman, tillsammans med både kommunala och nationella krav på ökad samverkan mellan olika aktörer, gjorde att Ung Arena startade hösten 2016. Syftet var att skapa en *en väg in-verksamhet* där kunskap skulle samlas under ett tak. Det skulle bli enklare för unga att förstå vart de skulle vända sig för att söka hjälp och de skulle erbjudas individuella lösningar.

Ung Arena är en konkret samverkan mellan utbildningsförvaltningen och social- och arbetsmarknadsförvaltningen. Verksamheten består av individ- och gruppverksamhet där det övergripande syftet är att deltagarna ska komma in i/återgå till utbildning, skaffa ett arbete eller trygga sin försörjning på annat sätt. Arbetsmarknadsinsatser som Ung Arena kan grovt kategoriseras i *arbete först* eller *utvecklande av humankapital först* (Jacobsson et al., 2017). Arbete först-verksamheter har ett tydligare fokus på återinträde i arbete genom att till exempel kräva deltagande i aktiveringsinsatser, ofta med fokus på jobsökande,

som motprestation och innebära ökade sanktionsmöjligheter (Thoren, 2016). Exempel på sådana verksamheter är jobbsökarkurser, arbetspraktik och subventionerade arbeten. Humankapitalutvecklande verksamheter är mer inriktade på utbildande insatser, träning av social kompetens och personlig utveckling. Men många verksamheter omfattar, liksom Ung Arena, aktiviteter som kan knytas till båda traditionerna. Den långsiktiga trenden i västvärlden kring dessa frågor är krav på arbete, aktivering av unga och personligt ansvar – det som brukar kallas arbetslinjen och aktiveringsdiskurser (Brodkin & Marston, 2013).

Under Ung Arena-paraplyet ryms fyra olika verksamheter: **KA** (det kommunala uppföljningsansvaret), **Jobbsökargruppen** (tidigare Fenix) och **Annaverksamheten** har funnits sedan tidigare, medan **Level Up** (ett ESF-finansierat projekt) startade i samband med Ung Arena. Samtliga verksamheter håller till i nyrenoverade lokaler i det gamla Sockerbruket i centrala Lidköping. Centralt i lokalerna är ett ”torg” av fåtöljer och bord där både personal och unga äter frukost varje dag. Efter frukosten sker olika samtal och aktiviteter i angränsade rum eller på andra arenor. Tanken med Torget är att det ska vara bemannat och en slags drop-in för nya deltagare. En förmiddag i veckan finns representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten där för att svara på frågor, ha möten och prata med både personal och unga. Ung Arenas arbete sker även utanför huset genom samverkan med andra aktörer, hembesök, social träning på offentliga platser och träning för bättre hälsa.

Ung Arenas målgrupp är unga 16–29 år, vilket avgjorts av att Försäkringskassans uppdrag kring aktivitetsersättning förändras vid 30 års ålder. En del deltagare är där som en aktivitet direkt kopplad till inkomst (till exempel aktivitetsersättning från Försäkringskassan eller som motkrav vid ekonomiskt bistånd) medan andra har sin inkomst (ersättning via Försäkringskassan) utan direkt krav på närvaro. KAA har ett uppföljningsansvar som sträcker sig upp till 20 år och kan om och om igen söka upp unga som enligt lag¹ definieras tillhöra gruppen. Jobbsökargruppen har en tidsrationalitet som till viss del styrs av Arbetsförmedlingen och hur de ”köper in” platser och som innebär att aktiviteterna börjar om efter några månader i en slags cirkulär process. I Annaverksamheten finns deltagare som varit med under flera år, varför skapandet av trygghet i gruppen är ett tydligt mål. I Level Up, som till stor del arbetar med individuellt stöd, styrs arbetet

av deltagarnas utveckling, vilket skapar stor individuell flexibilitet. Det finns dock vissa steg (*levels*) som till sitt innehåll är relativt styrda. De olika grupperna skiljer sig något med avseende på deltagarnas ålder samt synsättet på vad som ska göras, hur lång tid det tar och vem som definierar om arbetet är ”bra”.

På Ung Arena arbetar runt tio personer med social och pedagogisk utbildning, de flesta med erfarenhet (vissa mycket lång) av arbete med unga människor i svåra livssituationer. Det finns samordnare i gruppen samt ledningsgrupper på flera olika nivåer. Arbetsförmedlingen finns på våningen ovanför medan det är lite längre till de andra nära samverkansaktörerna. Ung Arena har en modern hemsida och försöker vara aktiv på sociala medier som Instagram.

Juridiska regelverk

De kommunala insatserna är, i kontrast till exempelvis Arbetsförmedlingen, mindre reglerade av lagar. Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) gör dock gällande att kommunerna är skyldiga att ”skapa en god samhällsmiljö och goda förhållanden för barn och ungdomar, äldre och andra grupper”. Det finns med andra ord en skyldighet att bidra till exempelvis den enskildas rätt till arbete och utbildning. Genom förändringar i Socialtjänstlagen 1998 gavs kommunerna möjlighet att villkora försörjningsstöd till unga människor, främst de under 25 år. Skollagen och LSS är andra lagar som träder in i dessa kontexter och vid vissa diagnostillstånd. Kommunerna har sedan 1985 också ett uppföljningsansvar, vilket skärptes 2005 respektive 2015 och nu innebär en skyldighet att erbjuda unga under 20 år som inte går i skola eller arbetar lämpliga individuella insatser för att återgå i studier eller arbete.

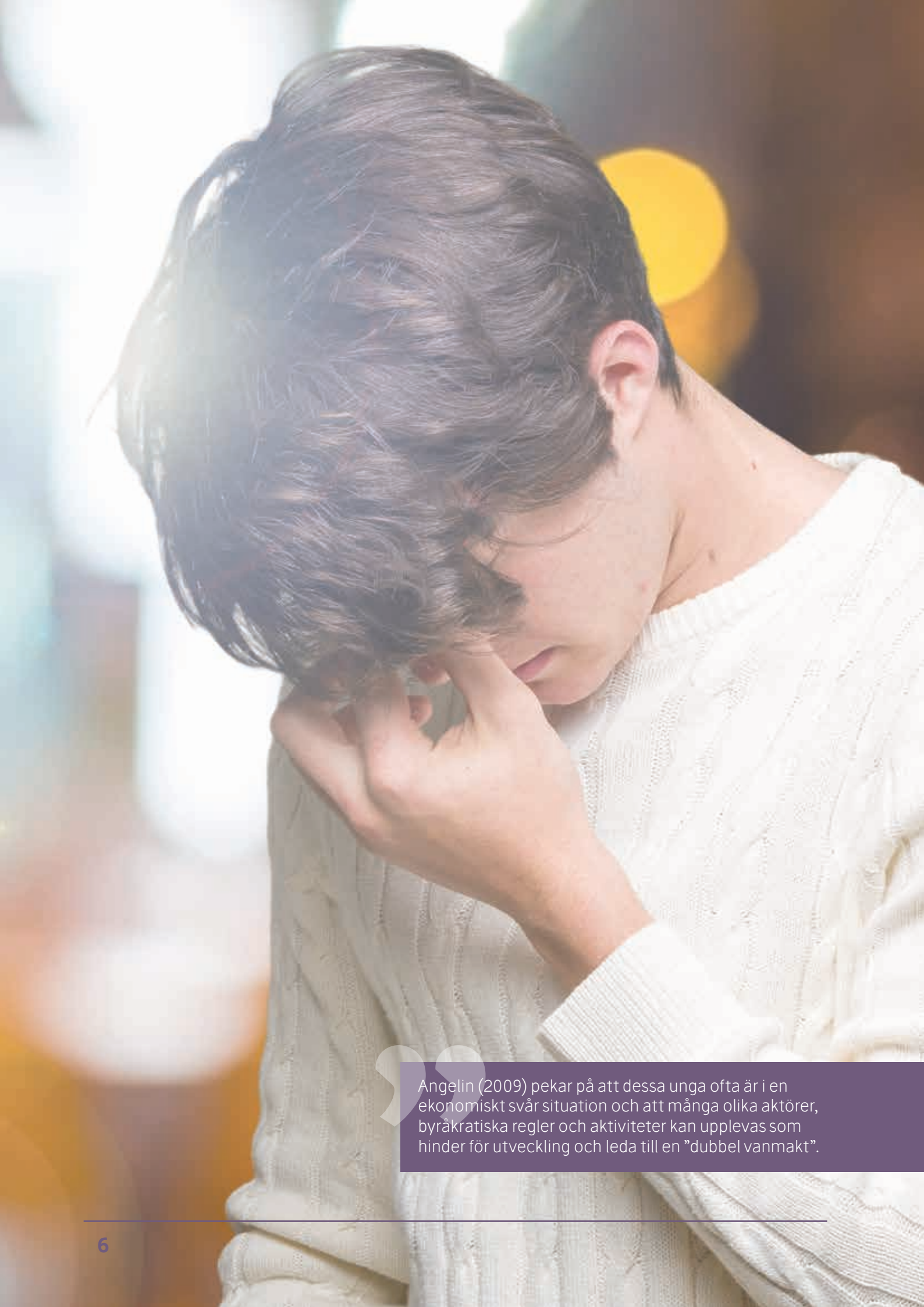
På en lokal nivå har Lidköpings kommun tillsammans med Arbetsförmedlingen gjort en så kallad DUA-överenskommelse², vilket innebär att de har kommit överens om hur det gemensamma arbetet med unga 16–24 år ska se ut.

Unga som varken går i skola eller arbetar

Tidigare forskning om NEET-gruppen visar att den är heterogen. De som löper störst risk att hamna i längre perioder utan arbete/utbildning är unga med funktionshinder, unga med utländsk härkomst och unga som inte har tillräckliga betyg från gymnasiet

1 Kommunens skyldighet regleras i 29 kap. 9 § skollagen.

2 Delegationen för unga och nyanlända till arbete (DUA) har regeringens uppdrag att främja samverkan mellan olika aktörer i syfte att effektivisera unga och nyanländas etablering i arbetslivet. Det främsta verktyget är lokala överenskommelser mellan kommuner och Arbetsförmedlingen.



” Angelin (2009) pekar på att dessa unga ofta är i en ekonomiskt svår situation och att många olika aktörer, byråkratiska regler och aktiviteter kan upplevas som hinder för utveckling och leda till en ”dubbel vanmakt”.

(SOU, 2017:9). Det finns skillnader även i vilka strategier unga har för att hantera sin situation. En del blir passiva och ser få vägar ut, andra blir väldigt ”duktiga” arbetslösa medan ytterligare andra hittar egna vägar till arbete, skola eller andra aktiviteter (Stojanovic, 2001). Axelsson (2005) har, efter 16 djupintervjuer, utvecklat fyra typologier arbetslösa ungdomar bestående av *de som kämpar*, *optimisterna*, *de utsatta* och *de obekymrade*. Författarna menar att samtliga måste hantera dominerande synsätt på arbetslösa, såsom individuella tillkortakommanden och bristande arbetsmoral.

Angelin (2009) pekar på att dessa unga ofta är i en ekonomiskt svår situation och att många olika aktörer, byråkratiska regler och aktiviteter kan upplevas som hinder för utveckling och leda till en ”dubbel vanmakt”. Denna vanmakt kommer sig av att de, förutom att hantera arbetslösheten, också ska hantera ibland meningslösa, svårbegripliga eller kontrollerande insatser från myndigheter. Det är en kritik som stöds av Anderson och Bäckman (2015) och Ulmestig (2009) som studerat kommunala verksamheter för unga arbetslösa. Även om personalen i studierna är medveten om att målgruppen är heterogen organiseras verksamheterna efter kategorier snarare än efter individuella behov. Det uppstår därför svårigheter att hitta meningsfulla aktiviteter. Balansen mellan att ge stöd och hitta individuella lösningar kopplade till en aktiveringspolitik där aktivering och krav kommer i första rummet verkar vara ett inbyggt dilemma för såväl personalen och verksamheterna som de unga.

Tidigare forskning har mest handlat om att definiera NEET-gruppen och studera upplevelserna av genomförda insatser, och mindre om hur gruppen själv – som individer eller kollektiv – navigerar inom dessa fält. Det finns inte, som för andra ”utsatta” grupper som till exempel människor med psykisk problematik, några brukarorganisationer som kollektivt kan stärka gruppens önsknings och upplevelser.

Kommunala arbetsmarknadsinsatser för unga

Insatser för unga har vissa övergripande faktorer att ta hänsyn till. Exempelvis har det sedan 1990-talet blivit allt vanligare med tillfälliga anställningar och deltidsarbete för unga. Sysselsättningsgraden har sjunkit och medelåldern innan en årskull till största delen är etablerad på arbetsmarknaden har ökat med flera år (Engdahl & Forslund, 2015), delvis beroende på att en

större andel ungdomar studerar högre upp i åldrarna. Författarna menar att kontakter och nätverk har ökat i betydelse. Upp till två tredjedelar av alla jobb, speciellt för personer utan formell utbildning och större arbets erfarenhet, tillsätts via informella kanaler.

Den utdragna vägen till etablering på arbetsmarknaden behöver inte innebära att det blivit svårare för unga att få arbete generellt. Dock menar författarna (ibid.) att det saknas effektstudier för kommunala verksamheter. Studier för statliga insatser visar att personer som står nära arbetsmarknaden snabbast får arbete genom att söka det, medan personer som står längre ifrån behöver göra sig attraktiva via andra insatser eller subventionerat stöd. Pello-Esso et al. (2017) menar ändå att kommunala insatser kan minska NEET-gruppens omfattning på kommunnivå genom insatser som syftar till att förbättra humankapitalet och erbjuda arbetsplatsförlagd utbildning.

De försök som har gjorts med en väg in-verksamheter har genom samverkan och organisatoriska förändringar indirekt bidragit till att skapa förutsättningar för unga (SOU, 2003:74). De båda utredningarna visar på vikten av att beakta hälsoaspekter och uppsökande arbete i arbetet med målgruppen. Svensson och Zander (2016) beskriver att kommunala arbetslöshetsverksamheter ofta är tvärprofessionella och strävar efter helhetssyn. Studier visar på framgångar med att arbeta individbaserat och med flera olika metoder. Att många av de arbetsmarknadspolitiska insatserna för unga innehåller en rad olika metoder gör det dock svårt att uttala sig om effekterna av specifika metoder (Thoren, 2016).

I SOU-rapporten *Samverkan för ungas etablering* (2018:12) menar man att kommunerna och Arbetsförmedlingen arbetar med olika logiker kring målgruppen: Arbetsförmedlingen mer regelstyrkt och kommunerna med större frihet att anpassa sig och vara öppna för nya arbetssätt och stöd. Efter att ha undersökt ett antal projekt fann författarna att verksamheter som är engagerade, lösningsinriktade och flexibla och har förmåga att hitta nya synsätt med svåra grupper lyckas bra med samverkan. På organisatorisk nivå lyfts fasta mötesvägar, bra kontaktvägar och gemensamma kartläggningsverktyg fram som eftersträvangsvärda. Samverkan kräver då vissa förutsättningar på såväl personnivå som organisations- och policynivå. I SOU 2018:11 bedömer Delegationen för unga och nyanlända till arbete (DUA) att samverkan mellan kommuner och Arbetsförmedlingen verkar göra att insatser för unga snabbare leder till hjälp.

UNDERSÖKNING

Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen är att uppmärksamma de erfarenheter som gjorts av professioner och ungdomar som samsats ”under samma tak”, utifrån övergripande frågor som: Vilka lärdomar kan dras på olika nivåer av att organisera arbetet som Ung Arena gör? Vilka kunskaper och erfarenheter kan kopplas till kommunens målsättning³ om bättre tillgänglighet, förkortade kartläggningstider, bättre förutsättningar för samverkan och rätt nivå av stöd för unga?

Tre konkreta frågeställningar formulerades i det inledande arbetet med studien:

- Hur upplever de unga kontakten med Ung Arena?
- Vilken slags samverkan mellan unga, personal och externa aktörer skapas enligt personalen genom Ung Arenas arbete och organisering?
- Vad innebär Ung Arena för utvecklandet av tvärprofessionell samverkan och lärande mellan professioner?

Metod

Studien av Ung Arena har skett i samverkan mellan Lidköpings kommun och Barn- och ungdomsvetenskapliga forskningsmiljön (BUV) vid Högskolan Väst. Modellen kallas samverkansforskning och målet är att alla parter ska dra nytta av forskningen (Nilsson & Sorbring, 2019).

Studien är genomförd med kvalitativa metoder och deltagarnas (de ungas, personalens och de externa samverkansaktörernas) upplevelser tillsammans med forskarens egna observationer bildar det huvudsakliga empiriska underlaget. Forskningen handlar om att ta tillvara parternas bedömningar av skillnader, innehåll och dilemman.

Observationer

Vid cirka tio tillfällen, 4–6 timmar per gång, gjordes

deltagande observationer (Hammersly & Atkinson, 2007) i verksamheten. De innebar att hjälpa till att fixa frukosten och spontanprata med deltagare och personal för att ta del av den stämning som fanns, samspelet mellan deltagare och personal, hur deltagare var med varandra och vad som faktiskt skedde inom ramen för aktiviteterna. Observationerna gjordes framför allt under våren 2017 och hösten 2018. Alla delar av Ung Arena omfattades och uppskattningsvis ingick cirka 60 deltagare, både på Torget och i ordinarie gruppsamverksamhet inne på Ung Arena samt i arbetet utanför (till exempel att prata med unga över en fika).

Observationer skedde även av personaldagar där personalen förde diskussioner om hur verksamheten fortskred. Dessa observationer skapade förståelse för vilka små och stora dilemman verksamheten måste hantera.

Observationerna bildade ett komplement till intervjuerna med deltagare respektive personal (se nedan) där jag kunde fråga om fenomen jag observerat, och i observationerna kunde jag söka efter exempel på det som berättats om i intervjuerna.

Under observationerna av verksamheten gjordes fältanteckningar som sedan renskrevs och tematiserades utifrån frågorna i undersökningen. De observerade personaldagarna spelades in, transkriberades och tematiserades.

Intervjuer

Under slutet av våren 2017 intervjuades elva deltagare 19–26 år, något fler killar än tjejer. De hade vid tillfället varit i verksamheten mellan en vecka och drygt två år. Några tillfrågade jag själv om en intervju och några fick frågan av personalen. Två deltagare avböjde medverkan. Intervjuerna gjordes oftast individuellt, men även i en grupp på fyra deltagare. De unga ombads alla beskriva Ung Arena, vad Ung Arena betydde för dem och hur de gjorde om de ville påverka Ung Arena. Resultatet av intervjuerna redovisades sedan under en dialogdag i september 2017. I samtalen deltog ytterligare cirka 15 ungdomar, och sammanlagt drygt 20 unga deltagare kan därmed sägas ha blivit intervjuade. Alla inter-

³ Målen är tagna ur den kommunala ansökan om att starta Ung Arena.

vjuer genomfördes i Ung Arenas lokaler och varade i 20–60 minuter.

Strax innan jul 2017 intervjuades all personal i verksamheten i sina respektive grupper. Det fanns då åtta personer i tjänst. I intervjuerna ombads de beskriva Ung Arena och vad verksamheten har inneburit både för deras grupp och för dem själva som professionella. Utmaningar och samverkan diskuterades också.

Under hösten 2018 gjordes en gruppintervju med en representant från Arbetsförmedlingen, en från Försäkringskassan och en från socialtjänsten. Frågorna handlade om deras upplevelser av Ung Arena och om vad organiseringen av samverkan har betytt för de unga, för deras egna organisationer och för dem som professionella. Inspelat material från dialogdagen hösten 2017, då delvis andra personer från de tre organisationerna diskuterade erfarenheter från Ung Arena, har också använts.

Alla intervjuer transkriberades och tematiserades (Braun & Clarke, 2006) efter innehåll och kopplades till studiens frågeställningar och i relation till teorier om samverkan/gränsprocesser (Akkerman & Bakker, 2011) och Educational Trust (Görlich & Katznelson, 2015) (se teoriavsnittet nedan). Resultatet prövades sedan vid flera tillfällen – ett där unga var med (dialogdagen hösten 2017) och två med personal och styrgrupp (våren respektive hösten 2018) – och diskussionerna både stärkte analyserna och gjorde dem mer sammansatta.

Vid dialogdagen blev det tydligt att mina upplevelser av Ung Arena stämde med de ungas, men också att ju fler unga röster som hördes, desto mer heterogena blev berättelserna om vad Ung Arena är och vilken betydelse verksamheten har. Under dialogdagen uttryckte ett par unga mer kritiska åsikter om Ung Arena som de bland annat kallade ”vuxendagis”. Tyvärr gavs inte chans till fördjupade samtal om vad de menade, då de båda slutade strax efter dialogdagen. Vid personalmötet blev det tydligt att flera i personalgruppen hade föreställningar om en verksamhet som skulle vara betydligt mer ”hopsmålt” än de fyra verksamheter som utgör Ung Arena. Sammanfattningsvis förekom dock sällan kritiska röster. Såväl de unga som personalen och de externa samverkansaktörerna verkar ha varit nöjda med verksamheten – den kritik som framkom från personalens håll handlade främst om den interna styrningen och samarbetet i de egna organisationerna.

Frånvaron av kritik, utöver personalens kritik av den interna organisationen, kan bero på att verksamheten erbjuder en kvalitativt förbättrad arbetsmarknadsinsats jämfört med de ungas, personalens och de externa samverkansaktörernas tidigare erfarenheter. En ytterligare tolkning kan vara att de unga inte är vana vid att framföra kritik mot professioner och deras verksamhet då de inte är i position att lämna verksamheten utan ekonomiska konsekvenser.


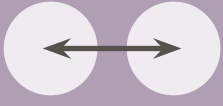
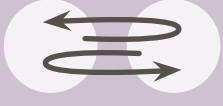

Teori

I studien användes två teoretiska perspektiv. Både avsikten med Ung Arena och vad resultatet kom att handla om passar en teori om samverkan. Studien ser på samverkan som att det är enheter eller verksamheter (till exempel Ung Arena och Arbetsförmedlingen), snarare än personer, som samverkar. Akkerman och Bakkers (2011) teori om samverkan koncentrerar sig på de gränsprocesser (*boundary work*) mellan enheter som de menar kan förstås som lärandepraktiker. Den andra teorin är utvecklad just i miljöer som liknar Ung Arenas och handlar om skapandet av *educational trust* (min översättning: pedagogisk trygghet/tillit) som ett sätt att förstå hur det uppstår hjälp och förändring för unga vuxna i pedagogiska och sociala verksamheter (Görlich & Katznelson, 2015; 2018).

Lärande genom samverkan

I studien ses kompetens inte bara som tillhörande enskilda personer utan som kollektiva kunskaper som kopplas till Ung Arena som praktik. Även om sociala och pedagogiska verksamheter bärs upp av den professionella expertis som enskilda socialarbetare och pedagoger har, så påverkas de också av hur de organiseras, de regler och policys som finns, de metoder och aktiviteter som sker varje dag, de tekniska hjälpmedel som är tillgängliga, hur lokalerna fungerar och ser ut, vilka unga vuxna som deltar och så vidare. Det samlande namnet för det som händer varje dag, med alla ingredienser i samspel, är *praktik*.

Inom Ung Arena finns fyra delverksamheter. Var och en av dem kan ses som en praktik, men Ung Arena kan även ses som en helhet. Valet av helhet (praktik) styrs av vilka frågor som ställs, och valet av helhet styr vilka gränsprocesser som ska vara i centrum. Man kan också kalla det för samverkan. Varje praktik har sina egna regler, rutiner och metoder, sin speciella organisering och kultur och sitt eget synsätt. Det är när två praktiker ska mötas och arbeta kring gemensamma mål som gränsprocesser som analytiskt verktyg kan bli intressant. Även de unga har sin respektive praktik, sitt vardagsliv, som innehåller resurser av olika slag. Wenger (1998) kallar varje sammanhang som har ett syfte, som finns till över tid och som deltagare kan lära sig vara i för *community of practice*. Det har en uppgift att fylla och det är genom att delta som deltagarna lär sig att vara i det men också kan påverka det. Deltagarna (både de professionella och de unga) måste ”bjudas in” och förstå vad det innebär att vara i verksamheten. En aspekt av att delta är känslan av att vara ”en som tillhör” verksamheten, en identitetsmässig position: *jag är en som går till Ung Arena, förstår vad som ska göras där, accepterar det och arbetar för att bli ”kunnig” inom*

Lärandemekanism	Vad som karakteriserar processen
Identifikation 	<ul style="list-style-type: none"> • att se och förstå den andra • att legitimera samexistens
Koordination 	<ul style="list-style-type: none"> • att komma i kontakt med varandra • att försöka översätta • att öka möjligheterna till gränsöverskridande • att skapa rutiner
Reflektion 	<ul style="list-style-type: none"> • att se ur den andras perspektiv • att använda den andras perspektiv
Transformation 	<ul style="list-style-type: none"> • att konfrontera • att undersöka gemensamma problemområden • att skapa hybrider • att utkristallisera och stabilisera nya arbetsformer • att upprätthålla unikhet och gränser i den egna praktiken • att fortsätta arbeta i gränsprocessen

Figur 1. Schema över dialogiska lärandemekanismer (Akkermann & Bakker, 2011, s. 151, översättning av författaren).

denna praktik. Det belyser en paradox med genomgångsverksamheter som Ung Arena: de unga ska inte först och främst bli bra på att vara där utan på att ta sig in, vara kvar och delta på en arbetsplats eller skola. Vad behöver man lära sig för att uppnå det? Hur ska detta lärande se ut?

Akkerman och Bakker (2011) definierar ett antal olika gränsprocesser som framför allt handlar om hur olika praktiker – till exempel kommunala arbetsmarknadsåtgärder, Arbetsförmedlingen eller verksamheter inom Ung Arena – kan förhålla sig till varandra. Det är möjligheter till lärande i vid mening. Lärande i denna studie ges en bred definition och inbegriper till exempel att förstå sig själv och den andra, att se utvecklingsmöjligheter samt att förstå och lösa dilemma, problem och utmaningar. De gränsprocesser som författarna (ibid.) talar om är mekanismer som kan möjliggöra lärande (för en sammanfattning se figur 1). En första nivå handlar om att se varandra: *identifikation* av den andra och genom det förstå likheter och skillnader. För en verksamhet kan det handla om att uppmärksamma andra aktörer som är involverade i arbetet med unga arbetslösa. Genom identifikation av den andra följer också en process att ge denna legitimitet eller inte. Identifikation kan synliggöra den

egna praktikens gränser och därmed skapa lärandeprocesser.

Nästa mekanism handlar om *koordination* och om hur de olika praktikerna skapar interaktion mellan sig. Det innebär att skapa kontakt och utveckla verktyg för att underlätta kommunikation och informationsflöden. Att ha tillgång till ett gemensamt datasystem där uppgifter om deltagare finns är ett exempel. Det kan krävas viss ansträngning för att översätta den andras synsätt till den egna verksamhetens. För att kontakten ska bestå över tid och inte ta för mycket kraft behöver verksamheter anstränga sig för att all interaktion ska flyta på smidigt. Forskning (Edwards, 2005) menar att denna smidighet kan kräva såväl rutiner som ett relationellt arbete. Koordination kan ge lärandemöjligheter som inte bara handlar om den egna verksamheten utan också om arbetet över gränserna till andra.

Den tredje mekanismen handlar om *reflektion* och sätter fokus på två lärandeprocesser: att förändra sitt eget perspektiv och/eller att ta den andras perspektiv. Det kan till exempel hända om en socialarbetare som dittills bara träffat den unga i skolan besöker denna i hemmet eller träffar denna tillsammans med kamrater på en fritidsaktivitet. Socialarbetaren kan då skapa sig en mer nyanserad bild av hur det är att vara den unga

och får kanske sin bild av denna förändrad. Socialarbetaren har då genom att få tillträde till en annans praktik skapat förutsättningar för lärande. Att som professionell få insyn i en annan verksamhets arbetsätt kan leda till att man förändrar sitt eget. Med andra ord kan reflektion (att gå i den andras skor en stund) möjliggöra andra handlingar.

Den avslutande mekanismen för lärande kallar Akkermann och Bakker för *transformation*. Transformation leder till nya arbetsätt i verksamheter eller till att det uppstår nya verksamheter i gränslandet mellan befintliga. Studier visar att transformation ofta är ett resultat av att verksamheter försöker lösa problem tillsammans – det kan rent av vara så att samarbetet bryter samman eller att det uppstår en konflikt. Efter eventuell konfrontation mellan praktiker sker en process av gemensamt benämning av vad problemet består av. Unga och personal som till exempel börjar diskutera vad som gör att de unga inte längre kommer till verksamheten kan genom praktikbegreppet förstå att verksamhetens syfte och de ungas motiv inte längre är gemensamma och att något måste förändras. Om processen lyckas kan något nytt, kanske en hybrid av personalens och de ungas kunskaper och önsknings, skapas. Nya aktiviteter, interaktioner och syften kan göra att de unga och personalen börjar arbeta tillsammans igen. Men det kan i sin tur skapa problem för personalens verksamhet i relation till andra verksamheter som har andra förväntningar och regler. Därför måste man se till att praktiker inte ses som isolerade från varandra. Nya arbetsätt måste sätta sig och ibland måste nya rutiner, aktiviteter och redskap bli en del av den vardagliga praktiken. Det är, menar författarna, denna konkreta förändring av praktiken som skiljer transformation från de andra samverkansprocesserna i modellen.

Educational trust

Teorin om samverkan säger inte så mycket om det sammanhang den sker inom. Därför passar teorin om *educational trust* bra som komplement. Educational

trust (Görlich & Katznelson, 2015) (att lita på pedagogiska hjälpsystem) är ett begrepp som lägger det individuella perspektivet på unga människor i utsatta situationer bakom sig till förmån för det relationella och strukturella arbetet kring dem. Därmed skiftar fokus över till hjälpsystemet, till vad det gör för att få in unga människor i systemet och behålla dem som befinner sig på gränsen till det. Pedagoger och socialarbetare har sedan länge förstått att relationen är central för skapandet av hjälpande kontakter med utsatta personer och för att kontakten ska bli så lång den behöver. Det stöds även av forskning (Görlich & Katznelson, 2015; 2018).

Tre upplevelser som unga enligt Görlich och Katznelson (2015) behöver ha med sig är att hjälpsystemen är *socialt säkra* (social security), att de har *flexibla strukturer* och att det finns möjlighet till *utveckling av färdigheter*. Liknande resultat har även Berglund (2000) och Hugo (2011) kommit fram till. Att uppleva social säkerhet innebär att möta vänliga ansikten och känna att man är välkommen, att det man kommer med är viktigt och att det är okej att be om hjälp. Att uppleva flexibla strukturer innebär till exempel att aktiviteter och uppgifter anpassar sig efter ens utveckling, tempo och intressen. Och att uppleva utveckling av färdigheter innebär att få hjälp med att hitta ett arbete eller en ny utbildning, men också att få stöd när man inte vet vad man ska bli och få information om vilka vägar som finns. Grundläggande för dessa processer är ett dialogiskt förhållningssätt och att se unga som aktörer som kan påverka sin situation. Det relationella och strukturella arbetet är sannolikt olika viktigt för olika unga och dessutom i olika faser av processen. För en del unga är det relationella arbetet centralt för att det ens ska uppstå en hjälpande situation och för andra är personalens och systemets förmåga att hitta rätt tempo avgörande, medan det för ytterligare andra är den konkreta övningen i färdigheter, vägen till utbildning eller arbete, som är det viktiga. Oavsett handlar alla de tre processerna om hur hjälpsystemet och de unga kan mötas på ett sätt så att tillit mellan de båda parterna uppstår och bibehålls.

RESULTAT

Resultatet är indelat i tre delar där de ungas bild av Ung Arena utgör den första delen, personalens erfarenheter den andra och de externa samverkansaktörernas åsikter den tredje. Det övergripande syftet är att belysa vad såväl inblandade professioner som ungdomar kan lära av att samsas ”under samma tak”. Det är ett sätt att undersöka begrepp som *tillgänglighet* samt att kartlägga och förbättra förutsättningarna för de samverkande parternas arbete.

Del 1: De ungas erfarenheter av Ung Arena

De ungas berättelser låter oss se Ung Arena ur deras synvinkel. Vad är det? Vad händer där? Vad är syftet med att vara där? De ger en möjlighet att studera verksamheten utifrån ett inifrånperspektiv. Nedan får vi följa hur unga uppfattar verksamhetens gränser, hur de kan påverka den och hur de uppfattar de aktiviteter som finns.

Vägen in och vägen ut

... min mamma hade hittat Ung Arena på internet någonstans...

[deltagare 20 år]

... och sen sa soc att det finns något som heter Annaverksamheten som vi kan skriva in dig på... så kom jag in hit.

[deltagare 21 år]

Intervjuerna visar upp många olika sätt att komma i kontakt med Ung Arena. Arbetsförmedlingen är en aktör som nämns i flera intervjuer: att arbetsförmedlaren initialt sagt till ungdomen att börja på Ung Arena eller att Ung Arena framställts som ett nästa steg när man varit inskriven på Arbetsförmedlingen ett tag. Men flera deltagare nämner andra aktörer som bidragit, till exempel föräldrar, sambos, kamrater, skolan och socialtjänsten.

Det verkar vara svårt att bli utkastad från Ung Arena. De flesta verkar sluta när det är dags, eller av

andra skäl än att Ung Arena tar initiativ till det. De få exempel som de intervjuade känner till rör deltagare som inte har skött tiderna eller har blivit för bekväma och inte ansträngt sig som förväntat.

De unga beskriver skilda motiv och kontrollmekanismer kopplade till deltagandet i Ung Arena. Några tror inte att det spelar någon avgörande roll för inkomsten om de är med eller inte, men andra kopplar deltagandet direkt till inkomst. En del behöver hög närvaro medan andra ser deltagandet mer som kopplat till motivation och mående.

Kommer man inte hit så får man ingen ersättning... kanske man jobbar den dagen... eller man vill inte komma upp och man får ingen ersättning...

[deltagare 22 år]

Skillnaderna avspeglar antagligen vilken annan organisation som är involverad i deltagandet, men också deltagarnas möjligheter att förstå att det inte bara är upplevelser inom Ung Arena som påverkar valet mellan att vara kvar och att sluta. Deltagarna både identifierar och tolkar andra aktörers krav (Akkerman & Bakker, 2011), väger upp tolkningarna med erfarenheter gjorda inom Ung Arena och gör bedömningar i varierande grad utifrån egen motivation eller utifrån krav/kontroll.

Att påverka och delta

I samtalet om vad ungdomarna tycker att de kan påverka när de deltar i Ung Arenas verksamhet framkommer tre områden: dels indirekt, dels genom att uttrycka sin åsikt när personalen efterfrågar vad de tycker, dels genom att avgränsa sig och endast berätta för en ur personalen om saker av mer privat karaktär. Citatet nedan, om hur deltagaren ska göra och hur hans upplevelser kan tas tillvara, kan tolkas som att det går att påverka, om än inte sin egen situation så indirekt i den mening att personalen tar till sig det man säger.

Tror jag hade skickat ett mejl om ämnet och kanske en tid och boka båda coacherna och... ja, kalla till ett litet kort möte och bolla åsikter med varandra och sedan utgå

från att man kan fortsätta med det... en viss medvetenhet kan hjälpa dem [personalen] i framtiden med förändringar...

[deltagare 21 år]

De intervjuade säger sig inte ha något de vill förändra när det gäller Ung Arena. I stort är de nöjda med vad de ser och upplevelser i verksamheten. Några kommer med tips på aktiviteter som kan utökas. Fler praktikplatser, tycker någon. Mer kontakt med yrkeshögskolor och utbildning. Att någon deltagare som fått sluta skulle ha fått vara kvar.

Ung Arena har inte, som de unga uppfattar det, några speciella sätt att lyssna på deltagarnas åsikter. Men flera deltagare pratar om att personalen ofta frågar dem om vilka aktiviteter de vill göra, hur de trivs och vilka åsikter de har. De kan alla ge konkreta exempel på hur de skulle gå till väga om de ville förändra något eller var missnöjda. För de allra flesta verkar det vara en självklarhet att ta upp saker med den närmsta personalen, men de säger också att det egentligen inte spelar så stor roll eftersom de säkert pratar med varandra.

Ja, det är ju att prata med sina coacher, vad vi tycker och kanske lite... är man i grupp så kanske... tycker gruppen samma sak... då är det lite lättare att få coacher att göra så att vi får göra en annan aktivitet och så.

[deltagare 20 år]

Utöver direkt kontakt förekommer alternativ som att prata med någon chef eller med arbetsförmedlaren, eller att skicka mejl. De flesta verkar lita på att personalen lyssnar på dem om de kommer med synpunkter. Men de förstår också att personalens möjligheter att förändra ibland är begränsade då Ung Arena har en roll i en större helhet med regler och ”pengar och så”, som en deltagare säger. Så vid sidan av att de unga tolkar Ung Arena som en plats där man kan ta upp saker med den närmsta personalen finns det också en förståelse de för strukturella villkor som verksamheten har. De unga gör en egen tolkning av vilket strukturellt handlingsutrymme deras önsknings kan få. Man kan inte förvänta sig vad som helst av en arbetsmarknadspolitisk kommunal åtgärd...!

Ett tema i intervjuerna, speciellt med unga i Jobbsökargruppen och KAA, handlar om vad man pratar om när man är i grupp eller sitter på Torget och fikar respektive vad man tar upp i enrum. En stor del av arbetet på Ung Arena sker i grupp på olika sätt – i allt från öppna, informella situationer (som att äta frukost, göra utflykter eller träna med en grupp) till mer formella (som lektioner eller gruppsamtal). Det ger speciella villkor för hur man hanterar integritet. Deltagarna verkar vara av uppfattningen att det sker smidiga övergångar mellan när personligt prat ska vara ”offentligt” och när det ska ske i mer stängda rum. Jag har vid flera tillfällen sett unga och personal sänka rösterna i samtal, vända sig mer mot varandra och sedan gå iväg till en mer privat plats i rummet eller till ett annat rum. Övergången mellan ”offentligt prat” och ”privat prat” är



Ett tema i intervjuerna [...] handlar om vad man pratar om när man är i grupp eller sitter på Torget och fikar respektive vad man tar upp i enrum.

central och en vardaglig balansgång inom Ung Arena. I den meningen kan de unga själva påverka frekvensen av samtal med personalen och innehållet i de samtal de initierar. Samtal som inte är formaliserade aktiviteter möjliggörs på grund av verksamhetens flexibla strukturer.

Det har skapats en miljö på Ung Arena där det är okej att ta upp saker med de som arbetar närmast deltagarna. Det som de unga vill förändra återfinns som sagt på innehållsnivå – ingen pratar om förändringar i samspel, bestämmande, maktrelationer eller organisering. Det kanske inte är så konstigt med tanke på att de är unga människor, men frågor kring dessa ämnen skulle ju kunna ställas. En tolkning är att de unga bedömer att det inte finns handlingsutrymme för dem att bestämma annat än vart man ska åka på utflykt, vilket ämne man ska prata om på dagens gruppdiskussion eller vilken praktikplats man önskar. Genom att Ung Arena organiserar möten mellan personalen och de unga i form av gruppverksamheter, frukostar och öppet hus med flera aktörer där unga ”överhör” samtal och blir inblandade i personalens vardag får de tillgång till vad som är möjligt för Ung Arena att medverka i men även hur andra deltagare använder Ung Arena och gör kopplingar till livserfarenheter. Det kan innebära att deltagare i högre utsträckning själva kan bedöma vad de kan få ut av sitt deltagande, men också att personal får tillgång till hur unga tar sig in i och upplever verksamheten. Det kan skapa förutsättningar för lärande genom vad Akkerman och Bakker (2011) menar är *reflektion*. Verksamheter har, enligt Gehardi et al. (1998), sina sätt att ”bjuda in” nya deltagare. Vilka aktiviteter och interaktioner och vilken transparens som finns påverkar deltagarnas möjligheter att förstå och agera. De intervjuades upplevelser kan tolkas som att Ung Arena ”bjuder in” unga genom att visa att det är okej med dialog om innehållet i verksamheten och att verksamheten via sina mötesplatser erbjuder en transparens som gör att deltagarna själva kan tolka vad som är möjligt att påverka.

Väntrummet och tankeplatsen

Följande underrubriker presenterar teman som belyser vad de unga använder Ung Arena till och speglar på så sätt vad verksamheten har för syfte. Förutom att Ung Arena används som en mötesplats är det ett ställe att utvecklas på socialt och att lära sig mer om sig själv och om livet som arbetslös.

Ung Arena beskrivs av de flesta som ett ställe där man kan vara medan man kommer på vad som är nästa steg i livet. En del presenterar det mer passivt: ”att inte veta”, ”att invänta intervjuer” eller att komma på vad

man ska utbilda sig till. Flera ser det dock som en plats där man aktivt arbetar med sin framtid⁴. Kommentarer som att ”lista ut” vad man ska bli, få ”nya perspektiv” och ”bilda mig en uppfattning” pekar på att Ung Arena som aktivitet innehåller framtidsorienterade frågor och att existentiella frågor (*vem ska jag bli?*) möter högst praktiska (*hur ska jag komma dit?*). En del presenterar sina frågor som negationer (att inte bli sittande hemma, passiv, inte produktiv) medan andra blickar mer framåt och frågar sig hur framtiden ”kan komma närmare”.

Stojnanovic (2001), Rantakeisu (2002) och Hobbins (2015) kategoriserar ungas självbilder och berättelser om arbetslöshet utifrån socioekonomiska förutsättningar: en del unga känner sig diskvalificerade och upplever starka begränsningar, andra försöker bli ”duktiga” arbetslösa och göra ”rätt” medan ytterligare andra, främst från medelklassen, hittar egna vägar och hanterar arbetslösheten mer flexibelt. I intervjuerna finns teman som liknar dessa kategoriseringar. En del av de unga har mer eller mindre klara tankar om vad de siktar på för yrke medan andras berättelser handlar mer om att bryta med det livsmönster de befinner sig i just för tillfället. Det egna framtidsperspektivet kopplas ihop med hur man använder Ung Arena. Det första citatet nedan kan tolkas som ett försök att förtäta livet just nu och använda Ung Arena för att hantera vardagen, men med en riktning mot framtiden. Det andra, av en deltagare som utbildat sig till ett yrke där det för tillfället råkar vara svårt med ingångar, visar upp Ung Arena som en plats att vara på för att få pengar, samtidigt som deltagaren verkar ha god tilltro till sin egen förmåga.

I mitt liv just nu är det viktigt att ... vad ska man säga ... hålla rutiner, komma upp på morgonen och hålla kontakt med människor och tänka på framtiden.

[deltagare 24 år]

Mm, funderar ... alltså en stor anledning till att jag kom hit ... för jag vet att ... jag skulle ju kunna ordna de flesta jobben själv egentligen men ... just under den period då man inte kan fixa jobben själv ... så en stor anledning till att jag kommer hit är ju aktivitetsstödet egentligen.

[deltagare 21 år]

Flera av de unga tar upp vikten av att prata med andra ungdomar, då det verkar vara ett sätt att få tips och nya

4 Åberg (2018) för en intressant diskussion kring sociala metoder som tar sin utgångspunkt i framtida mål och benämner dem *eskatologiska*.

perspektiv, inspireras av andras berättelser och hantera känslor av ensamhet och av att kunna tillhöra något.

En mötesplats

Flera av deltagarna beskriver aktiviteter där arbetsgivare, yrkeshögskolor, budgetrådgivare och hyresvärdar kommer till Ung Arena och det skapas samtal och information. Någon skrattar lite och säger att Ung Arena ordnar ”dejter”. En annan berättar om erfarenheter från ett sådant möte:

Den frukosten till exempel, det är ju ett väldigt bra exempel där man får träffa arbetsgivare och får kolla liksom... behövs det... var kan det behövas extra jobb nu...? Du kan ju fråga någon vad som helst... Jag satt och pratade med en... ja, det var en lärare på yrkeshögskolan som kunde IT eller vad det var, och då satt jag och pratade med honom i typ en halvtimme. Vi var flera stycken och satt och pratade om allt möjligt, hur mycket tekniken utvecklats och hur mycket utvecklingen ökar ju mer beroende av teknik och annat [vi blir] nuförtiden. Ung Arena erbjuder det tillfället för oss att träffa arbetsgivare och få såna här yrkesträffar och annat, och jag tror att det är väldigt bra.

[deltagare 21 år]

Citatet är ett exempel på att få tillgång till hur kunskap inom ett speciellt fält (vuxenutbildning) ser ut och att ”känna efter” om man själv kan vara en del av det: att fråga sig om man själv är en som ska utbildas inom IT och på det sätt som just denna utbildning erbjuder. Efter möten som detta kan nästa steg bli något mindre abstrakt och kopplas till reella utvägar.

En verksamhets förmåga att skapa motivation bygger, enligt Görlich och Katznelson (2015), vid sidan av relationellt stöd på kapaciteten att ge konkreta möjligheter. För den unga i exemplet nedan skapades ett sug efter ett besök på en skola.

I början undrade jag vad det [Ung Arena] var för ställe, men efter ett tag är det mycket bättre än att sitta hemma och inte göra någonting... och ha tråkigt och vara deprimerad och så. Här får man massor av tips. Jag har ingen utbildning i gymnasiet och i förra veckan hälsade vi på Vara Folkhögskola... och ja, det satte sig fast i huvudet, så nu är jag lite sugen. [skratt]

[deltagare 22 år]

En skola för arbetslösa

De unga ser Ung Arena som en plats där de ska lära sig både hur man är arbetslös och hur man söker arbete och utbildning. Jag använder metaforen ”skola” för detta tema för att visa att deltagarna ser att de ska lära sig något eller åtminstone att något ska utvecklas/hända på Ung Arena. Flera unga reagerade dock på ordet skola under dialogdagen och menade att de inte ser verksamheten som en skola. Någon sa att hen aldrig hade gått till Ung Arena om det var som en skola.

... man försöker leta jobb eller praktik och man får lite information om hur man ska gå till väga för att... hur man ska söka, skriva i cv och vilka vägar man kan ta... Det är som att gå i skolan fast man lär sig hur vuxenlivet funkar.

[deltagare 19 år]

Deltagaren ovan beskriver det som att lära sig hur ”vuxenlivet funkar”. I vardaglig förståelse kopplas ofta att ha ett arbete till att vara vuxen, så att båda dessa aspekter finns med i de ungas tankar om framtiden är inte så konstigt. Deras föreställningar om vad ett ”vuxet” liv är färgas givetvis av fler erfarenheter och röster de möter i andra sammanhang. De som påverkats av Ung Arenas synsätt anser att det för att få ett arbete krävs personlig och social utveckling vid sidan om kunskaper om hur man söker arbete.

Kunskaper och färdigheter för yrkeslivet

Ung Arena beskrivs i flera intervjuer som ett ställe där man ska lära sig att skriva cv och personligt brev, bli bra på arbetsintervjuer, förstå hur Arbetsförmedlingen fungerar, skriva rapporter för att få aktivitetsersättning, söka hjälp via LSS, hitta rätt utbildning och söka skolor och praktikplatser. Det är kunskaper och färdigheter som de unga, och därmed Ung Arena, förstår är viktiga i livet som arbetslös. Det är kunskaper som man i sig kan bli väldigt bra på – det finns, utan att det kanske leder till något jobb, ett facit.

Vid sidan av det beskriver flera att de lär sig (eller i alla fall att det ingår i Ung Arena) att ha friskvård, laga mat, vad saker kostar i affärer, bowla och spela kort och brädspel. Dessa aktiviteter verkar hos de unga ha samma legitimitet som mer direkta jobbsökaraktiviteter. Kanske hänger det ihop med ett övergripande antagande om att lära sig ”vuxenskap” och att det kopplas till att vara aktiv och veta saker.

Sociala färdigheter

Några av deltagarna lyfter fram aktiviteter och tankar som visar på förståelse för och träning av socialt spel. Övningar som att ”bygga ett företag”, genom att

pröva olika roller träna sig i att diskutera i grupp, se på dokumentärer om hur ungdomar mår samt ge varandra feedback på hur man leder ger stoff till ett arbetsliv där sociala färdigheter är centrala. Just gruppen ses av de flesta deltagare som en central aktivitet. Flera nämner gruppen som arbetsredskap för att träna/utveckla/känna "sociala" känslor och färdigheter. Gruppen blir en övning i att passa in.

Alltså, dom försöker få dom som är i gruppen att passa in i gruppen liksom.

I: Hur gör dom för att få folk att passa in i gruppen?

Jag vet inte, men det är väl aktiviteterna mest... som gör så att man kommer in i gruppen och kan liksom diskutera hur man ligger till och så.

[deltagare 20 år]

Gruppen kan tillföra den trygghet som behövs för att våga "vara sig själv". Men för det krävs att gruppens samtal rör intressanta ämnen och att det är en tillåtande atmosfär. En deltagare beskriver sina erfarenheter så här:

... och få oss att våga vara oss själva och våga prata, våga vara bekväm med sig själv...

I: Hur gör dom det då?

Får alla att prata och får fram våra intressen och att komma in i samtalsämnen och prata för att det är något jag gillar...

I: Så dom jobbar in er i samtalet, liksom?

Ja...

I: Hur har dom gjort för att jobba in din röst i samtalet? Eller så kanske inte det behövs?

Jag är ju riktigt blyg egentligen, men jag känner mig trygg liksom... Det har gjort att jag öppnat upp mer och känner mig pigg. Jag säger det jag vill liksom. [skratt] Innan jag först började här... alltså det kanske inte betyder så mycket för typ dig eller andra men jag klädde mig annorlunda, var lite tystare [...] men nu kan jag liksom inte hålla käft. [skratt]

[deltagare 20 år]

Personalen iscensätter interaktion i grupp som ett sätt att utvecklas, vilket av deltagarnas berättelser att döma verkar vara en självklarhet. Det är via interaktion med andra som såväl känslor, färdigheter och tankar om framtiden som social kontroll skapas.

Personlig utveckling

Några deltagare tar det vidare och lyfter fram personlig utveckling. Att lära sig att komma i tid, inse och byta perspektiv, avdramatisera intervjusituationer



Vid sidan av det beskriver flera att de lär sig (eller i alla fall att det ingår i Ung Arena) att ha friskvård, laga mat, vad saker kostar i affärer, bowla och spela kort och brädspel.

och använda sig av en ”bra” personlighet när attribut som körkort eller formell utbildning inte räcker. Det är framför allt i det sociala samspelet, i gruppen och diskussionerna med andra unga och personal, som sådant växer fram.

I: För här arbetar ni mycket ihop? [...] Varför är det så?

Tänk dig ett kontorsjobb, så har du... alla är klara för dan. Ni har inte fått några nya arbetsuppgifter av bossen, ni har inget att göra i två-tre timmar, ni väntar bara på att sluta. Då lär du känna dina arbetskamrater och du lär dig att diskutera inom... en grupp, liksom... Sitter du på kontoret... vad ska du göra? Ta en kaffe och prata skit med dina arbetskamrater... lär dig att diskutera och lär dig prata...

I: Så det är lite likt arbetslivet på det sättet?

Det finns ju kontor där folk inte ens pratar med varandra och det är ju inte bra för nån... så jag tror det är därför idén med att ha det så här i grupper... som att sitta i ett kontor med åtta pers.

[deltagare 23 år]

Nedan fångar två deltagare att Ung Arena handlar om att utvecklas som person i relation till hur de uppfattar ett arbetsliv.

Ja, Annaverksamheten är ju mer för att... bevisa att man kan komma i tid... för att komma i tid för andra grupper, antar jag.

[deltagare 23 år]

Ja, jag har förstått Annaverksamheten mest som att man kan kolla så att man kan komma i tid och att man... ja, hur man är som person. Vissa kanske måste lära sig att vara lite mer sociala, trivas mer i grupp och såna saker... så det är lite mer innan jobb, så att man är lämplig för att söka ett jobb.

I: Man övar sig för att kunna ha ett jobb, eller?

Ja, vi gör ju inga jobbiga saker som man kan göra på ett jobb, men ja... det är ju mest för att komma i tid och ja, socialisera och såna saker.

[deltagare 22 år]

I de ungas erfarenhet av Ung Arena förstås den egna utvecklingen både som en anpassning inför ett fiktivt yrkesliv och som att de ska bli lite mer ”sig själva”. Thunqvist (2003) beskriver arbetsmarknadsåtgärder för unga som hybrider, då deltagarna förväntas öva sig i ett arbetsliv utan att vara en del av det. De unga i studien kan i många fall läsa av personalens institutionella uppdrag att göra dem till mer anställningsbara individer, samtidigt som de också vet att de förväntas genomgå en personlig utveckling driven av egna motiv i den takt det behövs. Likt Thunqvist (ibid.) kan man alltså se att såväl arbetslinjen som individualisering slår igenom i de ungas berättelser.

Socialt stöd

Inom social och pedagogisk forskning och praktik är det väl känt att ett relationellt och stödjande arbete är avgörande när det gäller utsatta personer som på olika sätt kan sägas leva i marginalen (Görlich & Katznelson, 2015). Det behövs för att etablera kontakt samt utveckla hjälpprocesser och upprätthålla dessa så länge de ger resultat. Vid sidan av de konkreta aktiviteter som Ung Arena erbjuder är synen på unga och bemötandet av dem centralt. En deltagare beskriver det så här:

Man kan säga så här... skönheten och odjuret vet du?

I: Mm.

Dom ser inte odjuret i mig, dom ser skönheten. [skratt]

I: Är det ett arbetssätt dom har här, liksom?

Ja... Att vara optimistisk och se det bästa i folk, det kan vara det lilla fröet som växer.

[deltagare 22 år]

Ung Arena erbjuder relationer med personal som blir ”typ som vänner”.

Dom jobbar ju med oss ungdomar, men dom blir ju som typ vänner nästan... att man kan prata om precis allting... man blir inte dömd eller någonting... Alltså, dom är skitroliga människor att gå runt med!

[deltagare 20 år]

Utsagorna ovan kan ses som exempel på det Görlich och Katznelson (2015) kallar social säkerhet, något som utmanar andra erfarenheter som till exempel att känna sig dålig eller dömd. Båda deltagarna berättar om erfarenheter av tidigare skolgång och insatser som inte varit anpassade för dem och därför skapat negativa

känslor. Det har gjort att de hoppat av sin utbildning, dragit sig tillbaka och försökt hantera dessa negativa upplevelser. I ljuset av det blir deras positiva erfarenheter av Ung Arena inte bara upplevelser, utan verktyg för att skapa och upprätthålla motivation och för att våga och kunna prata om centrala aspekter av ens livssituation, vilket kan leda till ”rätt” hjälp och övergångar till andra stödsystem. Relationellt arbete, att unga vill var kvar i hjälpen och vad en organisation behöver för kunskap för att arbeta med dem kopplas samman.

Flera av deltagarna verkar se sig som medskapare till de relationer och den interaktion som de tänker är stödjande. Här är en deltagare som genom att prata med de nya försöker få dem att stanna kvar i verksamheten:

Jag försöker prata med dom nya, för det har varit folk som kommit hit... dom har suttit hemma hela dagarna och sen inte pratat med någon... och då kommer dom inte hit igen... Men dom gångerna du pratar med dom, i stort sett tvingar dom att prata med dig, är chansen att dom stannar mycket större.

[deltagare 23 år]

Även nästa utsaga pekar på att interaktionen mellan deltagarna är central, liksom att dela bakgrund såväl som vägar framåt.

Ung Arena är en plats där du kan träffa personer med precis samma bakgrund som du, som kanske har haft det lite svårt i arbetslivet eller inte hittat ett jobb, behöver extra hjälp och känner att dom behöver en extra knuff på axeln... som behöver lite extra hjälp bara. Och alla som är här, dom är ju likadana som dig... samma bakgrund... gjort samma saker säkert, på ett eller annat sätt... Och när du kommer hit... du får ju hjälp, det får du ju verkligen... men man får ju själv ta lite initiativ också.

[deltagare 21 år]

Edwards (2005) menar att verksamheter kan utvecklas genom att kommunikation mellan deltagare erkänns som ett stöd och ett sätt att hantera och förändra situationen tillsammans. På Ung Arena ser de unga inte bara personalen som bärare av stöd och kunskap, det är något som också utvecklas tillsammans med andra unga. Edwards (ibid.) och Görlich & Katznelson (2015) pekar på att kunskap och motiv till att utvecklas inte enbart kan ses som individuella faktorer utan måste stödjas av den ”kultur” och organisering som kollektivt skapas i ett hjälpsystem. Jag har i observationerna

flera gånger sett hur personal bidrar till att iscensätta interaktion mellan sig och unga, liksom mellan unga, samtidigt som de försöker skapa en varm och tillåtande atmosfär genom humor, blickar och att de är nyfikna och frågar vidare. Jag har även sett att unga i dessa situationer använder möjligheten som öppnas upp för att berätta och fråga. En del blir dock mer av passiva åskådare i situationen medan andra blir aktiva i rummet.

Sammanfattning

Det råder ingen tvekan om att de unga förstår Ung Arenas syfte som att det handlar om att skaffa sig ett arbete eller en utbildning. Men deras erfarenheter speglar en verksamhet som består av många olika aktiviteter och de beskriver att man som ung kan inta flera olika positioner. Så en tolkning av Ung Arena, sedd och upplevd ur de ungas perspektiv, är att det sker tre olika praktiker: en *relationell praktik*, en *arbetslöshetens praktik* och en *nätverksorienterad praktik*.

Den relationella praktiken innebär att unga i mötet med personalen erfar en social säkerhet då flexibiliteten i de vardagliga situationerna skapar en känsla av kontroll. Att bli sedd och lyssnad på, att det skapas en vänlig atmosfär och en kultur av att ta unga på allvar samt att de själva kan initiera samtal och använda personalens kompetenser och på så sätt styra sin egen utveckling är erfarenheter som de unga berättar om. Arbetslöshetens praktik omfattar aktiviteterna och talet som rör att komma närmare arbetsmarknaden, personlig mognad, kompetens i socialt samspel och att bli bra på att skriva cv och personliga brev. En del aktiviteter kopplar de unga till vuxenskap och därför finns det i deras berättelser diskurser (speciella synsätt) rörande arbete/arbetslöshet men också att vara ung och vad som krävs i övergången till vuxenskap. Den tredje praktiken, nätverkspraktiken, innebär att de unga ser att Ung Arena kopplar samman dem med andra unga samt med andra stödsystem, arbetsmarknad och utbildningar.

Del 2: Personalens erfarenheter av Ung Arena

Enligt Brodtkin och Marston (2011) står personal som arbetar vid välfärdsarbetets frontlinje (vilket personalen på Ung Arena kan sägas göra) inför flera utmaningar. De ska inte bara följa de policies och regler som politiker och tjänstemän sätter upp utan också se till att de kan omsättas i relation till både en vardaglig praktik och de ungas livssituationer. I Ung Arenas fall rör det sig om en heterogen skara unga. Som en ur personalen själv berättar: ”Någon träffar vi i en halvtimme och någon under flera år, någon har erfarenheter

från universitet och andra har inte betyg från högskolan.” Förutom att arbeta med att omsätta regler och stödsystem till individuella livssituationer innefattar välfärdsarbete ett handlingsutrymme som Brodtkin och Marston (ibid.) kallar moraliskt arbete. Det omfattar exempelvis synsättet på unga, vilken sorts relation en enskild ungdomsarbetare eller arbetsplats vill ha till unga och vad man tänker att ett bra liv är. Det är i detta handlingsutrymme som välfärdsverksamheter kan utveckla sitt, ibland lokalt anpassade, arbetssätt.

Organisering för de unga

Ung Arena ska vara enkel att få kontakt med (en låg-tröskelverksamhet) och förhindra att unga ramlar mellan stolarna. Här följer exempel från de fyra personalgrupperna på vad de vill att de unga ska uppleva på Ung Arena:

Jag tänker att vi gör vad dom unga behöver. Någon dag kan det vara att man behöver sitta ner och prata och inte göra något praktiskt och andra dagar kanske vi ska ansöka till campus... Det är lite var dom är och var dom befinner sig.

[personal, Ung Arena]

Man behöver vara flexibel framför allt... och kunna möta människor där dom är just nu.

[personal, Ung Arena]

Och att det är så fritt. Vi kan liksom lägga krutet lite var vi vill under resans gång, om man säger... man är inte så styrd, vi har ju... vi är fria, upplever jag, och det tycker jag ger resultat i slutändan.

[personal, Ung Arena]

... så här är det första eller största egentligen att få komma hit och må bra och få växa... och liksom kunna ta nästa steg, det är väl det som är vårt huvudsyfte.

[personal, Ung Arena]

Personalen tolkar Ung Arena som en verksamhet där deltagare ska utvecklas. Det får ta tid och organisationen av aktiviteter måste vara flexibel, till exempel genom anpassning av dagens arbete efter ämnen som de unga vill ta upp eller efter något speciellt som har hänt, eller genom att ge utrymme för dialoger mitt i ordinarie aktiviteter. En fältanteckning från en lektion där delta-

garna skulle skriva ett personligt brev att bifoga ett cv beskriver dialogen som redskap för att formulera ett bra brev som en tilltänkt arbetsgivare kan tycka om:

P [personal] föreslår ersättningsord för deltagaren för att "stå med bägge fötterna på jorden" och de pratar om det. De slår upp synonymer och hittar ordet realistisk och P frågar över rummet till den andra P om det verkar vara ett passande ord. Deltagaren deltar i interaktionen om orden som hen ska ha med i sitt personliga brev. P frågar om det är så hen känner sig, om det passar till hur hen är. De pratar vidare om vad deltagaren tycker om. De har ett samtal om intressen där P vid något tillfälle leder in det på om det kan leda till jobb eller något som en arbetsgivare kan finna intressant.

[fältanteckning HT 2018]

Ett samtal om vilka ord de unga vill använda och hur de vill presentera sig kopplas samman med drömmar och relationer till omgivningen. Arbetet med cv:t utvecklas till ett samtal om självbilder, vilket gör att det skapas en koppling mellan det övergripande syftet med verksamheten och den ungas eget arbete med att sätta ord på sin situation. På samma sätt kopplar användningen av andra rum för samtalet, som ett café, en biltur eller en skogspromenad, i stunden ihop planeringen av arbetet med den ungas livssituation och de erfarenheter som hen har gjort den dagen.

Ett dilemma som framträder vid flera tillfällen handlar om att arbeta enligt vissa rutinartade metoder (till exempel att alla unga ska genomgå en viss coachprocess och formulera mål i början) eller mer individuellt och flexibelt. Det verkar som om personalen många gånger hanterar det pragmatiskt och vet att en del unga behöver ett trygghetsskapande relationellt arbete innan det är dags att prata mål. Andra unga kan direkt utmanas kring vad som är nästa steg efter Ung Arena. Verksamheter kan organisera sig antingen utifrån tanken att alla unga är likadana eller utifrån tanken att de är olika.

... och det säger hen till mig efter sex veckor, att hen tycker det är lite jobbigt här vissa dagar. Men det vågade hen inte säga i början. Jag tror inte att det hade hjälpt att jag hade suttit ner med hen i början och pratat om det, för det hade blivit för mycket för hen... hen har fått ta tiden på sig och vi har lärt känna varandra.

[personal, Ung Arena]

Att arbeta flexibelt och prata om vissa saker först när det är dags kräver en relationell syn och en flexibilitet när det gäller vad man som socialarbetare behöver veta för att gå vidare. Personalen på Ung Arena organiserar för ungdomarnas agency och eftersom de inte vet vart det hela tar vägen skapas en zon av *discomfort* (Bolin, 2018). Det kan också medföra att de får svårt att redogöra tydligt för vad de gör.

Organisering för samverkan

Ung Arena organiserar framför allt tre typer av aktiviteter för en ökad samverkan mellan de aktörer som de unga direkt eller indirekt kan dra nytta av. Den första är de frukostar och informationsmöten med företag, bostadsbolag och så vidare som ger information som kan påverka vardagslivet för de unga. Den andra är träffar med andra samverkansaktörer⁵ där de lär sig varandras verksamheter för att snabbt kan lösa vardagliga problem. Att börja förstå någon annans språk, som en ur personalen talar om nedan, skapar förutsättningar för att arbeta flexibelt.

... man klarar av på en vecka. Det som tidigare tog veckovis för att få ihop almanackorna... så där ser jag en klar skillnad och att man pratar samma språk från ekonomiskt bistånd och Arbetsförmedlingen.

[personal, Ung Arena]

Om man jämför med att organisera verksamheten i entill-en-situationer i slutna rum kan Ung Arenas organisering göra att kunskaper och erfarenheter flödar lite friare. Det kan göra, som citatet nedan visar, saker och ting mer begripliga. De regler och stödsystem som finns för unga arbetslösa är svåra att förstå, till och med för personalen. En organisering där dessa frågor kan hanteras skapar möjligheter för ungas känsla av begriplighet.

Jag tänker att vår funktion, oavsett i vilken grupp vi jobbar eller vad vi har för funktion, är väl att vara en person som inte är myndighet men som håller ihop alla kontakter och hjälper till att få saker och ting begripliga.

[personal, Ung Arena]

Det tredje typen av aktivitet är den interna samverkan som Ung Arena har skapat för de fyra olika delarna av verksamheten.

Absolut, och det är väldigt snabba vägar. Jag har kunnat sätta en person i Jobbsökargruppen... då är det bara att fråga NN [annan personal]: Ursäkt, har du tio minuter? Ja, visst liksom. Det är väldigt snabba vägar. Vi har en SYV som jag kan boka möte direkt med... och diskutera.

[personal, Ung Arena]

Personalen bedömer att närheten har snabbat upp arbetet betydligt. Vägar mellan verksamheterna öppnas upp och att de unga vet vilka vuxna som arbetar skapar trygghet.

Det som utmärker Ung Arena är att de organiserar faktiska möten mellan olika professionella, både internt och externt, mellan professionella och unga samt mellan olika unga. Akkerman och Bakker (2011) pratar om ett lärande som sker när den ena parten kommer närmare och i viss mån förstår/tar den andras perspektiv. Det belyses ytterligare nedan.

Eget lärande: att arbeta i gränsland

Om man definierar lärande som att lösa de uppgifter man har att hantera (Edwards, 2005) medför organiseringen av Ung Arena att kunskaper och erfarenheter blir tillgängliga resurser. Flera i personalgruppen talar om att få tillgång till andras nätverk (praktikplatser, professionella kontakter), kunskaper (skriva cv, arbeta med unga i speciella livssituationer) och kritiska frågor (att genom att andra får insyn i den egna verksamheten tvingas argumentera för synsätt och metoder). Det är mycket som talar för att organiseringen av Ung Arena skapar lärande i gränsprocesserna mellan de olika verksamheterna. Ung Arena i sig skapar rutiner, interaktion och mötesplatser såväl mellan de interna verksamheterna som mellan dem och de externa samverkansaktörerna. Genom att ge sitt perspektiv och ta andras finns möjligheter till gemensam utveckling av kunskap, vilket är mycket värdefullt exempelvis för att kunna förbereda deltagare inför övergångar till andra verksamheter.

Under den andra dialogdagen (då personalen diskuterade analysen av intervjuerna) blev det tydligt att det, trots upplevelserna av vad organiseringen ger, funnits förväntningar på att de fyra verksamheter som utgör Ung Arena i högre grad skulle vara sammansmälta. Personalen tolkning är att de båda kommunala förvaltningar som står bakom Ung Arena inte har kunnat hantera den samverkan som behövs. Det, tillsammans med flera chefsbyten, gör att de söker säkerhet i den

5 Som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten.



Genom att ge sitt perspektiv och ta andras finns möjligheter till gemensam utveckling av kunskap, vilket är mycket värdefullt exempelvis för att kunna förbereda deltagare inför övergångar till andra verksamheter.

egna gruppen. Trots att de upplever att Ung Arena är positivt såväl för deltagarna som för samverkan med externa aktörer har processen alltså varit mödosam för dem som anställda. Enligt Akkerman och Bakkers (2011) teori kan den interaktion som skapas kring de olika gränserna, både mellan de fyra verksamheterna inom Ung Arena och i relation till andra aktörer, leda till en bättre överblick över de hjälpresurser som finns tillgängliga och en mer samlad bild över hur de unga har det. Verksamheterna har koordinerats och nya rutiner har skapats, och dessutom verkar samverkan ha gjort att de olika grupperna använder andras resurser i sitt eget arbete genom att både anta och använda andras perspektiv. Men de anställda hade förväntat sig en högre grad av transformation.

Ett sätt att tolka Ung Arena är att verksamheten redan är en transformation, en lösning av de problem som lett till att verksamheten utvecklades. En effekt av att samla kompetens och erfarenhet om unga på det här viset är att det skapas en känsla av en mer komplett bild av hjälpinsatserna och de ungas livssituation på lokal nivå. En återkommande uppfattning är att de unga som Ung Arena träffar i regel står långt ifrån arbetsmarknad/ utbildning och har en besvärlig livssituation. En ur personalen säger:

Där har vi ju vår problematik, att dom är mitt i gränslandet överallt... platsar inte någonstans och kommer inte någonstans.

[personal, Ung Arena]

Vad innebär det att arbeta i detta gränsland? Personalen återkommer ofta till några centrala dilemman. Ett handlar om hur samhället organiserar resurserna för unga med psykisk ohälsa, hur samverkan mellan olika aktörer ska ske och vilken uppgift Ung Arena ska ha. Ett annat handlar om meningsfulla och långsiktiga sysselsättningar för unga som står långt ifrån arbetsmarknaden, kanske i gränslandet till LSS.

Ung Arena har, som många välfärdsverksamheter, krav på sig att leverera mätbara resultat trots att verksamheten i hög grad är beroende av faktorer som den inte kan påverka, såsom andra aktörers arbete, arbetslösheten och hur utbildningssektorn klarar av att ge elever behörighet. Det skapar utmaningar såväl för den professionella identiteten som för verksamhetens identitet.

Sammanfattningsvis kan Ung Arena ur personalens perspektiv ses som en kunskapskälla, en motor för samverkan och en möjlighet att tillsammans med andra professionella identifiera kvarvarande dilemman.

Del 3: De externa samverkansaktörernas erfarenheter av Ung Arena

Med externa aktörer avses i det här avsnittet Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten, vilka har representanter som kommer på öppet hus på Ung Arena några timmar en dag i veckan då de sitter tillsammans på Torget och har spontana och planerade

möten med såväl unga som personal. Det finns dock fler aktörer som personalen på Ung Arena ser som centrala i arbetet med de unga, såsom utbildningsväsendet och olika delar av sjukvården. De har regelbunden kontakt med framför allt gymnasieskolan och vuxenutbildningen. Sjukvården är organiserad på ett sätt som gör det svårt att utse representanter som arbetar med målgruppen. Behovet av kontakt med vården, främst enheter som hanterar psykisk ohälsa, är dock återkommande i samtalen. Vården upplevs vara svår att överblicka och ha långa väntetider. På grund av sämre samverkan är det dessutom de unga själva som ska söka hjälp, och de kommer inte alltid iväg eller kan kanske inte presentera sina problem ordentligt varpå möjligheten förverkas. Verksamheterna lyfter ändå fram vikten av läkarintyg, ”rätt” diagnos och i vissa fall rätt medicinering eller terapi för att de unga ska få utökat stöd av deras organisationer. Rehabkoordinatorer upplevs ibland vara ett stöd i hur kontakten och hjälpen ska formos, men behovet av ökad samverkan, förståelse och insyn är tydligt. I SOU 2018:11 betonas vikten av att utveckla samverkan samt kunskapen om hur ungas väg genom stödsystemet för speciellt utsatta unga arbetslösa ska hanteras. Figur 2 visar vägen för en ung person från inträdet som arbetslös till dess att alla underlag för aktivetersättning är uppfyllda. Behovet av att i alla dessa övergångar presentera sin livshistoria sätter ljuset på bristande samverkan och kunskapsdelning mellan aktörer.

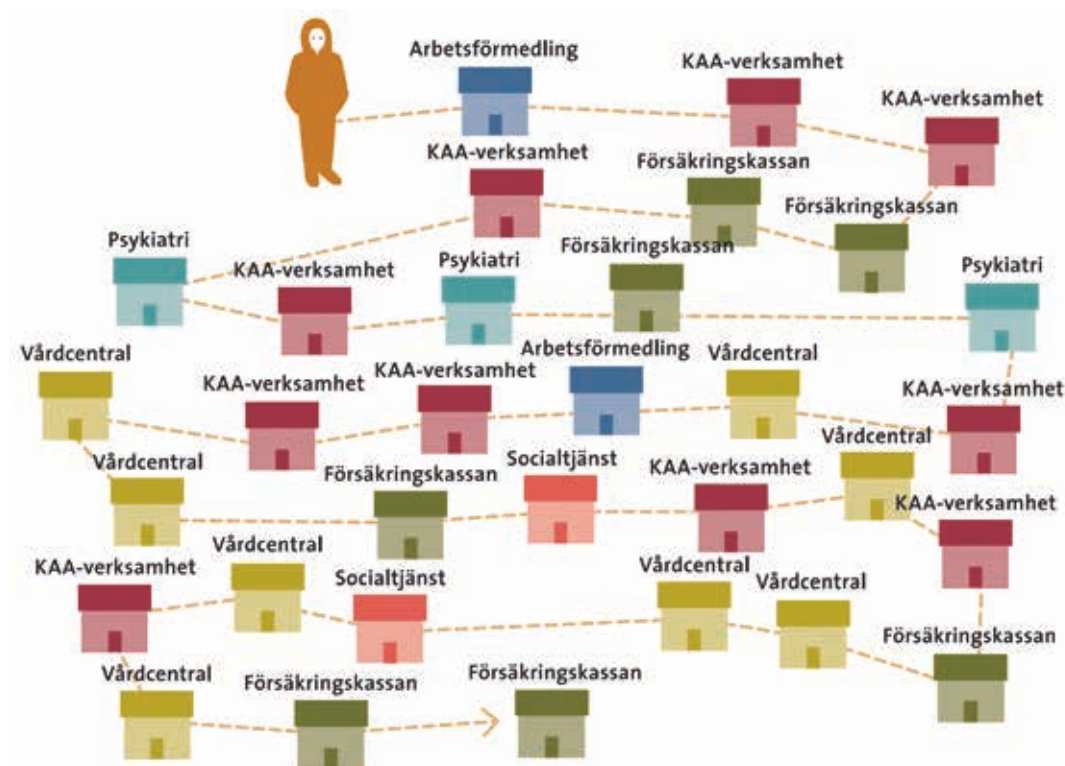
Hur unga påverkas av Ung Arena

Samverkansaktörerna beskriver Ung Arena som en plats dit det är enkelt att få tillträde. Personalen skapar genom relationellt arbete en tilltalande atmosfär och bjuder in de unga, som i vissa fall är tveksamma och rädda. Att personalen snabbt skapar förtroende, uppmärksammar vad som måste göras, förstår och skapar en känsla av trygghet möjliggör för de unga att ta steget till Ung Arena. De externa är överens om att Ung Arena ska ses som en plats för unga att utvecklas och att personlig liksom social utveckling ger ökad kapacitet till skola och arbete. De bedömer trygghetsskapande arbete och att hitta rätt tempo i utvecklingen som centralt.

*Vi började med några timmar i veckan.
Målet var halvtid och nu är vi uppe i det.
Vi bestämmer vid dom gemensamma uppföljningarna. Hon mår bra nu och trivs, det märks.*

[socialtjänsten]

Det är något med att hitta rätt tempo och socialtjänstens representant ovan menar att den unga tjejen i exemplet i hög grad har kontroll över utvecklingen, vilken kopplas ihop det med trygghetsskapande arbete som personalen på Ung Arena gör. De intervjuade framför flera exempel på när Ung Arenas involvering



Figur 2. En ungs resa mot aktivitetsersättning (SOU, 2018:11, s. 176).

bedöms ha förändrat och förkortat unga personers väg genom hjälpsystemen. En representant från Arbetsförmedlingen berättar om en tjej som kontaktade dem för att skriva in sig som arbetssökande, vilket man först gör digitalt.

Häromdagen var det en tjej som hade skrivit in sig. Hon hade hoppat av gymnasiet och hon hade inte gått alls den här terminen ... och hon har bara ett år kvar på sin utbildning ... Det är ju jättesynd och jag lyfter luren och ringer NN [som arbetar på Ung Arena/KAA] och får tag i henne, och hon kommer upp på inskrivningsamtalet och vi pratar. Det leder till att vi kommer överens om att [tjejen] inte ska skriva in sig på Arbetsförmedlingen i dag utan att KAA ska ta kontakt med skolan för att diskutera om det finns några lösningar som gör att hon kan gå kvar och få sin examen.

I: Ett exempel på hur man arbetar lyckat, liksom?

Nu vet vi ju inte utfallet, men det känns ur mitt perspektiv väldigt lyckat ... därför att ... Jag har ju ingen möjlighet att lägga mig i och följa upp skolan, medan NN har det ... dom har ju det ... Och sen så fantastisk att vi sitter på ett möte och tjejen verkar nöjd! Hon ville hoppa av men ändå inte ...

[Arbetsförmedlingen]

Denna tjej hade hört talas om Ung Arena, men visste inte vad KAA är och vad de kan göra. Arbetsförmedlaren bedömde att hon utan kontakten med KAA hade blivit inskriven på Arbetsförmedlingen och att möjligheten att snabbt komma i arbete eller annan utbildning avsevärt hade försenats. För att få ersättning är det troligt att hon hade behövt skrivas ut från gymnasieskolan.

Så för en del unga betyder Ung Arena att tiden kan "saktas in" för att trygga relationer ska hinna skapas och lagom utmanande aktiviteter hittas, medan processen kan "snabbas upp" i krissituationer som exempelvis vid en havererad gymnasieutbildning.

I relation till det egna professionella uppdraget

Då arbetet med unga arbetslösa involverar flera aktörer som i viss mån är beroende av varandra är det viktigt att fråga sig hur de förstår varandra, vilken interaktion som finns mellan dem, hur de kan utveckla arbetet tillsammans och vilken roll de unga ska ha

i det. Samverkansaktörerna är alla positiva till vad Ung Arena har betytt för samverkan och lyfter fram ett ökat engagemang, en helhetsbild kring ungdomar, flexibla arbetssätt, en ökad kollektiv förståelse för de olika uppgifterna som finns i de olika verksamheterna och slutligen en början på att organisera de unga. En aktör beskriver upplevelsen av ett gemensamt syfte som skapar ett engagemang i arbetet:

Innan Ung Arena hade ju kommunen olika verksamheter ... det fanns inget helhetsperspektiv. Nu kan man känna att det ... att nu är vi intresserade av frågan när ungdomar slutar skolan till när dom är ute och jobbar. Tillsammans är dom ett gemensamt uppdrag och jag känner att det blivit som om vi är kollegor [snarare] än att vi är olika instanser. Vi har ett gemensamt uppdrag och alla är väldigt måna om det liksom ... att det ska bli en lätt väg för den som är ung.

[Arbetsförmedlingen]

Flera av samverkansaktörerna beskriver att de känner sig som "kollegor" med personalen på Ung Arena. Det kan tolkas som ett resultat av den ökade interaktionen och organiserandet av mötesplatser. Eller med andra ord: av att de olika professionella vet vad de andra gör, känner till vilka möjligheter och begränsningar att ge stöd som finns inom varje organisation och kan använda dessa insikter i sitt eget arbete.

Likaväl som jag har mina kollegor på jobbet har jag ju kollegor här på Ung Arena. [...] När man känner varandra och har träffats här är det lättare att liksom acceptera varandras uppdrag. Man diskuterar fram en rimlig väg för deltagaren tillsammans – inte min väg eller din väg, utan en gemensam väg – och man får lyssna in varandras uppdrag: "Okej, ditt var smartare, jag backar." Det är så mycket lättare ... och det är lättare att få kontakt ... Jag har bara positivt att säga.

[Försäkringskassan]

Konkreta effekter av den ökade samverkan är enligt de externa aktörerna att det blir färre avslag, mindre utredningsarbete och mindre irritation både hos de andra professionella och hos de unga. De upplever att de unga och personalen på Ung Arena är mer väl-informerade om vilka möjligheter och begränsningar de har i sina respektive organisationer. Kunskapen om hur man till exempel söker socialbidrag, aktivitets-

ersättning eller någon sysselsättning har blivit mer kollektiv i och med samverkan och även de unga har fått ta del av den. Det kan tolkas som att de unga får ta del av en ökad kollektiv kunskap om olika hjälpsystems gränser som leder till att de både kan ta del av stöd och slipper utredningsförfaranden med risk för avslag.

De olika verksamheterna har rutiner för hur unga får ta del av deras resurser och ibland gör de unga fel i dessa procedurer. Genom samarbetet med Ung Arena finns det andra vägar för de professionella att ”kontrollera” om de unga uppfyller kraven. Ett telefonsamtal eller att informellt utbyta information kan ersätta en felaktigt inlämnad aktivitetsersättningsblankett eller andra sätt på vilka de unga kan bevisa att de varit aktivt arbetsökande. Det kollegiala arbetet mellan organisationer kan på så sätt väga upp de för en del unga svårtolkade kraven eller villkoren. I referatet nedan pekar arbetsförmedlaren på att den ungas tolkning och organisationens inte alltid stämmer överens:

I: Det verkar som om det samarbete ni pratar om, det som sker på Ung Arena, gör att dom unga inte alltid själva måste redovisa, utan att ni pratar med varandra och då får information om dom unga?

Ja, och det är positivt från den ungas perspektiv. En del unga som står långt ifrån [arbetsmarknaden] kanske har en bild av vad dom gjort, men det stämmer inte med förväntningarna ... samhällets förväntningar om man säger, hur man ska ... Man har sökt jobb, tycker man, men kanske i själva verket ... ja, det kanske man har gjort, men man vet inte vad man har sökt och man kanske inte har svarat i telefon ... så det är väldigt värdefullt.

[Arbetsförmedlingen]

Man kan tolka de externas samverkan på Ung Arena som ett sätt för dem att uppfylla egna professionella åtaganden i relation till målgruppen. Genom att Ung Arena organiserar interaktion, mötesplatser och ett klimat där de uppfattar andra som ”kollegor” utvecklas möjligheterna att ta den andras perspektiv och att de egna synsätten anammas av den andra. Kravet på att ”rätt person ska söka rätt hjälp” hanteras ofta genom att unga och personal förstår den andra organisationens möjligheter redan innan ”ansökan” sker. Insynen och samarbetet mellan aktörerna skapar underlag för att få veta mer om vad som finns att tillgå i de kommunala insatserna och Ung Arena blir en ingång till stöd.

Det verkar som om de externa samverkansaktörerna ”lånar” det relationella arbete som personalen på Ung Arena utför. De har i sina egna organisationer inte möjlighet att arbeta med unga på det sätt som Ung Arena gör med sina aktiviteter och frukostar, sitt uppsökande arbete och sin anpassning av tempot. De beskrivningar som de externa ger av sina erfarenheter av Ung Arena rimmar väl med förhoppningarna i både SOU 2017:9 och 2018:12 om en samverkan som motverkar dubbelarbete, bristande samordning och att unga utsätts för extra stress för att hjälpsystemet inte kan arbeta tillsammans.

Ung Arena organiserar sig efter principen *en väg in* och förespråkar att andra aktörer så långt som möjligt ska komma till de unga snarare än tvärtom. När det gäller sjukvården, där det traditionellt handlar om att få kontakt/tid och sedan ta sig dit själv, organiserar sig Ung Arena efter en annan princip: professionella kommer dit, skapar personliga kontakter och möts flera aktörer tillsammans. De unga behöver inte gå iväg själva och hjälpen blir därmed oftare av.

DISKUSSION

Syftet med den här rapporten är att belysa vad unga, personal och samverkansaktörer kan lära sig genom att arbeta ”under samma tak”. Att lära sig ses i studien som att utifrån syftet med arbetet hitta sätt att ”ta sig fram” i den sammansatta process som gäller för välfärdsarbetare och unga människor på väg mot arbete eller utbildning. Det innebär att personalen på Ung Arena behöver navigera mellan många olika röster, förväntningar, krav, regler, pedagogiska och sociala utgångspunkter och metoder, etiska frågor samt den egna organisationens möjligheter.

Ung Arena är ett svar på något som både unga, personal och tjänstemän tyckte borde förändras, nämligen att för många unga ”ramlade mellan stolarna”, att samverkan mellan olika aktörer inte var tillfredställande och därmed fick de unga att i för hög grad själva bära med sig information och om och om igen behöva dela med sig av den. Så hur har organiseringen av det kommunala arbetet med unga som varken går i skola eller arbetar fungerat? Resultatet av undersökningen pekar på att Ung Arenas arbete innebär följande:

- att arbetet med målgruppen behöver skapa erfarenheter hos de unga av social säkerhet, flexibla lösningar och konkret hjälp
- att arbetet måste beakta att unga har olika behov och organiseras därefter
- att ungas tolkning av verksamheter som Ung Arena kan bidra med värdefull kunskap om hur sådana verksamheter kan organiseras effektivt
- att samarbetet, både inom Ung Arena och med externa aktörer, präglas av smidighet och ett gemensamt lärande av synsätt, villkor och metoder, vilket innebär att det uppstår en kollektiv kunskap i hjälpsystemet som professionella och unga kan ta del av
- vikten av att organisera verksamheter så att de i större utsträckning möter unga på ett enda ställe (lokalitet), så att de unga inte blir ensamma bärare av livsberättelser och fria att göra tolkningar av vad de olika aktörerna har att erbjuda.

Social säkerhet som bas

Ung Arena träffar cirka 200 ungdomar och unga vuxna om året. De är en brokig skara med olika erfarenheter, önskningsar, drömmar, förmågor, motivation och nätverk. Verksamheten har som ambition att ingen av dem ska ”ramla mellan stolarna”, de ska få ett bra bemötande och individuellt anpassad hjälp. En del unga behöver trygghet, andra utmaning. En del behöver fasta strukturer att hålla i, andra behöver skapa sina egna ramar. En del behöver känslomässigt stöd innan de kan ta till sig kunskaper om arbetslivet och så vidare. Det relationella arbetet kräver utrymme, både för att personalen ska veta hur de unga behöver behandlas och för att unga ska lära personalen vad just de behöver.

Ett villkor som Ung Arena delar med andra verksamheter som arbetar med unga arbetslösa är att en del av dem har dåliga erfarenheter av tidigare skolgång och kontakt med myndigheter. Erfarenheter som ibland skapar isolering, motstånd och rädslor. Enligt verksamhetens egen upplevelse brottas deltagarna med en utmanande och ibland lång väg till arbete och utbildning. Görlich och Katznelson (2015) föreslår att verksamheter som kommer i kontakt med unga med dessa erfarenheter inte bara ser ökad självkänsla som mål utan också sätter fokus på organisering, bemötande och aktiviteter. De unga som intervjuas i studien berättar om personal som bryr sig, som vill unga väl, som bjuder in till samtal, som är intresserade och som skapar en bra atmosfär. De berättar om en gruppverksamhet som ger stöd, perspektiv på deras egen situation och en uppgift för dem att fylla. Det är erfarenheter som skapar social trygghet, en grund för att deltagarna ska kunna arbeta med närmandet till arbetslivet (Pello-Esso et al., 2017). Men kanske än viktigare erbjuder arbetet med social säkerhet möjligheter för ungdomarna att använda sin egen kraft och kapacitet att själva styra och ”använda” personalens kompetens för sin egen utveckling. Att arbeta med social säkerhet är ett relationellt arbete som kräver lyhördhet, fingertoppskänsla och flexibilitet. Det berör sidor av socialt och pedagogiskt arbete som inte är så enkla att beskriva, skapa tydliga rutiner för och mäta med kvantitativa mått varför det skapas en *zone of discomfort* (Bolin, 2018). Det innebär att personalen ger upp lite av sin ”kontroll” över verksamhetens form och innehåll till förmån för ungas behov. Men resul-

tatet tycks då bli att ungdomarna investerar i sitt eget förändringsarbete för att lyckas få ett arbete eller en sysselsättning utifrån sina egna förutsättningar, vilket är sannolikt att anta då ungdomarna i studien vittnar om att de får god hjälp av Unga Arena.

Samverkan som lärande

En del av engagemanget på Ung Arena kretsar kring att etablera och förbättra samverkan med de aktörer som är involverade i arbetet med unga arbetslösa. Erfarenheter från Ung Arena, SOU-rapporter och forskning pekar på att samverkan mellan aktörer är central för ungas behov, men samtidigt utmanande. Ung Arena har i utvecklandet av samverkan inledningsvis haft ett tydligare fokus på andra välfärdsaktörer än på arbetslivet, vilket antagligen speglar att de unga i många fall står en bit ifrån arbetsmarknaden och därmed ofta har kontakt med andra aktörer. Så vad utmärker det arbete, och därmed de möjligheter till lärande, som gjorts mellan aktörer involverade i ungas arbetslöshet? Vad händer mellan olika verksamheter och hur påverkar de varandra?

Ung Arena har, liksom alla kommunala arbetsmarknadsåtgärder som är frikopplade från myndighetsutövning, ingen egen ”produktion” i den bemärkelsen att de inte kan ge unga försörjning eller producera betyg eller varor. De blir en hybridverksamhet mellan skola och arbete, mellan myndighet och frivillighet. De kan, via pedagogiska och sociala verktyg, ge förutsättningar för nästa steg. Så Ung Arena måste ”låna” material från ”utsidan” att arbeta med. Hur kommer en chef att läsa ett cv? Hur fyller man i rapporter till Arbetsförmedlingen? Hur tränar man sociala färdigheter så att de ska fungera i ett tilltänkt arbetsliv? Hur gör man för att söka till en folkhögskola? För att spetsa till det kan man säga att verksamheter som Ung Arena finns för att de andra aktörerna inte i tillräcklig grad lyckas bjuda in unga och ge dem stöd och information

som är till nytta. Ung Arena fyller därmed en funktion inte bara för de unga utan också för andra aktörer. Utifrån att Ung Arena av många unga ses som en socialt säker plats lånar verksamheten ut sitt relationskapital till andra verksamheter för att unga ska ”bjudas in och vara kvar” i hjälp, kontroll och stödprocesser. De externa aktörerna ser, utifrån arbetsbörda, organisering och regler, att de inte har möjlighet att säkerställa det på egen hand.

Just genom det sätt på vilket Ung Arena skapar och organiserar samverkan (och sannolikt också genom att de skapar en inbjudande atmosfär) sker ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan organisationer. Det innebär att unga på Ung Arena får ta del av hur man söker hjälp, vad man kan söka och vilka förväntningar som finns i hjälpsystemet. Det kan påverka ungas förmåga att förstå och agera mer självständigt. Mängden avslag på grund av att unga söker för fel saker upplever parterna har minskat. Förutom minskad osäkerhet hos unga som slipper ”söka om fel saker på fel sätt” innebär det antagligen besparingar i organisationerna. Genom att unga upplever att de får komma till tals och blir sedda som subjekt skapas möjligheter för andra organisationer att lära sig mer om ungas situation, både på individuell nivå och som kollektiv. Lärandet i de olika gränssystemen blir tvåvägsriktat. Ung Arena skapar genom interaktion fler kanaler, utöver den unga, som bärare av information mellan organisationerna, då personalen på egen hand kan tolka handlingar, ge stöd för beslut och komplettera information.

Erfarenheter från Ung Arena pekar på att nätverket runt unga som varken går i skola eller arbetar har utvecklats, men frågan är om verksamheten kan skapa likande ytor ännu mer riktade mot utbildningsväsendet och arbetslivet? Kan det relationella arbetet och kunskapen om hur man tar sig fram användas? Kan fler ”låna” relationellt kapital så att unga kan ”bjudas in” även till skolor och arbetsgivare?

REFERENSER

- Akkerman, S. & A. Bakker** (2011). "Boundary crossing and boundary objects." *Review of Educational Research*, 81(2), 132–169.
- Andersson, Å. & A. Beckman** (2016). "Jag skulle så jätte, jätte, jättegärna vilja ha ett fast jobb att gå till" – om att vara ung och arbetslös i Västervik. Kortrapport. BUV, Högsolan Väst.
- Angelin, A.** (2009). *Den dubbla vanmaktens logik: en studie om långvarig arbetslöshet och socialbidragstagande bland unga vuxna*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Axelsson, L.** (2005). *Youth—the future manpower: Studies on unemployment, quality of life and work attitudes in young people*. Malmö: Universitetssjukhuset MAS.
- Angelin, A. et al.** (2014). Have Nordic welfare regimes adapted to changes in transitions to adulthood? Unemployment insurance and social assistance among young people in the Nordic welfare states. I L. Antonucci, M. Hamilton & S. Roberts (red.), *Young People and Social Policy in Europe*. London: Palgrave Macmillan: 169–188.
- Berglund, S.-A.** (2000). *Social pedagogik – i goda möten skapas goda skäl*. Lund: Studentlitteratur.
- Bolin, A.** (2018). "Organizing for agency: Rethinking the conditions for children's participation in service provision." *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13:sup1. DOI: 10.1080/17482631.2018.1564515.
- Braun, V. & V. Clarke** (2006). "Using thematic analysis in psychology." *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77–101.
- Brodin, E. Z. & G. Marston** (2013). *Work and the welfare state: Street-level organizations and welfare politics*. Georgetown: Georgetown University Press.
- Edwards, A. & L. Mackenzie** (2005). "Steps towards participation: The social support of learning trajectories." *International Journal of Lifelong Education*, 24(4): 287–302.
- Edwards, A.** (2005). "Relational agency: Learning to be a resourceful practitioner." *International Journal of Educational Research*, 43(3): 168–182.
- Engdahl, M. & A. Forslund** (2015). *En förlorad generation? En ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- Garsten, C. & K. Jacobsson** (2004). Learning to be employable: An introduction. I C. Garsten & K. Jacobsson (red.), *Learning to be employable: New agendas on work, responsibility and learning in a globalized world*. London: Palgrave Macmillan: 1–22.
- Gherardi, S. et al.** (1998). "Toward a social understanding of how people learn in organizations: The notion of situated curriculum." *Management Learning*, 29(3): 273–297.
- Görlich, A. & N. Katznelson** (2015). "Educational trust: Relational and structural perspectives on young people on the margins of the education system." *Educational Research*, 57(2): 201–215.
- Görlich, A. & N. Katznelson** (2018). "Young people on the margins of the educational system: Following the same path differently." *Educational Research*, 60(1): 1–15.
- Hammersley, M. & P. Atkinson** (2007). *Ethnography: Principles in Practice*. Abingdon-on-Thames: Routledge.
- Hobbins, J.** (2016). "Young long-term unemployed and the individualization of responsibility." *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2), 43–59.
- Hollertz, K.** (2010). *Problemen förgår, lösningarna består – organisering av kommunala insatser för unga arbetslösa med försörjningsproblem*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Hugo, M.** (2011). *Från motstånd till framgång – att motivera när ingen motivation finns* (1. uppl.). Stockholm: Liber.
- Jacobsson, K. et al.** (2017). "Local worlds of activation: the diverse pathways of three Swedish municipalities." *Nordic Social Work Research*, 7(2): 1–15.
- Nilsson, L. & E. Sorbring** (2019). *Samverkansforskning – att främja barns och ungas välfärd* (1. uppl.). Stockholm: Liber.
- Olofsson, J. & F. Wikström** (red.) (2018). *Unga inför arbetslivet – om utanförskap, lärande och delaktighet* (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Pello-Esso, A. W. et al.** (2017). *Ungas etablering och kommunala insatser*. Ratio, rapport nr 25. <http://ratio.se/app/uploads/2017/04/final-ungas-etablering-och-kommunala-insatser.pdf>.
- Persson Thunqvist, D.** (2003). *Samtal för arbete – kommunikativa verksamheter i kommunala ungdomsprojekt*. Linköping: Linköpings universitet.
- Rantakeisu, U.** (2002). *Arbetslöshetens olika ansikten – fyra studier om arbetslöshetens sociala och hälsomässiga yttringar*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
- RKA**, Rådet för främjande av kommunala analyser (2017). Kolada, https://www.kolada.se/?_p=jamforelse&unit_id=16712.
- Schröder, L.** (1991). *Från springpojke till fullgod arbetare – om bakgrunden till 1930-talets ungdomsreserverarbete*. Uppsala: Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet.
- SOU** (2003:74). *Unga som varken arbetar eller studerar – statistik, stöd och samverkan*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU** (2017:9). *Det handlar om oss – unga som varken arbetar eller studerar*. Stockholm: Samordnaren för unga som varken arbetar eller studerar.
- SOU** (2018:11). *Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar*. Stockholm: Samordnaren för unga som varken arbetar eller studerar.
- SOU** (2018:12). *Samverkan för ungas etablering – forskarrapport från lärprojekt med 15 kommuner, Arbetsförmedlingen och fyra företag*. Stockholm: Delegationen för unga och nyanlända till arbete.
- Svensson, O. & S. Zander** (2014). *Utvecklingsarbete i arbetsmarknadsprojekt för unga*. I J. Olofsson. (red.), *Den långa vägen till arbetsmarknaden: om unga utanför* (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Stojanovic, V.** (2001). *Unga arbetslösa ansikten – identitet och subjektivitet i det svenska och danska samhället*. Lund: Lunds universitet.
- Thoren, K.** (2014). *Den kommunala arbetsmarknadspolitiken och arbetslösa ungdomar*. I J. Olofsson. (red.), *Den långa vägen till arbetsmarknaden: om unga utanför* (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Ulmestig, R.** (2009). *I arbetslinjens skugga – en studie av relationer och strukturer i ett kommunalt arbetsmarknadsprojekt*. Växjö: Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Växjö universitet.
- Weil, S. W., D. Wildemeersch & T. Jansen** (2005). *Unemployed Youth and Social Exclusion in Europe: Learning for Inclusion?* Aldershot: Ashgate.
- Wenger, E.** (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Åberg, L.** (2018). *Möjligheternas horisont – om socialpedagogik, förändring och framtid*. I M. Molin & A. Bolin (red.), *Socialpedagogisk handling – i teori och praktik*. Trollhättan: Högskolan Väst.

Barn- och ungdomsvetenskapliga forskningsmiljön på Högskolan Väst arbetar strategiskt med forskningssamverkan tillsammans med verksamheter som har fokus på barn, ungdomar och unga vuxna. Målet för forskningsmiljön är att producera och sprida kunskap om barns och ungdomars livsvillkor och därmed stärka deras ställning i samhället. Forskningssamverkan med externa verksamheter är ett av de sätt som miljön arbetar på för att nå detta mål. Samarbetet sker i form av en samverkansmodell som avser att skapa goda förutsättningar för både forskningen och den externa samverkans parten. Samverkansmodellen utgår från en dialog mellan forskare och samverkanspart där parterna tillsammans utarbetar och formulerar undersökningsområde och forskningsfrågor.

Barn- och ungdomsvetenskapliga forskningsmiljön, Högskolan Väst
www.hv.se/BUV



Daniel Olof Wiedel, Högskolan Väst
olof.wiedel@hv.se

Anette Bolin, Högskolan Väst
anette.bolin@hv.se

Caroline Lidsund, Lidköpings kommun
caroline.lidsund@lidkoping.se