FE-rapport 1998-360

Arbete, självinsikt eller tillbaka till gå?

Utvärdering av kulturarbetarprojektet

Björn Trägårdh och Henrik Hansson

Abstract: Arbetsmarknaden har gradvis blivit allt hårdare i kultursektorn där utbudet sedan lång tid tillbaka överstigit efterfrågan. Mellan 1995 och 1998 drev Länsarbetsnämnden / AMI Karl Johan i Göteborg i samverkan med SDN Linnéstaden och SDN Majorna ett projekt – ”kulturarbetarprojektet” – där man försökt utveckla vägar för arbetslösa kulturarbetare att komma in på andra sektorer än kulturarbetsmarknaden, men utifrån kompetensen som konstutövare. Projektmodellen kan sammanfattas i tre faser som deltagarna idealt är tänkta att gå igenom. Dessa är:

1. Information och utredning
2. Process mot självinsikt – vem är jag och vad förmår jag?
3. Handlingsplan.
4. Etablering på arbetsmarknaden.

Vi har gestaltat projektet från olika intressenters utgångspunkter. Utvärderingen bygger främst på intervjuer med projektets huvudmän, projektgruppen, utbildare / arbetsgivare samt projektdeltagare. Sammantaget får vi två skilda målbilder – å ena sidan projektägarnas/projektledningens och å andra sidan deltagarnas. Väl etablerad teori hävdar att olika målbilder blir problematiska då vi styrs av de symboler och föreställningsramar vi bär med oss. De olika föreställningsramarna gör att kommunikationssvårigheter uppstår mellan projektledningen och projektdeltagarna. Resonemanget går sedan vidare till en diskussion om lärande och samverkan utifrån tre områden:

- *Vad har kommit till stånd?*
- *Vad är det som begränsar lärandet?*
- *Hur kan man bryta trenden?*

Key-words: kulturarbetare, arbetslöshet, självinsikt, samverkansprojekt, målbilder, lärandeperspektiv

JEL-code: M12, M14

Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet
Företagsekonomiska institutionen
Box 610, 405 30 Göteborg
Björn Trägårdh, tel. nr.: 031-7731536,
e-mail: Bjorn.Tragardh@mgmt.gu.se
Henrik Hansson, tel. nr.: 031-7731305,
e-mail: Henrik.Hansson@mgmt.gu.se

Sammanfattning 1

Bakgrund 3
Målsättningar med kulturpolitiken i Sverige 4
Arbetsmarknaden för kulturarbetare 4
Utvärdering som metod 6
Utvärdering av mål 7
Det pluralistiska idealet 7
Utvärderare - uppdragsgivare 8
Utvärderingens praktiska gestalt 9

Beskrivning av projektet 11
Projektets bakgrund 11
Sammanfallande myndighetsintressen 11
Initiativtagare 12
Projektarbetets historik – en övergripande bild 13
Projektmodellen 14
Projektledningen 15
Initieringsfasen 16
Den fortsatta processen 18
Bilden av kulturarbetaren 19
Vad har varit bra? 20
Framtidsutsikter 20
Länsarbetsnämnden 21
Initiativet 21
Projektstarten 21
Uppföljningen 22
Framtiden 23
SDN - Majorna & Linnestaden 24
Initiativ, kostnader och målgrupp 24
Bedömning av projektet 25
Framtiden 25
Utbildare och arbetsgivare 26
MMC 26
MMF 28
Hur gick det? 29
Lärdomar 29
Deltagarna 30
Om projektet 30
Den inledande fasen 31
Om Internatet 32
Om utbildning 34
Om praktiken 35
Om arbete 36
Om framtiden 36

Analys 38

Projektägarnas bild 38
Deltagarnas bild 39
Bilder i kontrast 40
Grundsyn i projektmodellen 41
Modell 1 41
Modell 2 42
Modell 1 och 2 – likheter och olikheter 42
Lärande – en diskussion 43
Lärande och samverkan 43
Samexistens mellan professioner 43
Icke-samverkan gentemot deltagare 44
Lärande och grundsyn 45
Tänkbara alternativ 45
Målförskjutning 47
Samhällsperspektiv och projektmål 47
Vad kan man göra? 49
Slutord – utvärderingens värden 50

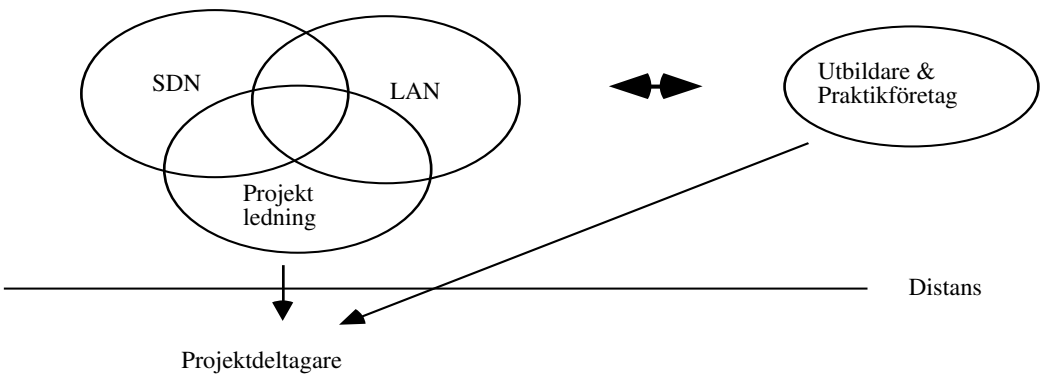
Sammanfattning

Som en åtgärd mot arbetslöshet bland kulturarbetare har Länsarbetsnämnden / AMI Karl Johan i Göteborg i samverkan med SDN Linnéstaden och Majorna sedan 1994/1995 drivit ett projekt där man med utgångspunkt i denna grupps livssyn. Man har också arbetet med en speciell metod försökt utveckla möjliga vägar för deltagarna, att komma in på arbetsmarknaden och fortfarande helt eller delvis kunna dra nytta av den kompetens de har som konstutövare. Kulturarbetsmarknaden har gradvis blivit allt hårdare i en sektor där att utbudet redan tidigare överstigit efterfrågan.

Den schematiska modell som varit utgångspunkt i beskrivningen av projektet kan sammanfattas i ett antal steg eller faser som deltagarna idealt är tänkta att gå igenom. Dessa är:
1. Inträdet i projektet. Information och utredning
2. Process mot självinsikt. Deltagarens självinsikt och realism – vem är jag och vad förmår jag?
3. Ny start på karriären. Handlingsplan i syfte att få deltagaren i varaktigt arbete.
4. Etableraing på arbetsmarknaden – eller tillbaka till gå.

Denna utvärdering bygger främst på intervjuer gjorda med projektets omedelbara intressenter. Vi har identifierat fyra sådana intressentgrupper – projektets huvudmän, utbildare och arbetsgivare, de som operativt driver projektet samt den målgrupp projektet vänder sig till. Praktiskt innebär detta att vi strävat efter att fånga ett antal bilder av hur projektet gestaltat sig från olika utgångspunkter.

Sammantaget får vi två olikartade målbilder – å ena sidan projektägarnas/projektledningens och å andra sidan deltagarnas. Väl etablerad teori hävdar att olika målbilder blir problematiska då vi styrs av de symboler och föreställningsramar vi bär med oss. Från projektledningens sida upprätthålls en delvis medveten distans. De olika målbilderna och föreställningsramarna gör att kommunikationssvårigheter uppstår mellan projektledningen och projektdeltagarna.



Resonemanget går sedan vidare till en diskussion om lärande och samverkan utifrån tre områden:

Vad har kommit till stånd?

Till viss del har samverkan kommit till stånd i myndighetssfären. Lärandet däremot består främst av förfinande av redan etablerade arbetsmodeller och tankemönster, snarare än i förändring grundad på omvärderingar av rådande strukturer. Samverkan har dock ej innefattat projektets deltagare

Vad är det som begränsar lärandet?

En grundläggande företeelse i projektet är att projektledningen dels fullföljt en myndighetstradition att distansera sig från deltagarna som potentiella medaktörer, vars kunskaper och reflektioner kunnat bidra till lärande. Vidare har man medvetet hållit fast vid den ursprungliga projektmodellen i syfte att pröva denna praktiskt under en längre tid. Denna ambition har dock visat sig leda till stagnation ur ett lärandeperspektiv.

Hur kan man bryta trenden?

Utifrån ovanstående öppnar sig flera handlingsvägar. Att se deltagarna som medskapare snarare än som problematiska individer är härvidlag en grundförutsättning. Det är också fundamentet i ett humanistiskt perspektiv.

Bakgrund

Kulturarbetare är en snabbt växande grupp i Sverige. Antalet kulturarbetare har med 40% de senaste 20 åren (SOU 1995:88) Anledningarna till detta kan vara många, men arbetsmarknaden för kulturarbete har inte ökat i samma omfattning. Konsekvensen blir att antalet kulturarbetare vida överstiger det antal arbeten som är kulturrelaterade.

Som en åtgärd mot arbetslöshet inom kulturarbetarkretsar har Länsarbetsnämnden / AMI Karl Johan i Göteborg i samverkan med SDN Linnéstaden och Majorna sedan 1994/1995 drivit ett projekt där man medutgångspunkt i kulturarbetarens livssyn och med en specialdesignad metod försöker utveckla möjliga vägar för dem att komma in på arbetsmarknaden och fortfarande helt eller delvis kunna dra nytta av den kompetens de har som konstutövare.

Föreliggande rapport är slutprodukten av en utvärdering av kulturarbetarprojektet. Vi har på uppdrag av projektledningen utfört denna utvärdering under perioden juli-oktober 1997. Eftersom diskussionerna hade pågått under ca tre år och vi kom in i slutet på denna period har vi inte haft möjlighet att följa hela projektet. Dock kommer projektet att fortgå under yttreligare ett år innan beslut om det kommer att inordnas i ordinarie verksamhet. Denna rapport är således inte i första hand tänkt som något beslutsunderlag, utan mer som ett dokument där fördelar och nackdelar med projektet lyfts fram i syfte att visa på vad som lärts, men kanske främst vad man kan lära utav de erfarenheter som gjorts.

Vi anlitades som oberoende observatörer. Vi utgår ifrån en modell där vi först presentera en bakgrund från projektets intressenter vilka vi på ett microplan reflekterat över. Reflexionen övergår sedan i en mer regelrätt analys som i sin tur utmynnar i en mängd utsagor om hur man kan handla och/och eller se på det som förekommit i projektet. Rapporten skall således ses i dager av att vi vill bygga upp ett lärande kring de erfarenheter som gjorts i kulturarbetarprojektet utifrån ett lärandeperspektiv. Inriktningen mot lärande sammanfaller också med den ambition vi kan utläsa i de avrapporteringar som projektet haft.

Vi har alltså inte haft ambitionen att utgå från efarenheterna utifrån ett smalare perspektiv där projektet bedöms utifrån liknande satsningar inom samma område, det vill säga en förfining av rådande praxis.

Målsättningar med kulturpolitiken i Sverige

Målen för kulturarbete utgår ifrån följande (SOU 1995:88, kap 3 om kulturpolitikens inriktning):

- värna yttrandefriheten och ge reella yttrandemöjligheter,
- verka för delaktighet och stimulera eget skapande,
- främja konstnärlig och kulturell förnyelse och kvalitet,
- ta ansvar för kulturarven och främja ett positivt bruk av dem,
- ge kulturen förutsättningar att vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft i samhället.

I dessa målsättningar framstår kulturarbetet som en mycket väsentlig del av samhällslivet. Det framställs som en hörnpelare i vår demokrati såväl som en för våra invanda föreställningar förändrande kraft i samhället. Den här bilden av kulturarbete bör ställas i relation till den arbetsmarknad som finns för kulturarbetare.

Arbetsmarknaden för kulturarbetare

Enligt SOU 1995:88 "Kulturpolitikens inriktning" (alla data i detta avsnitt är hämtade från denna utredning) är det mest karakteristiska för kulturarbetsmarknaden att *utbudet alltid överstiger* efterfrågan, oftast markant. Även regionalt finns det stora obalanser, med en förskjutning gentemot storstadsområdena.

Inom industri också tjänsteföretag fortgår rationaliseringsarbetet varpå gammal traditionell kunskap försvinner eller blir outnyttjad. Detta får två negativa konsekvenser – dels går kulturarvet vad gäller hantverk förlorat, dels gör automatisering att jobben blir färre. Det finns klara tendenser till att kompetenskraven kommer att öka framgent på arbetsmarknaden. Dessa ökade kompetenskrav leder till specialisering och en utveckling mot det så kallade 2/3-dels-samhället.

Arbetet är intimt förknippat med vår person och följaktligen en viktig del av våra liv. Som en konsekvens värderas vi till stor del utifrån det arbete vi har, vilket också starkt påverkar såväl personlig identitet som grupperingsprocesser i samhället. Många människor ifrågasätter inte konventionen att man skall förvärvsarbeta under stora delar av sitt vuxna liv, varför personer som bryter denna norm betraktas som avvikande generellt sett.

Dock finns det grupperingar som i olika omfattning ifrågasätter etablerade normer och vill gå sina egna vägar. Kulturarbetare är en sådan gruppering, där frihet och uttrycksform i många fall värdesätts framför status och hög lön. Dessa val framtvingar också alternativa försörjningsformer, t ex nyttjande av arbetslöshetsunderstöd eller socialbidrag.

Förr i tiden hade kulturarbetarna olika sk brödjobb som de kunde försörja sig tillfälligt på, dessa finns inte längre. Detta är den stora anledningen till varför de är hänvisade till AF eller socialbidrag. P g a osäkerheten i det konstnärliga arbetet kan man oftast inte försörja sig på den verksamheten, i alla fall är det svårt att få en kontinuerlig och stabil inkomst utav den. Vidare ser de ofta yrket som ett komplement eller rent av en inspirationskänsla, i vilket fall som helst är det i de flesta fall nödvändigt ekonomiskt. Dessa förhållanden gör att gängse definitioner på arbetslöshet inte riktigt passar in på kulturarbetarna.

En konsekvens av ovanstående kan vara att kulturen står som en motpol och som ett alternativ till ett i övrigt strömlinjeformat och konformt samhälle. Arbetsplatsen utgör i oförminskad grad ett centralt forum för socialt umgänge. Detta faktum är uppenbart för arbetslösa kulturarbetare, eftersom de hamnat utanför denna samhällsinstitution, vilket är ytterligare en anledning till att uppmärksamma problematiken.

Arbetsmarknadsläget kan belysas med siffror från budgetåret 1992/93:

53 000 verksamma i konstnärliga och litterära yrken
13 700 arbetssökande i genomsnitt per månad
6 400 arbetslösa sökande i genomsnitt
2 300 deltagare i arbetsmarknadspolitisk åtgärd i genomsnitt

De 13 700 arbetssökande fördelade sig med 55 % på bild- och formområdet, 16 % på scenområdet, 16 % på tonområdet och 13 % på ord/medieområdet. Obalansen mellan sökande och arbetstillfällen har *tredubblats* under 1980-talet med dess högkonjunktur. Denna tendens har också fortsatt och accelererat på 90-talet Antalet kvarstående arbetssökande per månad har enligt AMS statistik ökat från 13 700 1992/93 till 19 500 1993/94 och uppgick i september 1994 till 21 600. Under 1993/94 deltog i genomsnitt 1 300 arbetssökande i arbetslivsutveckling, 900 i arbetsmarknadsutbildning och 500-600 i beredskapsarbete

Arbetslösa kassamedlemmar i procent:

	1974	**1985**	**1991**	**1994**
- Musiker	2,9	9,5	2,6	17,4
- Teateranställda	4,0	9,1	12,4	20,6
- Journalister	0,8	2,1	3,7	5,3

Dessa siffror ger oss en klar bild av den tendens som finns att antalet arbetslösa hela tiden ökar inom kulturarbetarsektorn. Vi vill också göra läsaren uppmärksam på att dessa siffror inte inkluderar de som har gått över på socialbidrag och ej

heller de som går på någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

En annan definitionsfråga som berör arbetsmarknaden för kulturarbete är också *vad* som är kultur. Det finns t ex idag en allt växande marknad för kreativt arbete inom databranschen. Denna marknad är i stort behov av en kulturell balans gentemot tekniksidan av branschen. Detta tillsammans med att allt mer privata arbetsförmedlingar eller promotorer/managers/etc, och i viss utsträckning att kulturarbetarna distanserar sig till myndigheter och samhälle, kommer in på marknaden gör att den totala bilden av arbetslösheten är något svår att fånga.

Arbetsmarknaden för kulturarbetare blir allt mer decentraliserad och andelen fasta jobb minskar ständigt. Istället ökar projektanställningar eller andra tillfälliga uppdrag. Detta samtidigt som marknaden kräver att konstnärerna skall vara utbildade i den senaste tekniken och därmed kunna passa direkt in i produktionen. Marknaden ställer mycket högre krav på kulturarbetarens förmåga att marknadsföra sig själv, något som i många fall går emot den egna ideologin. Som en reaktion på detta förhållande har allt fler kulturarbetare startat egen verksamhet, antingen själva eller i kooperativ.

Enligt SOU 1995:88 har antalet personer som vill försörja sig på kulturarbete stigit snabbare än efterfrågan på kulturella tjänster. För kulturarbetaren finns två marknader, den institutionella upphandlingen och den privata marknaden. I och med att prisnivåerna skiljer på de olika marknaderna är det en svår balansgång för konstnären att lägga sig på rätt nivå. Vidare har den institutionella marknaden minskat i och med minskade anslag och färre byggnationer i behov av utsmyckning. Denna balansgång slutar i de flesta fall med att kulturarbetaren inte kan ta tillräckligt betalt för att täcka de faktiska kostnaderna utan måste i konkurrensen lägga sig på en relativt låg nivå. En konsekvens av detta är de låga medellönerna inom branschen.

Medianinkomsten för vissa stora yrkesgrupper av upphovsmän och utövare varierade 1989 mellan 67 000 kronor (KRO:s medlemmar) och 154 000 kronor (medlemmarna i Sveriges yrkesmusikers förbund). Enligt Sveriges Författarförbund uppgick de skönlitterära författarnas medianinkomster år 1993 till 115 000 kronor.

En annan anledning till den svåra arbetssituationen för kulturarbetare är det rika utbudet på konstnärliga utbildningar, kanske främst på gymnasienivå, vilket gör att allt fler definierar sig som kulturarbetare. Detta i kombination med att kulturarbete i det sociala livet blir allt mer accepterat och också populärt att ägna sig åt. Ett exempel på detta är Skolverkets bedömning att om några år kommer kanske 10 000 elever per år att välja det estetiska programmet. Det ska jämföras med att ca 1 000 elever om året i den gamla gymnasieskolan valde en estetiskt inriktad utbildning.

För den som vill ha mer uppdaterad statistik refererar vi till "Översyn av arbetsmarknadspolitiken i förhållande till konstnärsyrket" (Ku 1997:04), tillkallad

enligt regeringens bemyndigande den 17 april 1997. Direktiven för utredningen, se dir. 1997:58. Utredaren skall senast den 20 december 1997 lämna en slutlig rapport.

Utvärdering som metod

> "Socialsekreteraren" och "Projektledaren" är egentligen överkvalificerade för det de gör. Utan deras engagemang och förmåga att jobba med sina nätverk hade inte projektet varit någonting. De är oerhört professionella.

> Projektet gav mig ingenting. Att hålla på och kramas och massera varandra – vad skall det vara bra för? Det var precis som om de hade att göra med missbrukare eller småbarn som inte hade funderat på livet över huvud taget.

> De är vana vid att sitta på Prag och dricka rödvin och tala om för varandra vilka genier de är.

I en utvärdering framkommer alltid olika bilder av det som skall utvärderas. Vissa framstår som känslomässiga och andra som sakliga, men de berör fortfarande endast en del av projektet. I ovanstående citat skiljer sig utsagorna markant åt vilket är problematiskt när man entydigt skall beskriva och utvärdera ett projekt. Utvärderarens roll är därför att vikta olika utsagor mot varandra och själv försöka ge en nyanserad bild av projektet som helhet, dels i förhållande till de mål som funnits med projektet, dels i förhållande till de processer som gjort att förutsättningarna förändrats. Som utvärderare är det mycket erfarenheten och ifrågasättandet av givna föreställningar som kan ge denna bild. Bilden är inte avsedd att få många att nicka igenkännande, även om detta inte är en nackdel, och därmed bekräfta sina föreställningar, utan den avser att lyfta fram vad som är bra och vad som är dåligt, men framför allt vad man kan lära sig av olika intressenters upplevelser av projektet.

Utvärdering av mål

Vad gäller målsättningen med projektet kan denna indelas i tre målkategorier. 1) Explicita mål finns som direktiv i projektet, d v s att få den sökande ut i någon form av åtgärd eller arbete. Denna del av utvärderingen är sällan problematisk och kan oftas understödjas av siffror.

> Det bör finnas en klar målsättning som tillräckligt konkret beskriver de resultat av olika slag som ska åstadkommas inom programmets ram. Om de olika målen behöver justeras ska skälen till detta klart framgå, liksom att de nya målen ska nå fram till alla de som deltar i pro-

grammet (Stevrin1991)

Bilden kompliceras dock utav 2) implicita mål och 3) av framväxande mål som grumlar den önskvärda tydligheten av den utvärdering som kan göras av de explicita målen (Brorström och Ohlsson, m fl 1997). Det är spänningen mellan dessa olika mål som mycket av denna rapport kommer at beskriva.

Ett antal parter kan jämka sig fram till mål och åtgärder efterhand som programmet fortgår. Det kan utifrån ovanstående resonemang vara rimligt att använda utvärderingsmodeller som tillåter pluralism, och som utgår från att program är pluralistiskt ansatta sociala processer, där såväl intressenternas som utvärderarens Guba & Lincoln (Cuba och Lincoln 1989) har med sin "fjärde generationens utvärdering" formulerat en utvärderingsmodell i denna anda. De framhöll vikten av att kartlägga vilka olika intresssen som är inblandade i ett program och vilka förväntningar, möjligheter och hot som finns med det utvärderade programmet.

Det pluralistiska idealet

Om utvärderingens ansats bygger på en sammansatt och pluralistisk syn på reformer, projekt och program, samt en sammansatt mängd av modeller och teorier, så måste vi göra empiriska studier som kan fånga upp den variation i mål, teman och intressen som vi förväntar oss.

I amerikansk utvärderingsforskning framstår Guba & Lincoln Guba och Lincoln 1985; Guba och Lincoln 1989) som de ivrigaste förespråkarna för en pluralistisk och ickepositivistisk forskningsansats vid utvärderingsforskning. De kallade sin ansats för "naturalistisk" (Naturalistic inquiry) för att visa på att forskaren inte kan stå utanför den process han studerar. Termen "naturalistisk" var emellertid inte helt lyckad eftersom den har använts av samhällsteoretiker som beteckning för något helt annat. Därför övergick Guba & Lincoln till att beteckna sin ansats som konstruktivistisk ("Fourth Generation Evaluation" 1989).

> This paradigm rests on a relativist rather than a realist ontology, and a monistic, subjective rather than dualistic, objective epistemology. Its exercise unites the evaluator and the stakeholders in an interaction that *creates* the product of the evaluation, utilizing a hermeneutic dialectic approach aimed at establishing that interaction and maintaining it within quality bounds (Guba & Lincoln 89)

Guba & Lincoln (1989) diskuterade frågan om utvärderingar skall tillåtas utgå från ett - oftast finansiärens - värdesystem eller om flera parters värdesystem skall ingå. Svaret de gav var att en pluralistisk utvärdering måste innefatta flera av de inblandade parternas eller intressenternas värden. De förde emellertid problematiseringen ett steg längre genom att påpeka att utvärderarens värderingar är ofrånkomliga i en utvärdering. Om uppdragsgivarens/finansiärens värderingar *sammanfaller* kan det ge ett *illusoriskt intryck av att objektivitet*, men med en konstruktivistisk ansats kan en utvärdering med sådan *uniformitet i värderingar* framstå som *aspektfattig*.

Om det finns en alltför hög grad av konsensus mellan utvärderare och uppdragsgivare finns en risk att utvärderingen inte leder till några nya slutsatser. Om å andra sidan utvärderarens värderingar skiljer sig markant från uppdragsgivares och starka intressenters, så kan utvärderingens slutsatser framstå som osakliga eller obegripliga och därmed oanvändbara.

> Man får nog räkna med att beställare av utvärderingar är medvetna om riskerna för utvärderingsresultat som inte stämmer med det egna perspektivet. Behovet av hjälp för att tolka vad som sker och vad som skett på grund av reformen talar för det är rimligt att ta den risken. Brorström et al 1997, s 12

Brorström et al (1997, s 26) nämner fem goda och entydiga principer för utvärdering.

1) Avgränsning av redovisningsenheten. I detta fall torde detta inte vara något problem eftersom projektet ändå är såpass väl avgränsat både vad gäller omfattning och målgrupp.

2) Objektivitetsprincipen innebär att man efter bästa förmåga och sunt förnuft skall förmedla det man ser på ett så nyanserat och reflekterat sätt som möjligt.

3) Fortvarighetsprincipen innebär att saker och ting sker över tid, det sanna är det gjorda som Vico en gång sade. Det är viktigt att vara medveten om detta även om utsagor kan variera om vad som gjorts.

4) Väsentlighetsprincipen innebär att vissa data kanske inte är så viktiga att ta med. Även om siffror upplevs som tydliga indikationer kanske ett vagt uttalande från en perifer deltagare säger mera.

5) Matchningsprincipen innebär att projektets åtgärder skall ställas i relation till t ex konjunkturen eller den rådande situationen på arbetsmarknaden och kanske inte bara till hur många som fått jobb av de som ingår i projektet.

Idéen med denna utvärdering är att sätta projektet med kulturarbetare i ett samhällsperspektiv, både utifrån ekonomiska och sociala aspekter. Flertalet kulturarbetare synes ha gjort livsval där ekonomiska villkor underordnas det konstnärliga kallet. Samhället ställer allt större krav på den enskilde att försörja sig samtidigt som möjligheten till tillfällighetsanställningar decimerats. Projektets övergripande mål är att "åstadkomma en bättre balans mellan utbud och efterfrågan på kulturarbetsmarknaden". Detta skall ske genom att kulturarbetarens "förmåga att, genom eget initiativ och handling, aktivt påverka och förändra sin situation för att bli självförsörjande inom kulturarbetarområdet eller alternativ karriär". Som riktlinje för att utvärdera detta projekt har vi inspirerats av den syn på utvärdering som ovan beskrivits.

Utvärderingens praktiska gestalt

Denna utvärdering bygger främst på intervjuer gjorda med projektets omedelbara

intressenter. Vi har identifierat fyra sådana intressentgrupper – projektets huvudmän, utbildare och arbetsgivare, de som operativt driver projektet samt den målgrupp projektet vänder sig till. Praktiskt innebär detta att vi strävat efter att fånga ett antal bilder av hur projektet gestaltat sig från olika utgångspunkter. *Projektägarna*, dvs projektets huvudmän, utgörs främst av Länsarbetsnämnden och stadsdelsnämnderna i Majorna och Linnéstaden. Från LAN har vi intervjuat två personer i utredande och beslutande position intervjuats och från SDN de båda socialcheferna (i ett fall genom telefonintervju).

Vad gäller utbildare och arbetsgivare faller bilden delvis samman. Projektet har köpt ett antal utbldningspaket och de företag som utbildat kan sedan ha anställt de utbildade deltagarna. Vi har intervjuat ledande personer från två sådana utbildare/arbetsgivare – multimediaföretagen Centrum (MMC) och Förort (MMF). Att båda är inom IT-branschen är ingen slump – företag inom denna bransch anses som den kanske största potentiella arbetsmarknaden för kulturarbetare inom detta projekt.

När det gällde att fånga deltagarnas bild(er) av projektet var det från början tänkt att vi skulle intervjua ett tiotal personer för att fånga såväl mönster som variation. Då det var olämpligt att själva söka upp deltagare utifrån principen om oberoende slumpvis urval gjordes en överenskommelse med projektledningen att denna skulle ta kontakt med ett antal deltagare och fråga om dessa var villiga att ingå i utvärderingen. Ett sådant tillvägagångssätt kritiseras ofta för att leda till skevhet, då en beroende part får fritt spelrum att styra urvalet. Vi upplever dock inte detta som problematiskt i detta fall, dels därför att vi är medvetna om - och kalkylerar med - en viss skevhet, dels därför att de bilder vi fått fram inte stödjer tesen om någon betydelsefull skevhet i urvalet. Vi upplever inte heller att individerna i den grupp projektet vänder sig till – kulturarbetare – är särskilt villiga att fungera som legitimeringsinstrument. När vi fick namnlistorna visade det sig också i många fall praktiskt besvärligt att nå och bestämma tillfälle för intervju. Detta faktum i kombination med att vi efter fyra intervjuer fått fram en mycket samstämmig bild från deltagare ledde till att vi önskade komplettera bilden med deltagare som avvek i något väsentligt avseende från det som nu framstod som "normalfallet". Efter diskussion med representant från projektledningen togs kontakt med och intervjuades ytterligare ett urval avfyra deltagare, med beröring till områden som åtgärder inom annan bransch än IT, som i någon aspekt var problematiska, som var lite yngre och slutligen som hade fått ett fast arbete. Dessa åtta intervjuer blev i flera fall mycket långa och djupgående, i några fall tog de över tre timmar. I oktober 1997 deltog vi också under en eftermiddag/kväll på internatet där vi träffade och samspråkade med en relativt färsk deltagargrupp på sju personer om deras förväntningar och hittillsvarande erfarenheter. Vi har även följt upp denna grupp per telefon för att se hur deras bild har utvecklats sedan internatet. Sammantaget upplever vi att vi har fått en såpass hel bild att de senaste intervjuerna inte tillförde så mycket till denna bild att det var meningsfullt att göra ytterligare intervjuer. Vi uppnådde en mättnad i materialet (Glaser och Straus 1967)

Fyra personer är anlitade att direkt arbeta i projektet. Av dessa har vi fokuserat på de tre vi ser som projektledningen (se avsnittet om projektledningen). Den kvarvarande personen fann vi inte meningsfullt att intervjua då hon endast varit med i projektet några månader. I uppstarten av utvärderingen förde vi vid ett par tillfällen diskussioner med denna grupp. Där diskuterades vårt uppdrag och ledningen gav då sin syn på projektet. I slutskedet har vi också genomfört enskilda intervjuer med dem utifrån de bilder av projektet som vi fått av de andra intressenterna. Från ledningen har vi också erhållit en del data, främst uppgifter om hur många deltagare som genomgått olika faser inom projektets ram.

För att sätta in projektet i en större referensram har vi också satt oss in i dokument som handlar och kultursektorns roll i samhället och arbetsmarknaden för kulturarbetare, t ex SOU-rapporter, rapport från NUTEK och rapporter från Kulturrådet.

Sett till var vi lagt tonvikten bör det framgå att vi främst inriktat oss på att förstå de erfarenheter som gjorts av de i projektet mest aktiva – ledning och deltagare. Det är ju dessa som främst kan ge underlag till hur projektet bör utvärderas. Övriga intressenter kan ge kompletterande bilder och uppgifter.

En traditionell utvärdering har som bas en relativt omfattande kalkyl av hur ekonomiska resurser har fördelats och vilka ekonomiska effekter det har. Vi menar att en kvantitativ utvärdering av detta slag endast ger *en* aspekt av en mycket rikare verklighet som ligger för handen i ett projekt. Dessa kvalitativa aspekter blir speciellt tydliga när man så aktivt och djupt jobbar med människor och deras personliga utveckling som man gör i detta projekt. Vi har med grund i detta låtit de kvalitativa aspekterna vara tongivande.

Beskrivning av projektet

Inledningsvis ger vi här en bakgrund och en beskrivning av kulturarbetarprojektet. Grunden för denna beskrivning är en sammanläggning av diverse olika intryck och utsagor vi fått på vägen under utvärderingen. I detta avsnitt lyfter vi också fram de olika bilder som framträtt i vår utvärdering. Bilderna har vi valt att redovisa utifrån de grupperingar vi intervjuat då de individuella bilderna visat sig överenstämma bra med en generell sådan för alla grupper utom projektledningen.

Projektets bakgrund

I samhällen skapas i allmänhet en skiktning byggd på likhetsprincipen, d v s geografisk tillhörighet har en stark koppling till social gruppering. I Göteborg har sedan många år de stadsdelar som idag ligger inom SDN Linnéstaden och SDN Majorna varit centrum för "fria yrkesutövare", främst människor med konstnärliga ambitioner. Ovan har beskrivits hur obalansen mellan utbud och efterfrågan på kulturarbetsmarknaden har uppkommit och stabiliserats. Hur stor denna obalans skall sägas vara är till viss del beroende av hur begrepp som "kulturarbetare" och "kulturarbetsmarknad" definieras. Det blir uppenbart om man betraktar situationen för den arbetsförmedling som hanterar arbetssökande inom områdena kultur och media i Göteborg. Fram till början av 90-talet hanterade AF Kultur/Media enbart så kallade etablerade kulturarbetare, dvs arbetssökande som bakom sig hade avancerade konstnärliga utbildningar eller kunde visa att de försörjt sig som konstutövare. Efter en omdefiniering av kulturarbetarbegreppet hänfördes alla de som själva definierade sig som kultur- och mediaarbetare till denna arbetsförmedling. Omdefinieringen innebar att antalet arbetssökande inom området plötsligt mer än dubblerades. För SDN Linnéstaden och Majorna innebar det i sin tur att runt 30% av samtliga arbetssökanden nu tillhörde kultursektorn.

Sammanfallande myndighetsintressen

I samband med att AMI Änggården flyttade till Majorna och bytte namn till AMI Karl Johan aktualiserades frågan om hanteringen av arbetslösa kulturarbetare i västra centrum också av organisatoriska skäl. Då den lokala tillhörigheten

förtydligades sökte parterna aktivt efter fält där man tillsammans kunde utveckla samarbetsformer för att hantera gemensamma problem.

Såväl från AMI som från SDN Linnéstaden och Majorna uppfattades problematiken kring kulturarbetare med långvarig och/eller återkommande arbetslöshet som både besvärande och komplex. Det var en grupp som stod utanför aktiva åtgärder från samhällets sida och som samtidigt i många fall kunde tillföra en ur samhällsperspektiv viktig kompetens – kreativa personer med mångåriga, kvalificerade utbildningar och verksamhet bakom sig. De hade tidigare kunnat "snurra runt i systemet" mellan tillfälliga försörjningar, stipendier och socialbidrag och detta hade accepterats av inblandade myndigheter som en tradition med stöd av kulturarbetarna själva. Med åtstramningar och besparingskrav kom hanterandet alltmer att ifrågasättas och ersättas av krav på aktivt arbetssökande och aktiva samhällsinsatser som skulle stödja en sådan förändring.

Projektet initierades också av företrädare för de myndigheter som närmast tillfört medel, vilka upprätthöll det traditionella sättet att hantera kulturarbetare, AMI och SDN. Från myndighetshåll saknades kunskaper om hur kulturarbetare skulle bemötas för att få till stånd konstruktiva lösningar. Frågan som ställdes var: hur skulle etablerade men arbetslösa kulturarbetare reagera på aktiva insatser för att komma in på arbetsmarknaden? Skulle de se det som hjälp att ta sig ur återvändsgränder och acceptera de samhälleliga villkor som gällde? Eller skulle de reagera negativt och betrakta åtgärderna som integritetskränkande? Skulle de rent av vara ointresserade då de ej ville ha "hjälp" eller arbete på den aktuella arbetsmarknaden? Tanken fanns också att de skulle avvisa åtgärderna då de fann dem hotande eftersom det kanske krävdes en förändrad självbild och en självinsikt som man inte ville kännas vid. En grundinställning var att frågan åtminstone måste prövas innan aktiva insatser för denna grupp kunde förkastas. Sammantaget fanns det i initieringsskedet åtminstone tre sammanlänkade intressen från de närmast berörda myndigheterna att agera:

- Det samhälleliga intresset – att minska samhälleliga kostnader i form av bidrag etc. och samtidigt tillvarata kompetens till gagn för näringsliv och andra aktörer på arbetsmarknaden
- Samverkansintresset – att vara utgångspunkten för ett projekt som skulle utveckla samarbetsformerna mellan SDN, AMI och AF.
- Det humanistiska intresset – att hjälpa individer till ett bättre liv.

Initiativtagare

Diskussionerna kring ett kulturabetarprojekt tog fart under 92/93. De fördes främst mellan AMI Karl Johan, representerad av dess dåvarande chef och socialcheferna inom SDN Linnéstaden och Majorna. Vid några tillfällen var också någon representant från AF Kultur/Media med. Av olika anledningar utmynnade inte diskussionerna i konkreta planer. Under ca ett års tid förblev det gemensamma samtalet vilande.

Under denna tid tog chefen för AMI kontakt med olika personer och prövade idén. En sådan person var den blivande projektledaren med bakrund inom AMI. En annan sådan person var en psykolog som bland annat arbetat en kortare period på AMI i slutet på 80-talet med utvecklingsfrågor, med försäkringskassans personal, med Arbetslivstjänster, han hade föreläst kring omvärldsorientering, och han hade arbetat med rehabiliteringärenden. Psykologen hade sedan tidigare ett intresse inom kultursektorn och hade drivit projekt inom detta område. Som psykoterapi- och handledarutbildad kom han senare att ingå som konsult i projektet med stort inflytande i projektledningen. Det var främst meriterna som handledare och kulturkännare som ansågs göra honom lämplig i sammanhanget. Socialsekreteraren kom in i projektet genom samarbetet med stadsdelsnämnden och socialkontoret och för att hon anmälde sitt intresse för att jobba i projekt. Hon kom också att ingå i projektledningen.

Samtalen med enskilda personer med erfarenheter av kulturarbetare gjorde att chefen för AMI stärktes i sin övertygelse om att den än så länge oartikulerade projektidén borde förverkligas. Det fanns också medel att dra igång ett sådant projekt – en stor del täcktes av de passiva insatser som redan gjordes för kulturarbetare. Projektet krävde relativt lite extraresurser, runt en miljon/år. Utifrån en enkel projektbeskrivning kunde resterande kostnader täckas av pengar som fanns avsatta inom LAN för "otraditionella åtgärdsmedel".

Projektet bemöttes enligt samstämmiga uppgifter aldrig med någon direkt moteld – argumenten köptes av beslutsfattare på skilda instanser. Arbetsförmedlingen kom dock aldrig riktigt med i projektet. Det fanns flera skäl till detta. Det skall ses mot bakgrund av att AF kultur/media då genomgick en omorganisation som medförde betydande belastning för personalen. Från att ha handlagt etablerade kulturarbetare (vilka kunde visa sin etablering genom studieintyg från kvalificerade utildningar eller långvarig försörjning) skulle man i fortsättningen hantera alla dem som betraktade sig själva som kulturarbetare, en 2- eller 3-dubbling av antalet sökande. Möjligen kan också andra förklaringar tillfogas. Enligt projektinitiatörerna handlade det också om ett förhållningssätt – AF-folket orkade inte sätta sig in i projektet som ett lärandeexperiment, utan betraktade det som ett sätt att bedriva en del av den ordinarie verksamheten. Ur den synvinkeln framstod projektet som ett "lyxprojekt" eller en "gräddfil" – en specialservice för en liten exklusiv skara.

Projektarbetets historik – en övergripande bild

I december 1994 hade en projektbeskrivning färdigställts. I denna görs en bakgrundsbeskrivning och därefter en kortare projektbeskrivning med syfte, mål och metod. Projektet startade i januari 1995 och i april samma år presenteras en första delrapport. Ca 100 personer hade då anmälts till projektet av socialsekreterarna på SDN Linnéstaden och Majorna, vilka projektledningen mött såväl i grupp som individuellt. Rapporten andas stark optimism – de ansvariga upplever att de fått positiv feedback från de kulturarbetare de mött. Man kan också

utläsa att informationen varit bristfällig och att deltagarantalet varierat. Vidare framgår att de första månaderna varit arbetsamma och känslostarka, "mer komplext än vi kunnat förutsäga". Individuella utredningssamtal tog stora resurser i anspråk och många kulturarbetare har gett uttryck för negativa erfarenheter av hur samhället behandlat dem. I skriften poängteras vidare att projektledningen tar kulturarbetarnas känslor och uppfattningar på allvar och att man närmar sig gruppen "med stor ödmjukhet och aktning".

Från januari 1996 fick projektet också EU-medel från MÅL 3-området med inrikt ning mot bland annat långtidsarbetslösa. EU finansierade 45% av projektkostnaderna förutsatt att minst två andra intressenter medfinansierade resten. I fortsättningen kom Länsarbetsnämnden (LAN) att stå för merparten av denna del, medan SDN Linnéstaden och Majorna stod för mindreparten, främst finansieringen av en socialsekreterare på heltid (de står också för ekonomiskt bistånd till deltagarnas livsuppehälle genom socialbidrag). Stödet från EU innebar också att projektet kunde utvidgas till att omfatta fler arbetslösa kulturarbetare och att påkostade satsningar kunde göras på utbildning och arbetspraktik. I en rapport från november 1996 angav projektledaren att projektets målsättning under verksamhetsåret varit att "arbeta med 50 personer i heltidsaktiviteter samt ett lika stort antal konsultativa rådgivningar och bedömningar samt individuella vägledningsinsatser". Man menade sig ha lyckats med sin målsättning och uppnått positiva resultat. Ett "aktivt förändringsarbete" hade kommit till stånd bland de kulturarbetare som deltagit. Optimismen vad gällde arbetsmarknadskontakter var påtaglig. Där hade man mötts med intresse och respekt för kulturarbetarnas kunskaper och kvaliteter. Arbetsgivare var nyfikna och villiga att pröva nya flexibla lösningar, vilket banat väg för fortsatt samarbete. Efter att ha redogjort för ett växande kontaktnät med liknande projekt och diskussionspartners hävdades att behovet av projektet inom det aktuella geografiska området var fortsatt stort.

I januari 1997 förstärks bilden i samband med ett reviderat budgetförslag, vilket kommit till stånd efter förslag om resursbantning. Man ansåg sig då ha nått målsättningen för 1996 och att resultatet borde vara samhällsekonomiskt lönsamt redan under överskådlig tid. Här anges en delvis ny målsättning – "att fortsätta utvecklingen av arbetsmetodik, samarbete och kunskapsspridning". Här anges att man från projektledningens sida har en dynamisk syn och ett lärandeperspektiv på projektet.

Projektmodellen

Enligt initiativtagare från LAN byggde idén med projektet på beprövad AMI-metod kompletterad med psykolog- och socialtjänstkompetens. Tanken var enligt initiativtagaren från AMI/LAN att snabbt starta upp projektet och sedan lära och utveckla modellen efter hand, något som möjliggjordes av de goda erfarenheter som fanns av AMI-metoden. De som driver projektet ger en något annorlunda version, härifrån hävdas att traditionella AMI-metoder ej är tillämpliga på

kulturarbetargruppen. Den modell som togs fram var också fastlagd mycket tidigt och har sedan dess inte ändrats.

I projektbeskrivningen från december 1994 anges *syftet* vara att "utreda behovet och möjligheterna att minska arbetslösheten och socialhjälpsberoendet bland kulturarbetare i stadsdelarna Majorna och Linnéstaden i Göteborg". I detta skede var syftet att utreda snarare än att agera. På ett annat ställe nämns dock att syftet var att "medverka till en nyorientering i arbetslivet". *Målen* var också av utredande karaktär – att kartlägga och utreda gruppens förutsättningar på arbetsmarknaden samt att utreda behov av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Därutöver hade man också som mål att påverka de kulturarbetare som kom till projektet att själva aktivt förändra sin situation och bli självförsörjande. Syfte och mål överensstämmer således väl med varandra och kan sammanfattas med att man vill utreda förutsättningarna för att få deltagarna ut på arbetsmarknaden och parallellt med detta påverka dem att själva ta ansvar för processen. Metodiken anges också bygga på "att engagera den enskilde i ett aktivt förändringsarbete".

I korthet kan modellen för att få de sökande att stadigvarande kunna försörja sig på den existerande arbetsmarknaden beskrivas i ett antal steg eller faser. Beskrivningen är grovhuggen och följs inte slaviskt, utan variationen är betydande beroende på situationen vid inträdet, den sökandes förhållningssätt och kvalifikationer etc. För enkelhetens skull ges en skiss av "idealmodellen" indelad i ett antal faser.

• *Inträdet i projektet.*
Efter att deltagarna fått ett förslag och en remiss från socialsekreteraren kallas de till informationsmöte i grupper om 8-20 personer. Här får de en första presentation av projektets syfte och resurser. Därefter kallas de sökande till enskilt samtal med projektledningen där man utreder förutsättningarna att gå vidare. Deltagaren blir del av en grupp som skall fungera som stöd i den fortsatta utvecklingen. Om rimliga förutsättningar, d v s motivation och personliga förutsättningar som t ex utbildning, för ett fortsatt projektdeltagande föreligger sker en övergång till nästa fas. Denna fas kan beskrivas som en urvalsfas i det att man bedömer vilka som det är rimligt att arbeta med.

• *Processen mot självinsikt*
I denna fas sammanvävs två parallella processer. Den ena rör utredning kring deltagarens kunskaps- och bakgrund vad gäller färdighet och framtida önskningar – vad kan jag och vad vill jag? Den andra processen handlar om deltagarens självinsikt och realism – vem är jag och vad förmår jag? Här spelar projektets psykologresurs en avgörande roll, bland annat genom tester, djupintervjuer och internatkurser. Denna delen av modellen är den mest tidskrävande. Det finns ingen given tid för denna fas, men en period av två till tre månader är vanlig.

• *Ny start på karriären*
Tillräckligt underlag finns nu för att bestämma vilka åtgärder som bör sättas in i

syfte att få deltagaren i varaktigt arbete. Frågan som deltagaren skall ställa sig är – vad kan jag få för varaktigt arbete? Vad krävs för att jag skall få ett sådant arbete? Här handlar det om ett möte mellan deltagaren, utbildnings- och arbetsmarknaden. Här prövas också för första gången kvalitén i förberedelserna. Förutsatt att deltagaren fullföljer projektet leder fasen ibland till utbildning, ibland till praktikplats, ibland till en varvad utbildning/praktik och i vissa fall direkt till ett provarbete. Ansvaret läggs på deltagaren, men projektledningen finns till hands som stödresurs. Beroende på vilken form av åtgärd som förespråkas varierar tiden dock är denna fas relativt kort arbetsmässigt för projektets ledning.

• *Etablerad på arbetsmarknaden*
Om projektet varit framgångsrikt för den enskilde deltagaren bör denne nu ha nått projektets sista fas och ha etablerat sig på arbetsmarknaden och kan därmed avföras från det aktiva projektarbetet.

Projektledningen

Vilka ingår i projektets ledning? *Formellt* är frågan enkel att besvara – den utgörs av en projektledare med rötter från Arbetsmarknadsverket, där hon jobbat med yrkesvägledning, och en socialsekreterare som har ansvaret för kontakterna med socialkontoret och stadsdelsnämnderna (det ekonomiska ansvaret ligger kvar hos den ursprungliga socialsekreteraren). Om vi istället utgår från vilka som får sin *huvudsakliga inkomst* från projektet och som tillsammans arbetar med olika delaspekter ser ledningen ut att bestå av fyra personer – förutom de två redan nämnda också av en psykolog och en arbetskonsulent. Den förra har en specilistkompetens inom klinisk psykologi och är inom projektet ansvarig för den psykologiska analysen samt de gruppdynamiska momenten som flertalet av deltagarna genomgår. Arbetskonsulenten ansvarar för att daganteckningar och meriter förs in i arbetsmarknadsverkets datasystem. Hon kommer också att vara på AF kultur/media en dag i veckan som ett led i att utveckla relationerna med arbetsförmedlingen.

Om vi slutligen betraktar ledningen från ett *informellt perspektiv* och frågar oss vilka som bestämmer vad som skall göras och hur det skall göras består ledningen av tre personer – de två som formellt utgör ledningsgruppen samt psykologen. Då vi inte är så intresserade av att reproducera formella strukturer utan istället studera vad som gäller i praktiken utgår vi i fortsättningen från den sistnämnda definitionen. Den informella ledningsgruppen träffas en eftermiddag i veckan för att stämma av och fördela arbetet. De tre som är lokaliserade vid AMI Karl Johan träffas utöver detta ett par timmar varje vecka för att stämma av det fortlöpande arbetet.

De fyra ingående i arbetsgruppen har främst utifrån sin yrkesroll huvudansvar för olika moment i projektet - psykologen är mest aktiv i inledningsskedet,

medan de tre övriga fasar in efter hand. I samtal med personerna i gruppen har olika bilder, av projektets målsättning och hur det bör drivas, kommit fram. Bilderna avspeglar delvis de olika yrkesrollerna, men också värderingar som inte direkt kan hänföras till profession. När vi nedan beskriver projektets initieringsfas härrör uppgifterna främst från psykologen. Under de senare rubrikerna kommer också de övrigas syn tydligare in i beskrivningarna.

Initieringsfasen

I initieringsfasen till projektet sker någon form av urval genom de remisser som projektet får sig tillsända. Den föreställning som figurerar tycks vara att man får främst två kategorier kulturarbetare, "bottenskrapen" som de på socialbyrån inte vet vad de skall göra med, samt "de starka" som handläggarna på socialkontoren har svårt att hantera men som kan ha en utvecklingspotential i projektet.

Efter behandlingen av remisser utreds deltagarnas status. Utredningen består av att informella projektledningen först träffar de sökande i grupp er om 7-10 personer. De ger lite allmän information om projektet och ser redan där om vissa inte lämpade att deltaga in i projektet. Efter det går genomförs ett enskilt samtal med deltagarna där projekledaren och socialsekreteraren samverkar. Detta har fungerat mycket bra eftersom man då kan komplettera varandra och det blir lättare för den sökande. Under detta samtal diskuteras deltagarnas livssituation, hur de hamnade där och eventuella vägar ur situationen. De erbjuds vid upplevt behov ett samtal med psykologenet, vilket är bra för att få en bättre avstämning och en bättre bild att arbete vidare utifrån. Det klargör också om man skall jobba enskilt med dem eller i grupp.

Psykologen träffar sökanden ca 4 timmar, berättar om sin roll i projektet, går igenom sökandens livshistoria, gör CFT (Creativity Functioning Test, se t ex Smith och Carlsson 1990) och ger sedan direkt feedback till sökanden i något friserad form. Han tycker att det är bra att ha med "vetenskaplig metod", men CFT mäter inte alltid relevanta faktorer och ibland hoppar han över det. Psykologen menar att testen kan ge torftiga och orealistiska bilder av sökanden. Ibland skickar han ner svaren till Lund för analys och ibland analyserar han själv. CFT visar ofta en mer negativ bild än psykologens uppfattning grundad på samtalen. Om det finns diskrepans bryr han sig inte om CFT, men överensstämmer bilderna fungerar testresultatet som förstärkning.

På grundval av psykologens anamnes-beskrivningar bestäms om den sökande skall hanteras individuellt eller ingå i en grupp, men projektledarens och socialsekreterarens synpunkter vägs också in. Viktiga frågor är hur hållbar är personen i grupper? Hur förändringsbenägen? Hur låst (i försvar)? Finns missbruk? Idylliserar personen sitt tidiga liv? Finns det konflikter och hur ser dessa ut? Är minnesbilden fragmentiserad? Finns en kontinuitet i minnet, vilket är det första minnet? Om kontinuitet saknas finns det en störning. Om slutsatsen är att personen är psykotisk eller deprimerad, och/eller saknar rimlig balans

mellan inre och yttre värld, så rekommenderar psykologen att personen ej blir deltagare i projektet. Förutsättningarna är för dåliga för att tillägna sig projektet – arbetsgivaren kan t ex upplevas i svartvita bilder av ond/god, vilket omöjliggör stadigvarande arbete. Psykologen rapporterar sedan till övriga i projektledningen och de tar tillsammans ställning till fortsatta åtgärder.

Som ett led i den process som kulturarbetarna går igenom åker de vid två tillfällen på internat. I urvalet av grupper som skall på internat har psykologen sista ordet. Hur han gör sina bedömningar går enligt honom inte att beskriva entydigt. De kunskaper bedömningen bygger på kan inte heller överföras till andra utan bygger på intuition och 25 års erfarenhet. Dock nämnde han några kriterier i att de som väljs ut till internatet skall:
• ha en relativt god balans mellan inre och yttre värld
• inte vara för "hämmade" och ha låsta försvar
• inte vara enstöringar (och känna sig hotade i grupp)
• vara tillräckligt begåvade för att tillgodogöra sig innehållet (mäts genom betyg, bildtolkning, skolerfarenhet etc)
• ta ansvar för resultat och se sin egen roll
• inte vara för kritiska till projektet/upplägget/ kursledning/ "etablissemanget" – då kan de sabotera kursen. Om någon kritiker med ledarbegåvning eller två kritiker kommer med på en kurs splittras gruppen.
• ha konstnärlig bakgrund

Internaten ser ut att fokusera på att utveckla konstnärlighet, men det är bara en bra form i sammanhanget, bättre än traditionella medel som papper och penna. Internatet är inte i konstnärligt syfte. Det egentliga syftet är att kommunicera deltagarnas inre och yttre verklighetsbilder så att de blir medvetna om obalanser och kan börja göra något åt dessa, kort och gott att fundera över sitt liv. I början anger psykologen en tydlig struktur, sedan jobbar de med förhållandet kropp/själ, självporträtt etc. I kursen kan psykologen bara använda konstnärer "som jobbar med inifrån-motivation och inte LAN-byråkrater med uppifrån-/utifrånperspektiv".

Tanken bakom att utveckla en grupp av kulturarbetare är att de skall få hjälp och stöd av varandra i den process de genomgår. Vidare ger en grupp övning i social kompetens, något som är nödvändigt för att kunna fungera på en arbetsplats. Gruppen och de övningar man gör tillsammans ger fasta strukturer och krav t ex på att passa tiden, vilket anges vara positivt för denna grupp att umgås med.

Det fanns två grupper i början av projektet som inte åkte på internat. Dessa grupper fungerade ändå relativt bra. Det fanns också en grupp i slutet på 1995 som inte fick åka på internat p g a bristande resurser, detta blev inte alls bra.

Den fortsatta processen

Efter internatet följer personlig vägledning och yrkesvägledning. I detta moment

genomgår deltagarna en mängd tester, te x Holland – ett yrkesvalstest där fyra olika personlighetstyper skall matchas med fyra yrkesområden – Meyers och Briggs personlighetstest, dataprogram med omfattande frågebatteri som tar fram en yrkesprofil och en del andra tester man har inom AMI. Detta leder till att man kan börja se vad som kan göras. Det är viktigt att deltagarna själva får gå igenom denna process. Fasen kan vara lite personlig och jobbig, hävdar projektledningen, eftersom den ibland involverar att man ändrar på grundläggande värderingar. Det är inte ovanligt att folk efter långvariga konstnärsutbildningar inte riktigt förstår vilken situation de befinner sig i och ett uppvaknande med insikt i att man är arbetslös och kanske också har andra problem kan ibland ta lång tid.

Praktiken har ett primärt syfte i att vara vägledande, men det är inte så ofta som det faktiskt leder till jobb. I många fall kan praktiken vara till för att de sökande skall inse att arbetsområdet kanske inte är någonting för dem. Flest praktikplatser har inom detta projekt anordnats inom IT- och mediabranschen, men deltagare har också praktiserat som lärare, omsorgsarbetare, skräddare, vaktmästare, filmare, dansare och fotograf. Vidare har någon praktiserat i musikaffär och någon har återgått till ett tidigare arbete inom elektronikbranschen.

Det viktiga enligt projektledningen är att få dessa människor att omvärdera sin syn på saker och ting för att de skall ta tag i sin situation. I fråga om projektetets målsättning och den egna uppgiften går synen inom projektledningen isär. För psykologen är utveckling av deltagarnas psykiska status och inte deras framtida arbetssituation i centrum – då kan deltagarna själva ordna arbete:

> Jag bryr mig inte om de får arbete eller inte, det får andra syssla med, jag är inte så bra på det här med administration och siffror och sådant

> Om de får arbete har inte någon större prioritet. Det finns utmärkt service på arbetsförmedlingar och andra institutioner där deltagarna kan vägleda sig och söka jobb själva.

Det förutsätter bara att deltagarna befriat sig från sina inre spärrar – vanföreställningar, försvar, förakt etc. Psykologen kan inte se någon koppling mellan bra grupp och att gruppmedlemmarna i slutändan blir självförsörjande. Det är viktigt att göra saker i ihop.

I samma anda, men inte så kategoriskt, uttalar sig projektledaren. Med utgångspunkt i bristen på arbete inom kultursektorn blir det svårt att fokusera enbart på att få deltagrna i stadigvarande arbete – det handlar mer om att skapa förutsättningar för att deltagarna själva skall få en bra plattform att söka arbete utifrån:

> Det viktiga är att arbeta med dessa människor och få dem att omvärdera sin syn på saker och ting för att de skall ta tag i sin situation. Om de får arbete är väl bra.... Det finns orsaker till att samhället ser ut som det gör och vi vill att de skall inse detta.

> ...En sak jag vill klargöra för andra instanser är att kulturarbetarna går inte till socialen för sitt nöjes skull, utan för att de måste.

Denna inställning att de inre processerna och att kulturarbetarna mår bättre eller kan hantera sin sociala situation bättre, gör att vi kan betrakta det som en förskjutning av målsättningen med projektet – från en formell, som står skriven i dokumenten, till en mer informell, men väl förankrad. Detta korresponderar också med socialsekreterarens syn på sin roll i projektete:

> Jag jobbar inte med arbetsvägledning, utan det är mer i så fall de sociala frågorna eller livsvägledning elller vad man ska kalla det

En gemensam nämnare inom projektledningen är att man pratar mycket om att hjälpa kulturarbetarna, både implicit och explicit, att inse att de måste ändra sina föreställningar eller inre bilder så att de korresponderar med den yttre världen.

Bilden av kulturarbetaren

> Alla skall ha det lika bra, varför skall inte arbetslösa kulturarbetare få åka på konferens?

Finns något generellt mönster bland kulturarbetare? Projektledningen betraktar kulturarbetare som byråkraternas motsats. Det finns till viss del olika beskrivningar av kulturarbetarna som grupp inom projektledningen, dock tycker vi oss se den breda bilden som här ges som basen för verksamhetens utövande. Kulturarbetarna besitter en inre moral och har ett rikt inre liv som gör att de inte bryr sig så mycket om yttre belöningar, de är ofta intelligenta och har ett intellektuellt förhållningssätt. Den inre belöningen är alltså primär. Kulturarbetarna betraktar byråkraterna och kan spela ut dem mot varandra utan att byråkraterna ens är medvetna om det. De är alltså högtstående människor, men inte sällan är de också asociala och/eller psykiskt sjuka. De förstår generellt sett inte gruppnormer som att exempelvis behöva hålla tider och deadlines och de begriper inte att andra blir lidande av det. De har drag av narcissistisk personlighet, men sällan en negativ sådan, vilket kan vara en fördel i skapande verksamhet. När psykologen jämför deltagarna i projektet med kulturarbetare i allmänhet blir han förvånad – det finns inte mer patologi här i termer av exv missbruk än "normalt" inom sektorn.

Kulturarbetare har en stark önskan att ge någonting till andra människor i samhället. När folk i samhället inte vill ha konsten eller betala för den kan det bli väldigt fel. Eller kanske när medborgarna tar till sig konsten på fel sätt. Kulturarbetarna har generellt sett mycket svårt att förändra sig och de lever hellre i en svår situation än att göra det som publiken i själva verket vill ha. Denna inställning är sund och samtidigt problematisk.

Man satsade mer på utbildning i början av projektet men nu på senare tid har

deltagarna blivit lite mer svårarbetade av någon anledning, det dröjer längre innan man kommer till att sätta dem i någon form av utbildning. Vad de däremot ser är att ju längre kulturarbetarna har varit borta från arbetsmarknaden eller ju längre de har varit inskrivna på socialkontoren desto svårare är de att påverka eller få att tänka om. Kulturarbetarna accepterar bidragssituationen på ett annat sätt, de har lite fastnat i systemet.

Budskapet är också att man inte kan betrakta och skildra samhället om man är ohjälpligt beroende av det. "Man blir inte livegen av att köra spårvagn". Deltagarna är själva ansvariga för vad som händer.

Bilderna av kulturarbetare har varierat i stor utsträckning under den tid utvärderingen pågått, det finns helt enkelt olika arbetsbilder beroende på vem vi pratar med, vilken fråga som diskuteras och vad man vill lyfta fram. I början av projektet fick vi en ganska negativ bild av kulturarbetaren som samhällsfrånvänd, psykisk sjuk, utan förmåga att balansera mellan inre och yttre värld, en person som tyckte att det var "kult" att leva på socialbidrag etc. Denna bild har nyanserats och förfinats till beskrivningen som ovan presenterats.

Vad har varit bra?

Inom projektet har främst samarbetet med socialbyrån fungerat mycket bra. Till viss del har projektet haft en gemensam budget och det har lett till mer flexibilitet. Man lyfter fram samarbetet med socialkontoren och har kunnat avlasta och skapa bättre förutsättningar för dessa. Det har i projektet funnits mer tid att ägna sig åt deltagarna, vilket ses som en viktig faktor. Kulturarbetare är lite speciella och därför behöver man mycket tid för att kunna nå fram till dem. Man vill också att den sökande själv skall använda de resultat som testerna ger och att detta skall leda till en personlig insikt i positiv bemärkelse.

Projektledningen ser också spridningen av kunskap och skapande av nätverk som positiva faktorer. Dock finns det inga direkta spridningsstrategier för den kunskap som kommer fram i AMI-projekt. Spridning är till stor del berende av chefen och på personliga nätverk och kontakter. Den spridning som man jobbat med är främst gentemot socialkontoret.

Vad gäller praktikplatser har man funnit en "ny" arbetsmarknad för kulturarbetarna i multimediabranschen, där deltagarna kan använda media, ljud, bild, tal, skrift, d v s det som de är bra på, för att kunna bli självförsörjande.

Framtidsutsikter

Projektledarna vill ha ökade kontakter med AF för att få tillgång till ett större antal sökande. Vidare skulle man vilja jobba mer aktivt gentemot företagen

genom att skapa nätverk och samarbetsrelationer och kanske också hitta andra branscher än IT-branschen som en möjlig arbetsmarknad för kulturarbetare. Man vill också jobba mer intensivt med den inledande gruppfasen i projektet för att få en tydligare kontinuitet i det arbetet och på så sätt nå bättre resultat.

Om två år ser de att projektet har inordnats under en arbetsmarknadsenhet där mycket av lärdomarna om integrering kommer till användning. De skall ju jobba på det sättet med bl.a. socialkontor och AF. Ett annat projekt inom denna verksamhet är "72-timmars projektet för ungdommar mellan 18 och 25". Inom kulturarbetarprojektet kommer man då att jobba med utredning och processen som gör att de orkar ta sig ut i arbetslivet och kanske inte så mycket med att få dem i direkt åtgärd. Om två år har projektet en annan målformulering vilket i sin tur leder till ett annat sätt att få ut folk i arbete.

Länsarbetsnämnden

Initiativet

Den dåvarande AMI chefen för Karl Johan ses som den egentlige initiativtagaren till projektet. I samband med flytten från Änggården till Majorna fanns det skäl för chefen att fundera över hur samarbetet till framförallt SDN i närheten kunde utvecklas. Han fann då att kulturarbetarna i SDN-områdena, Majorna, Linné utgjorde en gemensamt intressant grupp. Dessa var överrepresenterade i västra stadsdelarna, ca 30% av de arbetssökande. Det var också en grupp som stod utanför aktiva åtgärder och som samtidigt satt på en ur samhällsperspektiv viktig kompetens med mångåriga kvalificerade utbildningar bakom sig. Toleransen från samhällets sida hade också förändrats – tidigare generösa villkor - stipendier, socialbidrag, tillfällighetsarbeten, sk brödjobb etc - förbyttes mot krav på aktivt arbetssökande.

Tidigare insatser hade ej lett någonstans. Gruppen fick också dålig service från myndigheterna – socialtjänsten, AMI, arbetsförmedling etc. Det fanns heller ingen mer väl beprövad kunskap om vad kulturarbetare egentligen ville och hur man skulle möta denna grupp. Hur skulle de reagera på aktiva insatser? Skulle de se det som hjälp att ta sig ur återvändsgränder ellere skulle de reagera negativt och se det som integritetskränkande, ointressant då de ej ville ha "hjälp" och arbete eller hotande då det krävde ett visst mått av självinsikt? Inte heller visste man hur kulturarbetarnas intresseorganisationer skulle reagera. Sammanlagt ansåg han att det här krävdes framförhållning. Man antog att det fanns kulturarbetare som ville ha stöd. Han beskrev flera underkategorier han trodde existerade:

• De som "gått i stå", har gedigen utbildning och erfarenhet, är runt 40, men som

behöver en push eller lösning kring något begränsat för att komma loss.
• En likarad grupp som behöver avsättning för sina verk
• De som ej borde ha blivit kulturarbetare som behöver hjälp till något annat
• De som har viss talang men behöver hitta kombinationer konst/arbete
• De som är slut och behöver rehabilitering eller förtidspension
• De som ser sig som missförstådda genier – som står framför staffliet och förgäves väntar på inspiration – här rör det sig om ett självbildsproblem där det krävs psykologisk kompetens.

Kort sagt ville man med projektet få kulturarbetarna att komma ur den rundgång mellan arbetslöshet, socialbidrag och konstnärlig verksamhet.

Projektstarten

1994/95 körde projektet igång med en lära-efter-hand-inställning. Dock är detta projekt det som mest hållit fast vid sin ursprungliga modell bland de EU-projekt som LAN administrerar. Idén byggde på beprövad AMI-metod kompletterad med psykologisk kompetens och den tillförda socialtjänstkompetensen. Goda erfarenheter gjorde att projektet inte behövde planeras i detalj. Man var dock noga med att få in kulturarbetare av en viss kategori för att projektet skulle få god effekt. Deltagarna skulle vara inskrivna på AF kultur/media och accepterade som etablerade kulturarbetare, de skulle också vara inskrivna på socialkontoret och villiga att delta i en erbjuden arbetsmarknadsåtgärd. Här uteslöts alltså medvetet sådana som inte ansågs mogna för projektet – negativa till insatsen eller samhället i stort.

Projektledningen ser inte konsekvensresonemang, d v s vad som hände de som uteslöts ur projektet, som sitt ansvar – om kulturarbetarna nekade medverkan i projektet kunde de också bli nekade socialbidrag. För kulturarbetare är ett socialbidragsberoende annorlunda än för andra, det ses ofta som en A-kassa, då sådan saknas för denna grupp.

Uppföljningen

Projektets ursprungliga mål var att fånga upp kulturskaparna som inte kunde försörja sig. Oftast behövde de antingen en vidareutveckling av en spetskompetens eller en bredare bas att stå på för att de skulle kunna komma ut på arbetsmarknaden. Kulturarbetare, utom möjligen en handfull, är alla arbetssökande i en eller annan form under sina skapande liv. Många är det mycket.

Initiativtagaren menar att andemeningen med projektet har följts. Han är förvånad över att projektet fått så positivt mottagande – något man inte kunde vänta sig från en så medveten, samhällskritisk och utsatt grupp. Öppna negativa reaktioner från kulturarbetare och deras intresseorganisationer har uteblivit. Han tror att det beror

på den humanistiska grundsyn som vägleder projektet – det är svårt att kritisera de som söker hjälpa människor i trångmål.

Han har vidare en känsla av att deltagarna får skräddarsydda utbildningspaket, kanske med undantag för datautbildningar som han vet handlats upp åt grupper av deltagare. Han är också imponerad men osäker på vad psykologens kreativitetstest är och vad de ger ("de begrep vi inte"), men har fullt förtroende för honom. Initiativtagaren tror att kulturarbetare överlag behöver bli mer samhällsorienterade – nya villkor gäller. Initiativtagaren har själv talat inför deltagarna om hur arbetsmarknaden ser ut, vilket varit uppskattat. Det är också av värde för denna grupp att träffa varandra i grupp regelbundet.

Uppföljaren ser inte projektet som en självklar nyckel till framgång som det ibland frammålas. Enligt erfarenhet och siffror som figurerar i branschen är så lite som en procent av kulturarbetarna ens möjliga att förändra vad gäller deras syn på sin verksamhet och den konstart de utför. Om vi tittar på avrapporteringen av projektet i maj ger inte siffrorna någon positiv bild, endast en av 44 personer hade i september en anställning och en hade flyttat, övriga var fortfarande inskrivna vid AF. De som jobbar med projektet har alla en anledning varför de vill framhålla projektet som bra, projektledaren mister jobbet om det inte går bra, socialcheferna slipper ge ut socialbidrag utan kan förlita sig på statliga medel för detta, psykologen har sin utkomst i projektet och initiativtagaren har mer eller mindre dragit igång verksamheten.

Innan projektet gjordes en förstudie hur man skulle kunna jobba med frågan och den resulterade i hur formerna för projektet skulle se ut. Man har sedan varit mycket fast i strukturen och inte ändrat någonting, snarare har krutet lagts på att övertyga andra om detta projekts förträfflighet. De kulturarbetare som vet vad de vill eller som har bestämt sig för någonting kan de hjälpa, men övriga är lite mer tveksamt. Uppföljaren tror att problematiken ligger i att det blir en kulturkrock mellan byråkrat och kulturskapare. Det blir fel redan ifrån början i och med att också byråkraten ofta har ett budskap som tolkas som befängt eller negativt utav kulturskaparen. Istället tror han att man skall använda sig av ett mentorskap i verksamheten där man tar in en etablerad och känd konstskapare som sedan får aggera som förmedlare av en bild. En del andra projekt som han följt upp har jobbat med denna modell, t ex invandrarprojekt med svenskar som mentorer. Vidare gjordes försök av denna verksamhet med operasångare. Sångare hade en tendens att när de inte fick jobb så nischade de in sig på t ex lyrisk musik eller jazz och blev därmed ännu smalare och försvårade ytterligare för dem att få jobb. En etablerad operasångare vägledde dem därför och propagerade för att de skulle skola sig ytterligare och rikta in sig på operasång där det trots allt fanns en hel del jobb.

Uppföljaren upplevde att utvärdera utifrån siffror är svårt, man missar vissa delar men det är det han har att gå på. För tillfället är det den modellen som ligger för handen även om man har ambition att i framtiden även värdera projektens kvalitativa sidor.

En del personer som tidigare varit etablerade på arbetsmarknaden har varit med i projektet, folk som också har en gedigen utbildning. Dock såg uppföljaren att det ofta var den sociala situationen som var avgörande för hur det skulle gå för kulturarbetarna. Om det är kaotiskt i den sociala delen av livet är man inte lika benägen att försöka leva på det kall man har. Det har varit en del svårigheter i uttagningen och en del av detta beror på svårigheter i kommunikation med AMI och AF. Urvalskriterierna har dock varit relativt tydliga, långtidssjukskrivning, kretsgång och hög motivation. I mångt och mycket är det driftiga personer som har hoppat på projektet och därigenom har det kanske inte varit de som egentligen behövde det. Dock skulle det troligen leda till ännu sämre resultat.

Uppföljaren tror mer på en modell med fasta praktikplatser inom industrin där kulturarbetarna kan komma och gå litegranna och därigenom förverkliga sig själva genom att veta att de kan klara av ett vanligt arbete. Kulturarbetarna måste själva komma på vad de vill eller att de inte kan leva av eller jobba med sin konst som enda källa till inkomst. LANs uppgift är att arbetssökande så snabbt och billigt som möjligt kan vara självförsörjande. Dock ser han en konflikt i att de egentligen inte vill vara på AF eller socialkontoret, men de har inga alternativ i och med att brödjobben inte finns längre. En nackdel med projektet är att det befinner sig på AMI eftersom det är så intimt förknippat med institution. Placering på AMI upplevs vidare av arbetslösa som en degradering från AF. Uppföljaren tror att det är bättre att isolera denna grupp och ha ett annat forum där man kan träffas. Internatet är i denna bemärkelse bra, att de får komma bort från den vanliga miljön.

Framtiden

Initiativtagaren ser framför sig att projektet avslutas i december 1998 och införlivas i ordinarie verksamhet med ingången av 1999. Då det är frågan om en särpräglad och heterogen grupp måste den särbehandlas också i framtiden.

Uppföljaren har svårt att se att projektet får förlängning av EU-medel fram till år 2000, dock har det fått ett år till. För att projekten skall kunna gå på EU-pengar mer än två år måste de vara nyskapande. Därefter tas problematiken upp av SDN och AMI om de vill inlemma projektet i den ordinarie verksamheten och finansiera det fullt ut. Projektet har en kostnad på 7,5 miljoner per år, vilket är en förhållandevis stor summa pengar. Dock ser inte uppföljaren tydligt att det är en verksamhet som i sin nuvarande form skall föra upp i den ordinarie verksamheten.

Generellt sett menar initiativtagaren att projektet främst *bekräftat* det man tidigare antagit gäller för kulturarbetare: "det vi tidigare teoretiserade om har nu bekräftats". Dock har gruppen som helhet varit mer mottaglig för projektet än vad man trodde. De går t ex med på att bli testade i kreativitet av psykologen – "man söker den hjälp vi erbjuder på ett värdigt sätt".

Kulturarbetarna utgör ett stort spektra och förhållningssättet från myndigheterna måste ändras. "De är inga knäppskallar utan många är välbalanserade och lever ett socialt välordnat liv". Det gäller att hitta nya nischer för kulturarbetare. Företag måste få upp ögonen för vilken nytta man kan ha av kulturarbetare. Ett företag som producerar läromedel har t ex en kulturarbetare i varje projekt. Det kunde också vara en god idé att samla alla som gått igenom projektet till en stor "happening" för fritt tänkande – och se vad som kommer ut. Här finns en stor samlad erfarenhet och kunskap.

Det som behöver utvecklas under 1998 är goda mötesplatser/nätverk, ex v mellan forskare och konstnärer på Internatet. Projektet ligger väl i tiden för att kunde inordnas under SDNs ordinarie verksamhet – såväl SDN som AF omorganiserar i den riktningen.

SDN - Majorna & Linnestaden

Initiativ, kostnader och målgrupp

Ansvariga socialchefer inom berörda stadsdelsnämnder uppfattade att projektet uppstod som ett resultat av ett "samsnackande" med AMI, främst med dåvarande AMI chefen som ses som främste initiativtagare till projektet. Projektet drogs igång med hjälp av "otraditionella åtgärdsmedel" som fanns avsatta på LAN och som skulle användas för att ta tillvara nya idéer. Projektet upplevdes aldrig som kontroversiellt bland SDN-politiker. Ärenden som berör nya projektsatsningar delegeras vanligen till tjänstemännen och Kulturarbetarprojektet var inget undantag.

Kostnaderna vad gäller projektet för de två SDN är också relativt blygsamma – främst består de av finansieringen av socialbidrag som går till deltagarna och kostnaderna för en socialsekreterare som med hjälp av EU-medel med början år 1996 kunde gå från halvtid till heltid i projektet. Vidare kräver projektet att de båda socialcheferna medverkar i styrgruppen som träffas 3-4 gånger / år. Huvudfrågorna har för denna grupp varit att informera sig om projektets utveckling, att fundera över framtida finansiering samt att förbereda formerna för hur projektet skall kunna inordnas i den ordinarie verksamheten.

Den potentiella grupp som är aktuell för projektet uppskattas till runt 20% av det totala antalet arbetssökande i de två SDN, men stickprov har visat på drygt 30%. En grov skiktning av gruppen görs i dels icke-etablerade kulturarbetare med obefintliga förutsättningar att försörja sig på konst, och som bör inse att de måste finna andra sätt att försörja sig på, och dels etablerade kulturarbetare som bör få hjälp med komplettering så att de varaktigt kan försörja sig. arbeten inom det

informationsteknologiska fältet ses härvidlag som den nya och avgörande arbetsmarknaden:

> Det är ju där som jobben finns.

Bedömning av projektet

Socialcheferna bedömer projektet som mycket bra, men att projektdeltagarna är en svår grupp att hantera vilket man bör ta hänsyn till vid bedömningen av de resultat projektet leder till. Bedömningarna av projektet bygger främst på uppgifter socialcheferna får från projektledningen, dels vid styrgruppsmötena och dels genom uppgifter från den i projektledningen ingående socialsekreteraren om exempelvis kostnader för socialbidrag och antal deltagare som börjat i och avgått ur projektet.

Bedömningarna av projektet kan dock inte anses bygga på stadig grund, närkontakten med projektet har bara varit fläckvis. Sådan närkontakt blev exempelvis nödvändig under 1996 då utbildningsbidragen inte räckte till alla antagna deltagare, vilket gjorde att socialcheferna fick gripa in och diskutera tilldelning av socialbidrag som en lösning på problemet. Det är okänt hur många som faktiskt kommit ut i stadigvarande arbete, men uppfattningen är att många "kommit en bra bit på vägen".

När det gäller att bedöma projektets uppläggning känner sig inte socialcheferna tillräckligt kompetenta utan hänvisar till projektledningen. När projektet i stort skall bedömas framkommer dock ett par punkter som uppfattas som styrkor och en punkt som anses vara problematisk. Man ser en styrka i själva projektidén, i kopplingen mellan deltagarnas kompetens och den utbildning och praktik de får. Den andra styrkan är teamet som leder projektet – inte minst framhävs psykologens gedigna kunnande om kultursektorn som värdefull. Det största problemet med projektet är dess "luddighet" med vilket menas att det är otydligt då det saknas kvantifierbara och utvärderingsbara mål med verksamheten. Detta är främst ett problem när det gäller att kommunicera projektet till andra intrerssenter, exempelvis arbetsförmedlingen Kultur / media.

Framtiden

Projektet är beräknat efter EU-modell – tanken är att projektet efter två år skall in i ordinarie verksamhet eller avvecklas. För närvarande råder speciella omständigheter som utgör grund för sökande av EU-medel för ett tredje år. I samverkan med arbetsförmedlingen planeras en för SDN Linnéstaden/Majorna gemensam *arbetsmarknadsenhet* starta i januari 1998. Ur gruppen arbetssökande ska de som söker arbete och inte har några uppenbara hinder att ta arbete hamna i

denna enhet. Huvuddelen av de som deltar/söker till kulturarbetarprojektet ingår i denna grupp. Tanken är att SDN och AF skall bilda team som hanterar specifika grupper av arbetssökande. Det innebär att såväl SDN och LAN ser över sin verksamhet och att det för närvarande inte går att lägga in Kulturarbetarprojektet i ordinarie verksamhet. Förutsättningarna för att åstadkomma detta med ett års framförhållande bedöms däremot som mycket stora.

Att få in projektet i ordinarie verksamhet betyder att två saker måste beaktas, förutom att få den ovan beskrivna *samverkan* att fungera. För det första skall verksamheten drivas med *egna medel*, vilket handlar om hur olika satsningar prioriteras. För det andra gäller det att säkerställa *kunskapsöverföring* mellan ansvariga för arbetssökande - här kulturarbetare – och övriga berörda i organisationen. Man tänker sig här att det bör ske någon form av rotation, så att nya personer ingår i "projektledningen". Projektledare kan då fungera som handledare när det gäller ärenden som rör kulturarbetare.

Kan projektet lärdomar överföras till andra sökandegrupper? Det pågår exempelvis för närvarande ett ungdomsprojekt med liknande upplägg – Carnegieprojektet – där man ger ungdomar spetsutbildningar under ungefär två månader. Diskussioner har förts med bland annat psykologen om möjligheten att använda metodiken i Kulturarbetarprojektet på andra grupper, men från SDNs sida har man i nuläget inte några sådana planer.

Utbildare och arbetsgivare

Som ett led i att se hur utbildning, praktik och arbete har fungerat för de deltagare vi intervjuat inom projektet har vi också tittat närmare på två av företagen som varit mest frekventerade bland de intervjuade deltagarna, multimediaföretagen MMC och MMF.

MMC

MMC hade tidigare erfarenhet av att få kunder från arbetsförmedlingen Kultur/Media – välutbildade och välmotiverade personer men som saknade "databiten". Idén med kulturarbetarprojektet uppfattade de var att få ut deltagarna i stadigvarande arbete genom att förse dem först med en bred datorkunskap inom multimedia och därefter en lämplig fördjupning inom något område. MMC hade med framgång arbetat med denna modell med 150 - 180 kunder från arbetsförmedlingen – utbildningsansvarig sa sig veta att 76% av dessa fått jobb. För dessa räckte det i allmänhet med en 14-veckors kurs för att hitta arbete. Dock skulle kulturarbetarna få en 36 veckors utbildning. Man har hittills utbildat en 8-grupp från projektet. Ytterligare en grupp på fyra deltagare utbildas. Dessa

uppfattas som mer motiverade än den första gruppen.

Från MMC erbjöds en utbildning till en kostnad 40%[1] över konkurrenternas men med hög kvalitet, bl.a. skulle utbildningen ske i 8-grupper och inte i 12- eller 16-grupper, vilket angavs vanligt för konkurenterna. Utbildningsmodellen byggde på att lära upp deltagarna stegvis – först bekanta sig med arbetsverktyget, sedan programvaror inom grafisk framställning, därefter inom interaktiva program och slutligen att själv lära sig att programmera. Emellanåt skulle praktikperioder läggas in vid behov. Eleverna skulle finnas på plats i lokalerna på heltid – åtta timmar per dag måndag till fredag.

Deltagarna hade gått, eller skulle ha gått, en tredagars kurs för att bekanta sig med datorer, men var i övrigt i flertalet fall obekanta med redskapet. De visste inte heller vad de ville. Utbildningsansvarig uppskattade att hälften av deltagarna kunde beskrivas som omotiverade utifrån utbildningens målsättning att få stadigvarande arbete. Däremot var flertalet intresserade av att använda datorn som redskap att uttrycka sig. Han ansåg vidare att problemen borde ha kunnat förutsägas genom de tester som hade genomförts av projektledningen. På MMC fanns inte den psykologiska kompetens man upplevde som väsentlig för att förstå deltagarnas beteende. Slående fall var när deltagare hävdade att de måste ut på det årliga makrillfisket eller krävde att få individuell undervisning på moment som de frånvarit på därför att de tvättat hemma. Deltagarna visste helt enkelt inte hur man betedde sig i arbetslivet, någonting man inte visste riktigt hur man skulle hantera på MMC.

Man pratade mycket med deltagarna i denna grupp och hade "kvartssamtal". De åtta personerna bildade tre grupper. Dessa individer krävde mycket arbete, men gav inte så mycket tillbaka. De hade inga tydliga mål och det ger frustration. "De får en relativt dyr utbildning och är i någon mån priviligierade".

Modell i förändring

Utbildningsmodellen på MMC – den generellt gällande flerstegsraketen – fick snart överges. Kanske inte fullständigt eftersom utbildningsansvarig vidhöll att man var tvungen att ha en viss kronologisk ordning på kursen, "man måste lära sig krypa innan man kan gå". Utbildarna tvingades av deltagarna att tillåta specialisering, när de under kursens gång fastnade för något de upplevde som givande. Flera slutade helt enkelt att intressera sig för fortsatt fördjupning och breddutbildning när de kom till sitt intresseområde.

Upplevda problem

Problemet med den nya modellen var främst av ekonomisk art – det blev för dyrt för att vara intressant. I slutet på utbildningen för gruppen fordrades två lärare, och

[1]Projektledningen menar att dessa siffror inte stämmer med de upphjandlingsrutiner som AMI har och som de följt. Således menar de att denna kurs inte var dyrare än konkurrenternas, utan fullt jämförbar. Kostnaden för kursen på MMC var enligt projektledningen 3185 skr/vecka och person.

då var bara sju deltagare kvar. Utbildningen gick antagligent inte ihop för MMC, man vågade aldrig göra en efterkalkyl. Med tanke på att utbildningen kostade ca 100 000 per person måste den varit oerhört resurskrävande. Av dessa sju kom fem ut från utbildningen med en CD var där deras arbetsprover var samlade, en del av dessa av hög kvalitet enligt utbildningsansvarig.

Kontakterna med projektledningen var flitiga i början, nästan veckovisa. Ansvariga och utbildare på MMC upplevde snart projektet som "annorlunda". Kontakterna med projektledningen ansågs fungera mycket bra och de var både villiga och kompetenta i att hantera de problem som dök upp. Gruppen från kulturarbetarprojektet var mer svårmotiverad och med lägre disciplin än de man tidigare arbetat med från arbetsförmedlingarna. De hade andra saker som motiverade dem, t ex konsten. Denna motivation gjorde att de kunde jobba mycket intensivt med något, men kanske strunta helt i någonting annat. De hade gått arbetslösa länge och tappat disciplinen, svårt att passa tider, hade det i flera fall rörigt socialt. Det visade sig snart att en i gruppen inte höll måttet och måste sluta.

På MMC blev det inte som planerat när det gällde de inskjutna praktikperioderna. Istället fick också dessa individualiseras, så att vissa fick mycket praktik och andra ingen alls. Utbildningsansvarig angav att praktiken blandat med teori var mycket viktigt inslag i den pedagogik som användes. Den individanpassade utbildningen visade sig dock fungera mycket bättre och gav deltagarna mer motivation för det de höll på med.

MMF

VDn på MMF hade mycket stort förtroende för socialsekreteraren och projektledaren. De har fungerar som en omvänd headhunter och han tyckte egentligen att de var överkvalificerade för det de gjorde. Han tyckte att det fanns en ömsesidig förståelse mellan MMF och AMI. Och han fick en mycket bra bakgrundsbild av de som projektledningen skickade ut vad gäller kunskaper och brister. Han kontrasterar detta mot andra på t ex AF som brukar ringa och fråga om de kan ta några API. Svaret på detta brukar alltid bli nekande, dels då han upplever dem som oprofessionella och dels för att han kan inte använda de sökande till någonting. Han tolkade det som att AMI hade de någonting att *ge* i kontakterna, medan i kontakterna med andra så ville de *bli av* med någonting. När de samtalade och/eller arbetsintroducerades på MMF prövades dessa osäkra sidor, varpå feedback gick till AMI. I dessa grupper valdes sedan de ut som skulle gå på arbetsprövning en månad med möjlighet till förlängning. Från företaget är man noga med att poängtera att man endast vill ha kunnigt, motiverat och socialt kompetent folk som vill ut i arbetslivet.

Vad gällde utbildningen har man som målsättning – eller nästan ett krav – att när man var färdig så skall man ha ett jobb. Som förbehåll för att utbilda deltagare från projektet ville man kunna backa ur om det inte gick som det skulle. På MMF har man utvecklat en lärlingsmodell, vilket innebär att man tar inte in mer än max två

elever per yrkesområde vilka är grafik, programmering, ljud, copyright/text och produktionsledning. Utbildningen pågår 8-10 timmar per dag. Först lär man sig teoretiskt hur saker och ting fungerar, sedan omsätts detta i praktiken och till slut blir man behjälplig i produktionen. Praktiken blir en naturlig del av utbildningen. Dock bereddes inga möjligheter att få praktik på andra företag. Inom varje yrkesområde finns en "mästare" som skall motiveras av att lära lärlingen i syfte att sedan få hjälp med produktionen. Det finns också en utbildningsansvarig, men man betonar att man inte ger någon kurs. Vidare betonas att den sociala kompetensen är viktig och man skall kunna hålla tempot. Slutligen bör man se utbildningen som ett arbete och fästa tillbörlig vikt vid det.

Tre deltagare i projektet har gått igenom CHs utbildning på 44 veckor[2]. Den kostar 2000 per vecka och person. Utbildningen utmynnar i en mängd arbetsprover, något som betonas som väldigt viktigt när företaget rekryterar egen personal. Det kontrasteras mot att ha ett betyg eller ett papper som säger att jag har gått igenom detta. Under kursen gång antar han att de går på någon form av utbildningsbidrag. Introduktion innan går väl på någon form av andra pengar, han är inte så insatt i det. Efter avslutad utbildning tar dock MMF ansvaret för lönekostnaderna.

Problem

På MMF upplevde vi inte att projektdeltagarna hade några större problem. De rigorösa urvalsmekanismer av deltagarna gjorde det troligen lättare att lyckas, menar de på MMF.

Hur gick det?

Utbildningsansvarig och kursansvarig lärare på MMC var lite osäkra på hur det gått för de sju som fullföljde utbildningen. Åtminstone fyra hade arbete och av dessa hade åtminstone tre stadigvarande arbete, varav två på MMC och en på en näraliggande reklambyrå.

Av de tre som gick utbildningen på MMF var två kvar inom företaget och en jobbade någon annanstans. I så motto var målsättningen uppfylld. VD:n visste inte vad som hade hänt med de andra som varit i kontakt med företaget, förutom en som hjälpte dem på deltid med att tala in röster.

Lärdomar

Utbildningsansvarig på MMC ansåg – med stöd av kursansvarig lärare – att gruppen från kulturarbetarprojektet inte var "mogen" för att utbilda sig inom hela

[2]Projektledningen menar här att det var fyra deltagare och att längden på utbildningen varierade beroende på utbildning.

multimediaområdet. Det vore bättre att i samförstånd med AMI hitta *individuella* lösningar med utgångspunkt i att låta de som ville satsa på det som de fann intressant inom multimediaområdet. Två uppgifter såg man som centrala för en effektiv utbildning:
a) att hitta det område som deltagaren är bra på och intresserad av
b) att med denna målsättning/bakgrund varva praktik och (handledd) utbildning.

På MMF säger sig VD:n ha lärt sig mycket om social kompetens genom utbildningarna och kontakten med projektet – toleransnivån har ökat markant. Det finns inga direkta mallar för hur en utbildning skall utformas. Vissa praktikanter är bra teoretiskt och lär sig snabbt, medan de får jobba med det praktiska hantverket länge för att det skall sitta, och för andra är det tvärtom. De som blivit utbildade har varit lite äldre vilket medför att de har mycket livserfarenhet och historia de kan referera till, vilket kan både berika och vara en belastning.

Deltagarna

Om projektet

De flesta av de vi intervjuat är tämligen eniga om att projektet är en bra idé och att ambitionerna är goda. Projektet verkar vara en god inkörsport till att ta sig ur en låst position vad gäller yrkesval och ge en möjlighet att komma in i en bransch som man verkligen vill jobba inom. Man upplever också till stor del att de som driver projektet är entusiastiska och drivna i sitt arbete.

> Projektet har varit mycket bra och projektledarna har aktivt arbetat för att deltagarna skall komma ut på arbetsmarknaden

Det är i första hand två delar av projektet som framstår som mer kontroversiella än andra, dels den inledande fasen i syfte att öka självinsikten och dels utbildningsmomenten med praktik. Vi återkommer till dessa mer specifikt nedan.

För deltagarna framträder i efterhand själva utbildningen och praktiken som det centrala i projektet, medan relationerna till projektledarna framställs som klart sekundära. Varför projektledningen får en så undanskymd roll i dialogen med deltagarna kan vara svårt att fastställa. Tiden spelar säkert en viss roll – deltagarna har lämnat den fasen bakom sig och andra problem har aktualiseras. Det har heller aldrig varit syftet att projektledningen skulle "spela första fiolen", utan det var deltagarna som skulle konfronteras med sin situation vs försörjningsförmåga – och den testas för första gången under projektet i utbildningen/praktiken. En annan tänkbar orsak är att det som hände i kontakten med projektledarna kan ha varit så känsligt – framlyftandet av självbilden – att man vill lämna det bakom sig eller

inte tala om det (se ovan).

> Kontakterna med projektledningen tycker jag också har fungerat bra och jag har lyssnat på dem och de har lysnat på mig. Jag tyckte att de sista veckorna som jag var med i projektet så fungerade det bra. Då gjorde de sina jobb istället för att flumma omkring. Då gjorde de det de var bra på, att ordna praktikplatser, studiebesök eller utbildningar. Det borde de egentligen ha gjort från början.

En övergripande kritik är att projektet inte utgått från *deltagarnas* helhetssyn – livssituation, ekonomi, kompetens, utbildningsbehov etc. i relation till sökt kompetens etc. Det betyder att deltagarna upplevt projektet som fragmenterat – självbild för sig, utbildning för sig, arbete för sig etc. Vad ligger bakom denna upplevelse? Deltagarna var här osäkra. En tanke är att bristen på helhet helt enkelt beror på bristande resurser eller bristande förmåga hos projektledningen. En annan tanke är att fragmenteringen är en medvetet vald strategi. Är syftet att deltagarna själva skall sy ihop en helhet? Om de nu skall betraktas som – och betraktar sig själva som – vuxna individer, skall de kanske också ta ansvar för att med hjälp av projektresurser skapa förutsättningar för varaktig försörjningsförmåga? Om så är fallet, är det en rimlig utgångspunkt med tanke på deltagarnas bakgrund i arbetslivet? Eller skall projekttiden betraktas som en process där deltagarna efter hand stärks att ta initiativ och hitta egna vägar? I något fall beskrevs dock ett genombrott i relationen mellan projektledning och deltagare som snart därefter ledde till en väg in i arbetslivet.

> I början försökte projektledningen övertyga mig om att jag skulle starta eget. Någonting som jag inte ville och också försökte tala om för dom. Dom pendlade mellan att vara bra lyssnare och inte alls lyssna genom att erbjuda standardprojekt. Men till slut verkar det som de förstod vad jag menade och utgick ifrån det istället och det verkade som de *trodde på mig* och därför gav mig den praktikplats som jag sedan fortsatt på.

Den inledande fasen

Den inledande fasen är i normalfallet 2-3 månader lång och går ut på att ändra kulturarbetarnas självbild för att de så småningom skall kunna se sig själv i en mera samhällstillvänd dager vad gäller relationen arbete och konst. I den inledande fasen pågår arbetet främst i grupp och i denna fas har psykologen en mer framträdande roll än de andra i projektledningen.

I ett inledande skede anger många att de ser mycket positivt på denna fas och de är förväntansfulla inför vad den kommer att ge. Dock figurerar en del vanföreställningar i början vilket kan bero på bristande information. Ett exempel på en sådan vanföreställning är att gruppen skulle jobba tillsammans i ett gemensamt kulturarbetarprojekt.

> Jag såg positivt på det. I fortsättningen bildades en grupp av sju deltagare som träffades regelbundet 2-3 gånger i veckan för att prata – om vad då? så här efteråt

> (retoriska fråga, vår anm.)...det var en undran som gruppen delade – ingen upplevde det som särskilt meningsfullt.

Vanföreställningen ovan kanske inte är helt orimlig vad gäller hur gruppen kan användas. Det kanske finns en stor potential i dessa grupper, där det utifrån individernas föreställningar om vad de vill och kan göra växer fram till nya lösnigar som inte projektledningen nödvändigtvis behöver ha tänkt ut i förväg. I den bemärkelsen blir projektledningen i ännu större utsträckning resurspersoner som fungerar som ett stöd och bollplank för de i projektet inblandade. Flertalet projektdeltagare uppger att de redan innan de kom in i projektet var inställda på att försörja sig på arbetsmarknadens och samhällets villkor. Behöver så mycket resurser läggas på att ändra deras självbild?

> Under de första två-tre månaderna hände ingenting utan det var bara en massa tjafs om att man skulle hitta sig själv och sådant där, och kramas och så. Alla i gruppen tyckte att de hellre hade mer handgripligen velat jobba med att få jobb. Som det var nu slogs det en massa blå dunster i ögonen på folk att de skulle utveckla sin konstnärlighet för att sedan bli slagna i ansiktet med att det finns i princip bara jobb inom IT-branschen.

Det är svårt att fastställa effekten av den mer djuplodande psykologiska delen av projektet. Deltagarna verkar på ett sätt vana vid denna slags penetration. Reaktionerna har i något fall varit positiv, men de negativa omdömena dominerar och kopplas samman med ansvarig person. Också här måste möjligheten hållas öppen att de negativa reaktionerna kan hänga samman med det känsliga innehållet i dessa moment. Deltagarna genomgår också psykologiska tester som enligt deltagarna går relativt obemärkta förbi, dels för att de inte känt sig berörda av dem, dels för att resultaten antingen är okända eller verkar absurda för dem. Dessa anledningar kan medföra att testandet får ett begränsat värde. I sämsta fall kan det minska förtroendet för projektet och förvirra snarare än klargöra framtida yrkesval.

> Jag har med psykologens hjälp fått stärkt självförtroende, att jag är normal och inte psykiskt sjuk, vilket är den föreställning som funnits i min släkt.

> Det är bra att projektet är tänkt att innehålla psykologisk kompetens, men valet av person har varit olyckligt för projektet – deltagarna har inget förtroende för X, det är fel gubbe..., något jag själv kom på först efter en längrer tids erfarenhet.

Som en del i den inledande fasen använder projektledningen olika tester för bl a yrkesval och persolighet för att skapa ett arbetsunderlag. Dessa tester ses dock av många som meningslösa och felriktade, möjligen beroende på hur de hanteras.

> Det var en massa blanketter att fylla i och så kunde man säga att jag skulle bli båtbyggare, något jag varken ville eller ens hade en tanke på att bli.

> Jag har varit på Internatet två gånger, en som introduktion och en gång som avslutning. Jag är i stort sett positiv till denna del av projektet, då man för en gångs skull uppskattas, får god mat, bra rum, vacker miljö etc. Vissa av aktiviteterna var också bra och en del av lärarna.

Internatet är troligen den del av projektet som är mest kontroversiell. Sammanfattningsvis säger sig deltagarna inte uppleva någon form av samband mellan kursens/internatets syfte och att bli självförsörjande. Däremot uppskattas tillvaron på Internatet – att komma ut i en trevlig miljö, bli ompysslad, äta lyxigt och bli serverade ett program. Flertalet anser dock att internatet är överflödigt eftersom det inte direkt hanterat de problem som ligger för handen.

> Jag och de flesta i min grupp tyckte att internatet var relativt meningslöst – det var flummigt, lekskola och aldeles för slappt. Med tanke på de övningar som gjordes kunde man tro att det var utformat för sjuttonåringar eller missbrukare. Jag tyckte att de *daltade väldigt mycket med dem, som om de vore väldigt sjuka* eller någonting. Vi raljerade lite över situationen – "ja vi som drömmer i färg vi måste ju..." Jag tyckte dock att föreläsningen om konst var intressant och en avslappningsövning med rörelse- och danspedagog var bra och gav något. I övrigt var det mycket givande att få komma iväg till en vacker miljö och med god mat.

Det är svårt att hitta samband mellan angivna mål för internaten och vad deltagarna säger sig ha fått ut. I målformuleringen talas det om att öka kreativiteten och rent av bli "högkreativ" (här försvann det kommunikativa syftet med internatet) genom att "få kontakt med sina inneboende och omedvetna resurser" och därigenom "omstrukturera problemformuleringar". Det är knappast självklart att deltagarna i Kulturarbetarprojektet är speciellt icke-kreativa eller har speciellt svårt att "få kontakt med sina inneboende och omedvetna resurser"[3]. Kursdeltagarna upplevde internaten som en verksamhet för de som har djupa identitetsproblem eller andra allvarliga störningar mellan inre och yttre värld, något som vi varken kunnat iaktta hos de intervjuade eller som stämmer med internatets uttalade syfte. Interantet framstår här som paradoxalt, å ena sidan väljs de ut som har god balans mellan inre och yttre balans, och andra sidan syftar kursen till att skapa en sådan balans. Kan det vara denna paradox som gör att deltagarna upplever denna kurs som kontroversiell eller rent av obegriplig?

Det sker också, vad vi förstått, en selektering till internatet i flera steg. I ett första steg väljs de ut som får vara med i projektet. Av dessa sker sedan ytterligare en selektering – vilka som får åka till Internatet. De kriterier som dessa selekteringar bygger på är hur positiv man är till projektet, till att jobba med sig själv och slutligen hur öppen man är för att få ett arbete. Dessa tre kriterier ger i sig en signal om att dessa människor redan är redo för arbetsmarknaden eller att gå en vidareutbilding. Varför skall man då gå tillbaka i processen och jobba med självbilden? Slår man inte in redan öppna dörrar?

[3]Citaten är hämtade från kursbeskrivningar rörande internatet.

> Internatet tyckte jag var helt meningslöst och bara ett sätt för X att få hans polare fyrtiotalisterna att tjäna pengar. Varför skall man åka dit och leva i lyx, få eget rum med havsutsikt och käka trerätters lyxmiddagar? Man kanske inte skall säga så, men det verkade helt uppenbart. Det var rena småskolan med en massa rörelselekar och massage.

Kritiken rör också innehållet i internatet och bilden bekräftas i någon mån av vårt eget besök. Frågor som vi ställde oss var t ex varför det var så många ledare/administratörer där (nästan lika många om antalet elever/deltagare). Var nivån på innehållet i kursen adekvat för konstutbildade människor? Vi deltog i en "konst-och kulturhistorisk exposé" - dock angavs inget syfte för denna föreläsning och den resulterade heller ej i någon konklussion eller uppsamling av tankar.[4] Var budskapet i det som förmedlades tydligt? Föreläsningen vi åhörde verkade lämna många mer eller mindre oberörda och kommentarerna var ett svävande – "det var väl intressant". Vilka var egentligen de signaler som sändes ut från kursledningen?

> och det var pinsamt när man skulle lära ut färgcirkeln till konstnärer som har gått på konstskola eller konsthögskola.

> Dessutom skedde en separation mellan kursledning och deltagare som jag uppfattade som rent kränkande, långt ifrån tidigare erfarenheter av liknande seminarier i konstnärssammanhang.

Det finns alltid de som är nöjda och de som är missnöjda och det finns alltid olika sätt att hantera situationer. Det finns säkert ett syfte att separera kursledning och kursdeltagare som är viktigt för kursens syfte eller pedagogik[5]. Det är dock tänkbart att det outtalade syftet är att provocera och konfrontera deltagarna med sina föreställningar. Vi rör oss i så fall med syften som måste övervägas ur etisk ståndpunkt – är det försvarbart ur uppdragsgivarens och professionella intresseorganisationers perspektiv? Primärt för projektdeltagarna var att stadigvarande kunna försörja sig själva, inte att delta i något som i många fall upplevdes som psykologiska experiment. Alla var emellertid inte negativa till internatet, utan var inställda på att tolka internatet i så positiva termer som möjligt.

> Det var intressant då det rörde sig om att komma i kontakt med sig själv genom exempelvis andningsövningar, förhållandet mellan kropp och själ och det gav vissa insikter och tid att tänka på framtiden. Miljön vid havsbandet förstärkte detta positiva intryck. Jag förstår kritiken från andra deltagare – "vad vill dom oss?" – men det handlar om vilken grundinställning man har, om man ser sejouren som ett hot elle en möjlighet.

[4]Syftet var att "utveckla deltagarnas självinsikt genom att berätt om människor inom konst och kultur som förändrat sitt sätt att tänka." Detta framgick inte med önskvärd tydlighet och vår tolkning är att föreläsningen skulle kunna användas mera kraftfullt i att förmedla detta snarare än att bara presentera en mängd konstnärer. Föreläsningen saknar helt enkelt konklussion och utnyttjar inte den pedagogik som är både kraftfull och möjlig i detta sammanhang.

[5]Dock är det viktigt att vara medveten om möjliga reaktioner och därför kanske föregå detta genom att tydligare förklara vad syftet med olika moment i kursen har.

Om utbildning

Utbildningen och företagen som skött denna (MMC, MMF, MMM) får kritik, i några fall mycket kritik. Deltagarna ger intryck av att ha behandlats som andra klassens kunder/elever. Utbildningen har inte individualiserats och de har inte fått vare sig de kunskaper eller det stöd de anser vara nödvändigt för att bli attraktiva på arbetsmarknaden och som de var berättigade till. I extremfallet framställs utbildningen som exploatering, ett slags on-the-job-training där de utnyttjas i företagets ordinarie produktion.

> Huvudfelet har varit att deltagarna alltför lätt och på ytlig grund hamnat i någon datautbildning, vilket lett till att de ofta fått fel – många gånger för bred och ytlig – allmänutbildning, exempelvis i multimedia.

Utbildningarna som erbjuds har till viss del utformats med arbetsförmedlingar som primär kund. Utbildning sker även för andra kunder, men denna utbildning är av helt annan karaktär. I detta perspektiv är det också mycket svårt att bestämma om utbildningens pris är rimligt i förhållande till vad man får. Utbildningarna är också av olika slag – de varierar från standardkoncept till lärling - mästarförhållande.

> Jag deltog i en introduktionskurs för datorer, men på grund av det tvång jag kände från projektet och soc att göra detta kommer jag troligen aldrig att röra en dator mer.

MMC får kritik av de två vi intervjuat som har erfarenhet av företaget. Utbildningen verkar inte leda till någonting speciellt. 35 veckors utbildning gav för dem inte ens ett vettigt arbetsprov. Klagomålen handlar främst om att man inte tar hänsyn till individerna och deras kompetens utan erbjuder en standardlösning för alla. Det verkar inte heller som att utbildningen har den starka koppling till arbetsmarknaden som är nödvändig i sammanhanget.

> Projektets svagaste punkt är *den tunna kopplingen till arbetsmarknaden*. Potentiella arbetsgivare inom främst mediavärlden känner inte till projektet och deltagarnas kompetens och inte heller känner deltagarna till arbetsmarknaden, så de vet inte vilken kompletterande utbildning de behöver.

> Företaget ägnar sig inte bara åt utbildning utan producerar också multimedia, men dessa processer var inte tillgängliga för oss – det verkade som att företaget inte ville avslöja sin egen kompetens på området. Företaget hade också andra utbildningskunder, vilka fick en mycket bättre service, medan vi upplevde oss bli bemötta som "dräggänget". Det var också en effekt av att vi utbildades i klump på samma företag.

De utbildningar som erbjuds liknar de problem som ofta finns vid trepartsrelationer. Det är exempelvis inte ovanligt att statliga verk är subjekt för "mjölkning" av näringslivet utan att deltagarna får den service som utlovats.

> Planering och struktur fungerade inte så bra. Utbildningen kostade 4.000:- /vecka exkl. moms, men trots det var det osäkert hur långa utbildningarna skulle bli för den

enskilde, vem som var lärare, om denne skulle dyka upp, etc.[6]

Rent generellt är deltagarna positiva att de fått utbildning och att de i någon mån är relaterad till det de vill göra eller tror sig ha goda förutsättningar att tillgodogöra sig. Att utbildningens innehåll och former kanske inte alltid stämmer är dock en annan frågeställning.

> Mycket med utbildningen var bra, exempelvis lärarna – kunniga frilansare men med olika pedogogis skicklighet och engagemenag och de kunde ge tips om framtida arbetsgivare och arbetsmöjligheter. Materialet var också bra med lathundar, manualer och häften. Genomgångar varvades med egenarbete framför datorn.

Kursdeltagarna är mycket positiva till att få komma ut i utbildning och få en ordnad struktur och något meningsfullt att göra, men också något som man kan se leder någonstans. Det är också denna form av åtgärder som lämnar ett mer bestående intryck hos deltagana i projektet.

> Mitt självförtroendet har stärkts, både genom ökade kunskaper, inträde på arbetsmarknaden och samtal med projektets ledning. Om det är något som jag är kritisk mot är det kontrollen av arbetsgivaransvaret. Dessa får betalt för att utbilda, men tjänar flerfalt genom att utnyttja projektdeltagarna i produktionen med lågt lärande som följd. De borde kontrolleras bättre alltså.

Om praktiken

I projektet ingår i många fall att deltagarna skall praktisera på arbetsplatser ingår praktik. Här är kritiken minst lika massiv som vad gäller utbildningen. Av de vi intervjuat har i flera fall praktik inte ordnats och när deltagarna tryckt på för att få en sådan har den varit kort eller varit okvalificerad.

> Praktiken och den påföljande anställningen har varit långt ifrån problemfri. Förutom vissa relationsproblem med arbetskamrater och arbetsgivare fick jag aldrig någon egentlig utbildning till datagrafiker och animerare, trots att AMI betalat företaget för detta. Istället fick jag “on-the-job-training“, ingen har tagit ansvar för utbildningen. Jag har fått fråga mer erfarna arbetskamrater, men dessa har sällan haft tid att ägna sig åt mig.

Vad ligger bakom kritiken? Var syftet att de skulle få lång praktik? Vad var i så fall syftet med praktiken? Vem skulle ordna praktikplats?

Om arbete

Här går intrycken lite isär vad gäller om man hamnat rätt. För vissa fungerar det mycket bra och för andra är det mera problem. Vad som är kännetecknande är

[6]Dessa osäkerhetsfaktorer är intressanta främst för att kursledningen på Citat uttalar sig i samma ordalag, men i detta sammanhang rör det sig om eleverna

dock den stora osäkerhet som nästan alltid infinner sig i början av en anställning/praktik. Handledarsituation är önskvärd för många av de som kommit ut i någon form av åtgärd. Projektet fungerar också som ett informellt nätverk där de genom t ex sin utbildare eller andra kontakter kan få information eller rekommendationer för att komma in eller hålla sig kvar på arbetsmarknaden.

> När det gäller jobbsökande ser jag främst lärarna på MMC och andra kursdeltagare som nyttiga bollplank – de kan ge tips om vad man bör kunna för att få jobb och vilka som söker folk.

De som fått jobb upplever att projektet har fungerat mycket bra och de har lämnat bakom sig funderingar kring projektets form och innehåll. Vad de främst uppskattar är de arbetsskapande/arbetsförmedlande funktionerna som funnits i projektet.

> Jag tycker att projektet fungerat mycket bra i och med att det har givit mig en möjlighet att få lön för det som jag gör ändå. Att ha en anställing är viktigt för mig. Jag tycker det är skönare att ha lön än att gå på socialbidrag, främst för att socialbidraget inte räcker till någonting.

Om framtiden

Deltagarna ger bilden av att ha fått hopp och inspiration till framtida stabil försörjning och ett värde på arbetsmarknaden.

> Före jag kom med projektet såg jag mig som konstnär utan möjlighet att försörja mig på mitt konstnärskap. Idag ser jag mig som grafiker med datorn som främsta arbetsredskap, medan måleriet har intagit en mer undanskymd roll som fritidsintresse. Min ambition är att någon gång i framtiden få ställa ut, inte för att sälja utan för att visa upp mina målningar. Jag tycker det är roligt att arbeta med datoranimation och ser arbetet som konstnärligt.

De redskap de hittills fått räcker dock inte ända fram – ingen av de vi talat med har blivit ordentligt etablerad i arbetssituationen och de känner de sig villrådiga. De anser att de tämligen stora resurserna kunde ha använts på ett mer effektivt sätt om deltagarna själva fått större inflytande över hur de skulle användas.

Vilket ansvar uppfattar sig projektledningen ha här? Vad ges för stöd när det gäller att ge deltagarna en eftertraktad kompetens och hitta jobb åt dem? Vad görs om deltagarna säger sig ha en fortsatt diffus bild av arbetsmarknaden?

Sammanfattningsvis framgår det att deltagarna ser projektet som mycket värdefullt, men den standardmodell som hela tiden funnits som mall verkar inte ha fungerat tillfredsställande. Istället för en standardmodell kanske projektet bör jobba mer med personliga lösningar på de specifika problem varje person har.

Gemensamt för deltagarna är att de inte är rädda att stå utanför samhället, att de är

rätt egensinniga personer och att deras största problem många gånger är att de tar sig själva och sina liv på allvar – enligt en deltagare på för stort allvar. Det leder till samhälleliga anpassningsproblem, trots att kulturarbetarna jobbar mycket och ibland förtärande med sina konstnärliga uttrycksformer. De tar gärna också enkla rutinjobb för att klara sig. Det viktiga är att jobba med något i arbetslivet som man uppskattas för – att matcha kompetens med efterfrågan på arbetsmarknaden. Och det är här vi finner *projektets egentliga styrka – projektets grundidé och projektledningen respekt för deltagarnas kunnande och dess inriktning på att stödja deltagarna att finna rätt jobb.* Projektet håller i det krångliga administrerandet och – framför allt – deltagarna vet att *ledningen driver på deltagarna* att "hänga i" och aktivt arbeta för att skaffa sig den kompetens de behöver för att få det jobb de passar till.

Analys

I detta tredje avsnitt av rapporten tolkar vi det material som har presenterats i mer genrella termer. På inget sätt är vår redovisning objektiv (Berger och Luckman 1966) vilket bl a kan uttolkas ur den begynnade analys på microplan som kunnat utläsas i presentationen av projektintressenterna ovan. Vi har gjort valen av den empiri vi redovisat utifrån ambitionen att ge en så ofärgad och fullständig bild som möjligt av kulturarbetarprojektet. Därför anser vi att det tidigare materialet ger en god översikt över vad vi funnit som väsentliga aspekter i kulturarbetarprojektet.

Nedan följer först en tolkning av de respektive bilder som framträtt där en tydlig likhet finns mellan LAN, Socialkontoret och projektledningen Denna bild kontrasteras mot deltagarnas bild som i vissa avseenden är mycket heterogen då individerna inom denna grupp har mycket olika bakgrunder. Men vi ser ändå en klar kärna som dessa har gemensamt vad gäller synen på projektet.

Resonemanget går sedan vidare till en diskussion om lärande och samverkan utifrån de respektive bilderna. Diskussionen är inriktad på att visa på lärdomar man kan dra utifrån de perspektiv vi presenterar. Denna lärandediskussion utgår ifrån vad som har kommit till stånd, vad är det som begränsar och vad kan man bryta. Slutligen knyter vi ihop avsnittet och rapporten med några slutord.

Projektägarnas bild

Utifrån de bilder som vi har presenterat ovan vad gäller projektägarna, här avses Länsarbetsnämnden, Stadsdelsnämnderna och Projektledningen, framträder en anmärkningsvärt *homogen och enhetlig bild* av hur problemet ser ut, hur man skall lösa det och hur målgruppen ser ut. Detta menar vi får konsekvenser för hur projektet gestaltar sig. En tydlig anledning till att målbilden är så koordinerad mellan dessa tre instanser är att representanter från alla tre har varit med i diskussionerna från början. I denna bemärkelse kan projektledningen ses som den sammanbindande och fortlöpande länken. Hur ser då denna målbild ut? Kulturarbetaren ses som en kreativ människa men med ett negativt, oftast väl underbyggt, förhållningssätt till att innordna sig i de strukturer som samhället har att erbjuda vad gäller arbetsmarknaden. Idag är samhällets erbjudanden på stark reträtt och många kulturarbetare hamnar här i ett vakuum mellan vad de vill göra

och vad de kan försörja sig på. Som en konsekvens av detta blir en primär åtgärd att skapa en sorts *överenstämmelse mellan den inre och den yttre världen* för dessa kulturarbetare.

Hur skapas då denna balans mellan inre och yttre värld? I de processer som finns i projektet börjar man med att "skaka om i den inre världen" – internatet kan ses som ett exempel på detta – för att sedan övergå till verksamhet där den yttre världen behandlas, t ex i form av praktikplatser. Det *nya* i projektet består främst i *intresset för den inre världen* och det återspeglas i projeltetst fokusering. Mer tid, möda och resurser går till att utveckla synen på den inre världen i relation till den yttre världen. Detta menar vi också återspeglas i en förskjuten målbild (se kommande diskussion om målförskjutning) – det viktiga är att kulturarbetarna skall bli socialt kompetenta individer som fungerar i samhället snarare än att de skall få arbete och bli självförsörjande. Idealet med balans mellan inre och yttre värld återspeglas således inte i projektet, utan problematiken i den yttre världen underordnas och ses som en följd av den inre världens problematik.

Projektets *styrka* utifrån projektägarnas horisont är det nya sättet att jobba med kulturarbetarna. Dessa ses som en utsatt grupp i samhället och det nya ligger i just att *bearbeta deltagarnas inre bilder*. Målet är att få dem att själva inse det prekära i sin situation och genom omvärdering anpassa sig till det samhälle som utgör normen. Psykologens modell personanalys och gruppdynamik utgör det mest framträdande sättet att närma sig denna problematik. Vidare lyfts projektets integrativa förmåga fram, främst genom att peka på samverkan mellan socialkontor och arbetsmarknadsinstitut. Denna integration har inneburit att kulturarbetarna i projektet endast behövt komma i kontakt med ett fåtal personer placerade på samma ställe, i kontrast till att slussas runt till olika institutioner med antipati mot byråkrati och myndigheter som följd.

I diskussioner om vad som behöver *förändras* är projektägarna eniga om att det handlar om *förfining och utveckling* i redan upptrampade spår. De nya arbetsmarknadsenheternas sätt att samverka mellan olika instanser ses som en bekräftelse att man är rätt ute. Lite funderingar och osäkerhet har uttryckts om hur lärdomarna från projektet skall spridas eller utvecklas. Dock finns inga strategier för någon mer omfattande kritisk betraktelse, varför det får ses som mer allmänna funderingar.

Deltagarnas bild

Som kontrast till ovanstående bild av hur projektet ser ut vill vi ställa deltagarperspektiv vi mött. Som lekmän inom det psykologiska fältet har vi upplevt att dessa individer har en relativt god balans mellan inre och yttre värld. Psykologen har också bekräftat att det sker urval i flera steg och att det bara är de som kan sägas ha en balans mellan inre och yttre värld som går vidare i projektet – de med allvarliga störningar slussas vidare till andra åtgärder.

Inrevärldsproblematiken för de utvalda ter sig således tämligen begränsad - det är tveksamt om den kan sägas vara större för projektdeltagarna än för någon annan slumpvis sammansatt gruppering.

Projektdeltagarna har varit arbetslösa och gått på socialbidrag av olika anledningar. De har inte sällan en social börda att bära på t ex som ensamstående mödrar. Vad som är genomgående för dessa personer är dock att de främst vill ha ordning på sin sociala situation. De vill ha strukturer, rutiner och kanske ett lönearbete att gå till varje dag. De accepterar dock inte vilket arbete som helst, där är de ganska noga. Men de flesta vill kunna leva ett liv där de kan fungera socialt och vara självförsörjande, helst – men inte nödvändigtvis – utifrån sin passion som de har i den konstart de utövar.

Kulturarbetarna har genomgående sett projektet som ett bra initiativ, de är glada att något görs. Dock ställer de sig i varierande grad frågande till innehållet i projektet. Många går in med någon form av föreställning att projektet på något sätt skall få dem ut i arbete och förhoppningsvis även att de skall bli självförsörjande. Med *erfarenheter* i bagaget ställer man sig emellertid lite avvaktande inför vad man varit med om inom projektets ram, kanske mycket beroende på att de inte direkt blir informerade om vad olika moment har för syfte. Den psykologiska analysen uppfattas främst som någon form av urvalsprocess, men dess innehåll och syfte förblir oklart i åtminstone kan de inte återge någon sådan. Internatet uppskattas mycket som ett sätt att komma iväg och bli ompysslad, men innehållet på kursen lämnar en del oberörda medan andra är klart kritiska. När de sedan får handfast hjälp att pröva praktikplatser uppskattas detta mycket, liksom de utbildningar som knyter an till deras intresseområden. Framför allt uppskattas när de får hjälp att hitta ett arbete där de kan utveckla sina talanger i någon form.

Gruppen är klart mer kritisk till projektet än vad projektägarna är. Från deras horisont är det mycket som behöver förändras. De vill veta vad syftet med olika moment är. De vill att projektet ser mer till individens behov än att slussa dem genom ett standardprogram byggd på grupptänkande. De betonar överlag projektets arbetsförmedlande funktion som dess styrka. Det är svårt att bortse från kritiken mot de gruppdynamiska inslagen och det som uppfattas som terapeutiska situationer . Vissa ser internaten som direkt kränkande, varför de tycker att innehållet bör omvärderas. Dock ser de miljön och vistelsen där som positiv. Det finns en tendens att betrakta projektet som en manifestation av hjälpmentalitet av klassiskt från-ovan-perspektiv men i modern språkdräkt.

Bilder i kontrast

Sammantaget får vi två olikartade målbilder – å ena sidan projektägarnas/projektledningens och å andra sidan deltagarnas. Väl etablerad teori som till exempel symbolisk interaktionism (Mead 1969hävdar att olika målbilder blir problematiska då vi styrs av de symboler och föreställnsramar vi bär med oss.

Från projektledningens sida upprätthålls en delvis medveten distans. De olika målbilderna och föreställningsramarna gör att kommunikationssvårigheter uppstår mellan projektledningen och projektdeltagarna.

Problematiken har många bottnar, men vi vill här lyfta fram den utpräglade hjälparroll som yrkena inom projektledningen har, d v s psykolog, socialarbetare och yrkesförmedlare. Lorentz Lyttkens sammanfattade i sin bok "Den disciplinerade människan" (Lyttkens 1989) ett antal projekt om värderingsförskjutningar i Sverige. Här skrev han om "det hjälpande skiktets" betydelse för samhällsutvecklingen. Detta skikt har sina rötter i den offentliga sektorn inom yrken som avser att hjälpa andra till olika insikter. De ser sig som experter på självförverkligande och personlighetsutveckling och hävdar dessa som centrala mål. Gruppen har utvecklat en specifik vokabulär som har sina rötter inom samhällsvetenskaperna, den sociala kompetensens språk. Det är ett distanserat, abstrakt och förklarande språk som tillåter brukaren att närma sig det han eller hon talar om som ett utanförstående, ett språk för institutioner. Med hjälp av denna vokabulär problematiseras individens liv utan att direkt värderas av betraktaren. Exempelvis omvandlas "illvilja och elakhet" till "infantla personlighetsdrag". En effekt av detta blir också att kulturarbetarna håller en distans till projektledningen.

Vi ser klara paralleller mellan det Lyttkens (ibid) ser som grundläggande för distansering och den distansering som förekommer från projektledningens sida. Hur kan man mer generellt förstå de kontrasterande målbilderna och varför de uppkommit? Vi vill belysa olikheterna med hjälp av tre modeller som avspeglar i projektet förekommande synsätt att hantera övergången från från utanförskap till innanförskap i samhällsgemenskapen.

Grundsyn i projektmodellen

Kulturarbetarprojektet lyfts fram som en ny och unik modell i hur man kommer till rätta med problemen hur vi institutionellt behandlar denna grupp. Vi ställer här den gamla bilden, d v s det vi kallar för modell 1, mot den nya bilden, vilket vi kallar för modell 2, för att lyfta fram skillnaden mellan dessa modeller och se vad som är unikt för detta projektet. Denna sammanställning ligger även till grund för den fortsatta diskussionen.

Modell 1 ; struktur-/konjunkturanpassning

Modell 1 utgörs av den klassiska anpassningen av individer till rådande struktur- och konjunkturförhållanden. Utifrån den problematiseras inte individerna i någon högre grad. Grundantagandet handlar om att den yttre världen – samhället och dess institutioner – förändras på ett många gånger oförutsägbart sätt och till denna förändring måste individerna anpassa sig, annars blir de utslagna. Det är alltså

samhällsförändringarna som ses som det grundläggande problemet. Synsättet kan sägas utgöra en hörnsten i "den svenska modellens" arbetsmarknadspolitik (se t ex Leijon och Ohlsson 1994) och här har vi grunden till "aktiva åtgärder". Den avgörande kompetensen med detta perspektiv är kunskap om arbetsmarknaden och vilka kvalifikationer som krävs för att etablera sig på densamma. Modellen har under lång tid praktiserats med stor framgång av samhällets arbetsmarknadsorgan, men har ifrågasatts från en mängd utgångspunkter under senare år. I projektet finns "kvarlevor" av modell 1 i form av anlagstester och traditionell studie- och yrkesvägledning, även om de vävts in i ett nytt sammanhang som i alla fall till viss del förändrar dess funktion.

Modell 2; individutveckling

En bidragande orsak till att modell 1 ifrågasatts har troligen varit den relativt stora arbetslöshet som tycks cementerad under 90-talet, samtidigt som såväl nya som etablerade branscher söker kvalificerad personal. Detta i kombination med en hårdbantande offentlig sektor har lett till att frågan om *vem* som blir arbetslös och *varför*. En samhällsutveckling tas, med modell 2 framför ögonen, för given – problemet blir då de *individer* som inte förstår eller vill anpassa sig till samhällsdynamiken. Icke-anpassade individers inrevärld problematiseras utifrån grundantagandet att de individer som kommer utanför har svårigheter att balansera den inre och yttre världen. Här kommer man mycket nära – eller passerar rent av gränsen för – att sjukförklara de utanförstående. Vidare antas att problem som exempelvis arbetslöshet i hög grad löser sig självt om individens inrevärld mognar och kommer i balans med yttrevärldsbetingelser. Den avgörande kompetensen i modell 2 är psykologisk och terapeutisk kunskap – hur förstå och förändra individens inrevärld? Kunskaperna som framhävs i modell 1 ses med detta perspektiv som sekundära – om individen får kontroll över inrevärldsproblematiken kan denne självständigt orientera sig och på egen hand skaffa sig nödvändiga arbetsmarknadskunskaper. I projektet representeras modell 2 främst av de psykologiska och gruppdynamiska inslag som dominerar i de inledande faserna.

Modell 1 och 2 – likheter och olikheter

Av tidigare avsnitt framgår klart att modell 2 idémässigt dominerar inom kulturarbetarprojektet. Traditionella AMI-metoder anses ej ha fungerat för att bearbeta problematiken. Det är betoningen på individförändring som utgör projektets modernitet och legitimitet för att hantera den "svåra" kulturarbetarkåren. Projektets tillskyndare sätter också sin tillit till denna individdanande kompetens. Först när mottagliga individer valts ut, konfronterats med och bearbetat sin bristfälliga inre verklighetsbild är de mogna för traditionella arbetsmarknadsåtgärder. Här blir det uppenbart att modell 1 och 2 skall ses som komplementära – med modell 2 öppnas förutsättningarna för en förändring och

med modell 1 tas de nya förutsättningarna tillvara. Att modellerna skiljer sig åt framgår klart ovan, vad som enar kan vara svårare att få grepp om.

Det komplementära i modellerna avslöjar dock ett par centrala enande punkter. Båda modellerna är uttryck för en traditionell *hjälparmentalitet* – de sökande antas sakna basal egenkapacitet och måste hanteras varsamt men med fast hand – liknelsen till relationen föräldrar -barn ligger nära till hands. Det för oss över till den andra enande punkten – projektledningens *tolkningsföreträde*. Det tas för givet att projekledningen är de som skall definiera vad som är problemet och hur det skall hanteras. Likaså har man rätten att hemlighålla eller mystifiera syftena bakom projektets olika moment. Deltagarna ses som intelligenta men vare sig mogna eller friska nog att vara medbestämmare i projektet, utan man bör hålla en "professionell distans" till desamma.

Modell 1 och 2 ger klara begränsningar i det lärande som kan utvecklas inom projektets ram. Om man vill överskrida modell 1 och 2 måste man alltså tänka sig ett alternativ förhållande mellan projektägare och projektdeltagare, där föreställningar om "hjälpare - hjälplös" och ensidigt tolkningsföreträde ersätts med en grundsyn byggd på likavärde och delaktighet. En sådan modell skisseras nedan.

Lärande – en diskussion

I följande avsnitt diskuterar vi konsekvenserna av den tudelning i projektet som vi funnit vara karakteristisk i termer av lärande. Vi resonerar också om hur såväl lärandet och de faktiska resultaten av projektet skulle kunna förbättras. Först diskuterar vi den samverkan som förekommer i projektet och vad det ger för lärande. Därefter knyter vi an till de två modeller som skisserats ovan och som vi anser kännetecknar projektets grundsyn. Frågan vi ställer är – vad blir gränserna för det lärande som kan uppkomma och vilka alternativa vägar kan överskrida begränsningarna? Slutligen resonerar vi kring den målförskjutning för projektet som vi iakttagit, och vad denna förskjutning har för konsekvenser i ett samhällsperspektiv.

Lärande och samverkan

I samtal med projektägarna och projektledningen har det framkommit att samverkan etablerats mellan Länsarbetsnämnd och dess arbetsmarknadsinstitut och arbetsförmedlingar, stadsdelsnämnder och -förvaltningar, psykologisk kompetens hos konsult och på universitet etc. Konkret har detta tagit sig uttryck i den samverkan som upprättats *inom* projektledningen och *mellan* projektledningen å ena sidan och socialenheterna på stadsdelsförvaltningarna, arbetsförmedlingen, arbetsgivare och utbildningsföretag å andra sidan. Vidare finns det långt

framskridna planer på bildandet av en stadsdelsövergripande arbetsmarknadsenhet, där samverkan mellan ovan angivna parter skall etableras i ordinarie verksamhet. Projektet har också lett till att flertalet projektdeltagare dragits in i interna samverkanskonstellationer i form av delatagargrupper, vilka tillmäts stor vikt av projektledningen.

Samexistens mellan professioner

Sammantaget framträder en bild av projektägarna/projektledningen där samverkan ses som ett viktigt mål i sig självt med projektet – det är genom samverkan mellan "naturliga" parter som gamla låsningar kan brytas och nya möjligheter att hantera gamla problem uppstår. Här avspeglar projektet en samhällelig trend som kanske tydligast framträder inom offentlig sektor – samverkan som vår tids lösen. Från projektets ägare och ledning signaleras också att samverkan varit framgångsrik i de konstellationer den fått verka i. Det är dock tveksamt om samverkan är en adekvat term här. Vi har fått intrycket att projektet medfört en övergång från separata handläggningar hos olika instanser kring en och samma problematik till en samordning i projektform där aktörerna samexisterar snarare än samverkar (Trägårdh 1997). Det innebär att aktörerna till övervägande del kvarstår i sina yrkesroller och att de bedömningar om åtgärder etc. som görs mer kan betraktas som förhandlingar utifrån olika referensramar än att det utvecklas en gemensam referensram varifrån ställningstaganden görs. Ett undantag från detta mönster kan noteras i form av de gemensamma utredningssamtal som genomförs i samverkan mellan projektledare och socialsekretare.

Att samexistens snarare än samverkan utgör den dominerande arbetsformen kan lätt kritiseras för att vara begränsande ur lärandeperspektiv. Erfarenheter har emellertid visat att inriktningen mot samexistens är livskraftig då den bevarar de ingående parternas möjligheter att göra egna bedömningar och agera självständigt Trägårdh 1997). Problem uppstår när någon part får en så stark ställning att den exempelvis uppfattas som "imperialistisk" av de andra parterna. Projektet tenderar då att bedrivas på en parts villkor, medan de övriga marginaliseras och passiveras, vilket i sig leder till begränsningar i lärandet. I Kulturarbetarprojektet finns ett starkt stöd från projektägarnas sida till att värdera "processen mot självinsikt" på bekostnad av det mer traditionella matchningsarbetet mellan individ och arbete. Här finns en uppenbar risk att projektet "kantrar" och passiverar i riktning mot att ensidigt betona psykologisk specialistkompetens.

Icke-samverkan gentemot deltagare

Vad som utifrån de positiva erfarenheterna av samverkan/samexistens förvånar är det avståndstagande som framkommer då frågan ställs om det inte vore värt att också pröva samverkanskonceptet i förhållandet till projektdeltagare. Också de deltagare vi samtalat med ställer sig undrande till den tydliga markering som görs

för att upprätthålla distansen i projektet. Frågan har berörts tidigare, men inte i termer av samverkan. Med denna terminologi kan projektledningens frustration över utebliven samarbetsvilja från deltagarnas sida framstå som gåtfull, ja närmast paradoxal. Då deltagarna inte betraktas som samverkanspartners utan som "fall" att behandla – om än respektfullt – är det inte rimligt att tro att dessa ensidigt skall samverka. Samverkan förutsätter en ömsesidig likavärdighetsrelation, annars urartar den till en hierarkisk relation (Ohlsson 1990; Trägårdh 1997).

Inom hjälpyrkena finns en kodex med utgångspunkt i begreppet "professionell distans" – det är viktigt ur både praktiskt och teoretiskt perspektiv att en distans upprätthålls mellan klient och för professionsutövare. Här finns dock en risk att det som en gång var avsikten med begreppet – att professionsutövaren genom horisontell distans bibehåller sitt professionella förhållningssätt – mister sin mening och fungerar som imperativ för att utveckla både en horisontell och vertikal distans. "Klienten" betraktas inte längre bara på avstånd som ett medel att vara behjälplig utan också uppifrån och ner som ett medel att utöva makt. Idealet inom projektet är "rumslig distans men empatisk närhet". Men rummet är tredimensionellt och kan alltså innefatta såväl horisontell som vertikal distans. Och jämlik empatisk närhet omöjliggörs av vertikal distans. Deltagarna har inte samma villkor i denna bemärkelsen utan är ärenden kring vilka samverkansparterna samlas och överlägger. Den distans som medvetet upprätthålls från projektledningens sida är inte "naturligt" given utan ett resultat av tradition och kanske bristande vilja till omvärdering i detta avseende (jfr Argyris 1990). Gränsdragningen begränsar lärandet inte bara för deltagarna utan också för ledningen – parterna förblir främmande inför varandra och för varandras "inre bilder" av varandra.

Lärande och grundsyn

Ovan sammafattade vi den syn som ligger till grund för projektet och som i stora drag delas av såväl projektets tillskyndare, styrgrupp och ledning. Denna grundsyn, och den mer konkreta kombination av tankemodeller som kännetecknar projektet, är knappast unik – tvärtom har vi fått intrycket att modellkombinationen tillämpas också för andra grupper utanför arbetsmarknaden. Detta kan ses ur ett institutionellt perspektiv (Meyer och Rowan 1977) där tankar reproduceras och leder till att redan etablerad kunskap kommer fram i till synes ny skepnad. Som ett exempel drivs ett projekt för arbetslösa kvinnor i Kungsbacka utifrån ungefär samma grundtankar.

Om vi utgår från att vår analys av projektet stämmer i grova drag kan man också någorlunda väl förutsäga projektets utvecklingspotential. Flera av deltagarna vittnar om att de mötts med respekt från projektledningen och att man tagits på allvar. Denna bedömning synes dock var relativ och inte absolut - man resonerar i förhållande till vad de *vanligtvis* möts av från myndigheter. Detta är betydelsefullt och ett stort framsteg vilket möjliggjort en mer aktiv och konstruktiv hållning från

deltagarnas sida. De många signaler vi fått om att deltagarna upplevt sig bli bemötta som omyndiga eller på andra sätt mindrevärdiga begränsar också möjligheterna till ett aktivt engagemang och ett gemensamt sökande efter godtagbara lösningar. Den uttalade tanken bakom modell 2 – att individerna skall mogna genom att inrevärlden medvetandegörs, konfronteras och balanseras med yttrevärlden – kan stäckas redan i mötet med de personer som skall väcka och leda till förändring (Argyris och Schön 1974

Tänkbara alternativ

En alternativ, humanistiskt orienterad, grundsyn förutsätter en högre grad av jämlikhet och gemensamma intressen mellan ingående parter. Dessa antas behärska olika men likvärdiga kompetenser och lika människovärde. Olikheterna kan bestå i att en part har tillgång till exempelvis innanförskap på arbetsmarknaden och kunskaper inom arbetsmarknadsfältet eller det psykologiska fältet som man behöver ha användning för om man skall kunna behålla sitt innanförskap, medan en annan part har exempelvis konstnärlig eller annan kompetens värd att förmedlas, utvecklas eller omvandlas men samtidigt har en osäker och otillfredsställande yttre tillvaro som man vill förändra. En likvärdig ställning utgör grunden för strävan efter ett gemensamt tolkningsföreträde – vad är problemet och vilken väg är att föredra för att kommma till rätta med den yttre osäkerheten? Idéer till en sådan grundsyn har bland annat formulerats av den tyske sociologen och filosofen Jürgen Habermas (Habermas 1990) från den så kallade Frankfurterskolan och i Sverige har tankar kring så kallad "demokratisk dialog" (Gustavsen 1992) prövats i bred skala på arbetsplatser det av Arbetsmiljöfonden organiserade LOM-programmet (Naschold 1992) under slutet av 80-talet. Denna princip kan också hänföras till en fenomenologisk pedagogik (se t ex Säljö 1989) där människor blir medlärande istället för att hålla på ställningarna i en struktur där roller (Goffman 1974) spelas ut och befästs som institutioner (Brunsson 1989).

Ett annat alternativt sätt att hantera kulturarbetarproblematiken – som till stor del handlar om att kulturarbetare vill uttrycka sig konstnärligt och samtidigt försörja sig – är att satsa tillgängliga resurser på att möjliggöra denna önskan. Storbrittanien kan ses som ett exempel på att det går att bearbeta frågeställningarna utifrån ett entreprenörsperspektiv (Benett 1994). Målsättningen i Storbritannien var att komma bort ifrån ett bidragssystem med passivitet och beroende som följd, vilket ledde till att man frångick tanken på att kulturen skulle vara en demokratisk fråga där samhället skulle ta ansvar. Istället utgick man i Storbritannien från tanken att kultur går att göra lönsamt genom att satsa på strategier som sponsring och marknadsföring och genom att inrikta krafterna mer på produktierna än processerna. Det fordrade dock att kulturarbetarna ändrade förhållningssätt och blev marknadsinriktade "Cultural managers".

Problemen med denna förändring har varit att kulturens strömningar i stor utsträckning styrs av dess avkastning och att mångfalden därigenom beskärs. En skillnad mellan Sverige och Storbritannien, åtminstone inom de litterära

kretsarna, är att man i det senare fallet kan tala om en global marknad medan den i Sverige är lokal. Dock menar Bennett att vi i Sverige förr eller senare måste ta hänsyn till dessa faktorer i och med att den globala marknaden gör sig allt mer gällande även inom svenska kulturkretsar (Benett 1994). Detta alternativ till svensk kultur- och samhällspolitik kan synas orealistiskt utifrån en mängd aspekter, men det belyser möjligheten att förändra grundsynen på kulturarbete som en givet problematisk verksamhet. Vad som skall betraktas som nyttig och lönsam verksamhet är inte bestämt på förhand och marknaden kan påverkas härvidlag. Kulturarbetare har aldrig varit kända för att vara duktiga på att skapa en marknad för sina produkter och professionella satsningar på detta kan måhända lösa många problem – exempelvis självförsörjning och en naturlig respekt vid möten med samhällets institutioner.

Som ytterligare en kontrast till den svenska modellen vad gäller hur kulturen skall uppfattas ställs en beskrivning av det amerikanska samhällets dagliga hantering av kultur.

> Jag noterade då att kultur, speciellt popplärkultur, var ett naturligt inslag i det amerikanska samhällslivet på ett annat sätt än vad jag var van vid från Sverige. Grafittikonstnärer som Keith Haring och Jean Michel Basquiat höll på att slå igenom, och då inte bara som konstnärer utan minst lika mycket som massmediala personligheter. Rambofilmer recenserades jämsides med Ingemar Bergman filmer och Stephen King jämsides med den senaste nobellpristagaren i litteratur. Nya TV-serier rönte lika stor uppmärksamhet på kultursidorna som avantgardistisk konstutställningar. (Björkegren 1992) s. 7

I jämförelsemed USA ser vi kulturen i något snäva termer i Sverige. Denna snäva perception påverkar också hur vi arbetar med kulturen och hur vi bestämmer vem som får göra vad. Det är fullt möjligt att problematiken vad gäller kulturarbetarnas situation är institutionaliserad (Meyer och Rowan 1977) genom relativt strikta och snäva tolkningar av kulturfenomenet. Institutionaliseringen i denna bemärkelse är ett samhällfenomen och grundar sig således i gemensamma uppfattning om vad som är kultur och vad som inte är det, där både kulturarbetarna, myndighetspersoner och kulturkonsumenter ingår och således är jämlikt ansvariga.

Det paradoxala i all kulturproduktion är att det finns en komersiell sida av den som appellerar till den stora massan. Detta står lite i kontrast till en krets av kulturarbetare som tar avstånd från kommersialismen och samhället. Dock är alla kanaler för konsten antingen samhällsfunktioner (alltid med resultatansvar) t ex muséer, operor och teatrar, och kommersiella kanaler så som bokförlag, gallerier, skivbolag och filmbolag. Dessa har alla resultatkrav och kan inte drivas utan den avkastning som kulturen ger. Ett exempel på detta (Björkegren 1992) är att modeindustrin har passerat bilindustrin i Italien vad gäller omsättning. Kulturen är och skall vara en del i samhället, varför det inte heller går att urskilja den ur det sammanhanget. Utan betraktare har konsten inget värde utom i och för konstnären själv.

Målförskjutning

I den skriftliga och formella diskussionen kring projektet är den viktigaste målsättningen att kulturarbetarna blir självförsörjande. Denna målsättning företräds i huvudsak från LAN och EU, vilka i detta fallet har en samarbetsroll. I och med att de också står för huvuddelen av projektets finansiering får vi se detta som en stark målformulerande kraft. Under vår utvärdering har det växt fram formuleringar om andra mål som inte är så starkt kopplade till att kulturarbetarna blir självförsörjande. Denna målbild beskrivs i termer av självinsikt, självförverkligande, samhällsanpassning och balans mellan inre och yttre värld. I och med att vi har gjort en ex post facto utvärdering kan vi inte säga så mycket om hur tankarna gick i starten av projektet.
Intervjuer och skriftligt material ger en målbild som handlar om att få kulturarbetarna självförsörjande. Den bild som visar att den personliga utvecklingen är viktigast representeras främst av projektledningen och har framträtt allt starkare under utvärderingens gång. Förskjutningen kan också utläsas i den dokumentation som finns i projektet där de tidigare dokumenten visar målsättningen med självförsörjning för projektdeltagarna medan det senaste dokumentet mer beskriver den inre utvecklingen hos projektdeltagarna som det primära. Att målbilden förändras under processens gång är relativt vanlig när det gäller projektarbeten (Leijon och Ohlsson 1994). Vi hävdar att det också skett här. Det viktiga i denna diskussion är dock kanske inte *att* det inträffat en målförskjutning är alltså inte förvånande, utan snarare att det de facto figurerar *två olika*, men inte oförenliga, mål. Dessa mål påverkar också det arbete som utförs, beroende på vilken målbild man jobbar efter (Brunsson och Jönsson 1979).

Samhällsperspektiv och projektmål

Det är inte meningsfullt att ställa upp några mer vidlyftiga kalkyler för vad en kulturarbetare kostar i detta projekt i förhållande till något annat. Eftersom det finns så många variabler kan man visa i stort sett vad som helst med en sådan kalkyl. Vidare är redovisningen från projektet något förvirrande och man kan inte vid en given tidpunkt veta exakt hur många deltagare som är i en viss åtgärd. Detta gör en mer tillförlitlig kalkyl omöjlig och en estimerad beräkning får relativt ringa värde. Vi har dock en förståelse för att datan är svår att redovisa med tanke på den mängd åtgärder och den osäkerhet som finns vad gäller projektdeltagarnas aktuella livssituation. Vi har fått intrycket att det skulle vara värdefullt med att lägga mer energi på uppföljning för att eventuellt fånga upp folk "på glid" i samhället – tanken med projektet var ju att integrera olika verksamheter och kunna ta om hand den enskilde individen.

Med ovanstående brasklapp vad gäller de siffror vi har kan vi med gott mod visa på några tendenser i materialet. Enligt redovisning av de som var utskrivna per maj månad 1997, d v s 44 st hade 6 slutat på egen begäran, 2 hade fått förtidspension,

26 hade fått anställning, 4 hade avvikit av okänd anledning, 1 hade startat eget verksamhet och 5 befann sig i annan utbildning. Dock visar en utredning från uppföljning av EU-projekt att i september samma år hade endast en av dessa 44 personer anställning, och en hade flyttat. Övriga var inskrivna under olika åtgärdskoder i AF 90. Vid första anblick ger dessa siffror en indikation om att projektet lyckats mycket dåligt med att få ut kulturarbetarna i arbetslivet, och än mindre att få dem att bli självförsörjande. Dock ställt i dager av den målförskjutning som vi diskuterat blir inte dessa siffror problematiska. Då är det primära målet att få kulturarbetarna att må bättre, acceptera de utgångspunkter man har och att vara mer kompatibel med samhället i övrigt. I denna bemärkelsen är det viktigare att se på siffror om hur många som deltagit i grupprocesserna och hur många "bra" grupper som man lyckats skapa. Vidare är det viktigt att se på antalet studiebesök, praktikplatser, provanställningar och utbildningar och hur kulturarbetarna reagerat på dessa åtgärder. Rent kvantitativt sett ligger projektet väl framme här med många genomförda åtgärder. I oktober 1997 eller vid det personliga utträdet ur projektet var ca 48% av de som varit/är med i projektet antingen i arbete, utbildning eller arbetsmarknadåtgärd.

De kulturarbetare vi har pratat med tycker nästan uteslutande att studiebesök, praktikplatser och provanställningar har fungerat mycket bra. Vad gäller utbildningar är de inte riktigt lika positiva, men vad vi förstår beror det mycket på utbildaren och inte på utbildningen som åtgärd. De tycker inte att de har fått sina behov tillgodosedda i den utsträckning de förväntat sig. Vad gäller utveckling i grupperna står många som frågetecken inför denna verksamhet och många tycker att den är helt meningslös. Gruppen blir lite påtvingad – varför skall de diskutera sina problem med personer som de endast känt en dag eller några veckor? Vissa tycker att grupprocessen är bra och finner ett visst stöd i gruppen. Dock kvarstår frågan om inte dessa personer hade funnit detta stöd hos de andra enligt mera allmäna principer om social gemenskap. Om vi åter ställer detta i relation till siffror från projektet, utskrivna 97-10-24, framkommer att de som inte varit med i grupprocesserna hade en anställningsgrad av 30 % medan de som ingick i grupprocesserna hade en anställningsgrad av 26%. Återigen bör inte dessa siffror ses som absoluta, utan mer som en relation av effekter. Vad de visar är dock att det inte varit någon större skillnad vad gäller att få arbete när man ingått i en grupp än när man inte gjort det. Vad vi finner anmärkningsvärt är dock att ett urval av deltagare sker vad gäller vilka som skall vara med i grupprocesserna, enligt kriterier som nämnts ovan men kan sammanfattas med att det är motiverade och balanserade individer. Kulturarbetare som däremot sorteras som enskilda anses inte vara kapabla att jobba i grupp, inte vilja jobba i grupp, vara patologiska eller på annat sätt problematiska, alternativt att de har en anställning eller liknande på gång och således skrivs ut i princip omgående..

Ett sätt att se på detta projekt i ett samhällsperspektiv är att jämföra parallella processer mellan att *antingen* gå kvar på socialbidrag och som inskriven på AF kulturmedia *eller* att ingå i kulturarbetarprojektet. I denna dager framstår projektet som oerhört positivt. Kulturarbetarna uppmärksammas på sina egna vilkor, vilket är ett lyft som gör att man kan jobba vidare. Fortfarande finns en del motstånd mot

byråkrati och myndigheter, men projektet accepteras på ett annat sätt än övriga myndigheter. Att kulturarbetarna uppmärksammas blir inte minst tydligt när de går på internatet. Vidare är det positivt att det finns resurser i projektet för att utbilda sig, för att gå på studiebesök och att få provanställningar. Detta gör att arbetsmarkanden blir mera tillgänglig. Projektdeltagande skall jämföras med att vara inskriven på AK kultur/media där man tillsammans med 4000 andra är hänvisade att själv vara drivande, någonting som ibland kan kännas hopplös efter många nederlag. I detta perspektivet öppnar projektet en möjlighet att ta sig ur en rundgång och därmed, i alla fall på sikt, kunna bli självförsörjande. Kostnaderna för projektet uppges också vara ringa, se nedan, varför projektet får ses som ett gott initiativ och ett gott experiment vad gäller kulturarbetarnas situation i samhället.

Utgångspunkten för argumentationen tar vi i inställningen från AMIs sida när projektet startades. En stor del av projektkostanden täcktes av passiva insatser, d v s insatser som redan gjordes för kulturarbetarna. Projektet krävde en liten extraresurs, ca en miljon/år, vilken kunde täckas av "otraditionella åtgärdsmedel" från AMI. I ett senare skede kom även EU-bidrag in i bilden, vilka i allmänhet ses som en "gratis" tillgång. Detta får dock betraktas som lite av ett tankefel. De extrakostnader som projektet belastat samhället med måste med tanke på det arbete och de åtgärder som genomförts betraktas som ringa. Redovisningen av projektet bedömer vi också som rimlig – dock bör man problematisera relationen mellan olika insatser som företas i projektetsa regi. Som exempel kan nämnas att kostnaden för en individs utbildning på multimediaföretaget MMC under 36 veckor, till en kostnad av ca 100.000:-, motsvarar kostnaden för ca 9 årsstudieplatser på Handelshögskolan GU[7]. Likaså framgår det av budgeten att lönekostnaderna för tre av projektets heltidsanställda tillsammans är jämförbara med kostnaden för en konsultinsats på deltid. Detta är desto mer anmärkningsvärt då denna konsultinsats vare sig direkt syftar till att deltagarna kommer i arbete eller att deltagarna upplever insatsen som relevant utifrån syftet att "skapa balans mellan inre och yttre värld". Med utgångspunkt från projektdeltagarnas ekonomiska villkor i form av socialbidrag etc framstår ovanstående som absurditeter och leder till ytterligare distansering. En deltagare uttryckte det så här:

> Det är märkligt att AMI lägger så mycket pengar på åtgärder och sedan får man själv leva på existensminimum.

Vad kan man göra?

Under arbetets gång har det framkommit en del idéer som utifrån föreliggande problematik och förutsättningar vad gäller kulturarbetarnas situation, samt det sätt projektet bedrivs på, ter sig goda. Vi tänkte här kort presentera en möjlig

[7] Vi jämför med denna utbildning inte för att den är ett alltenativ för kulturarbetarna, utan främst för att ange en relation till andra samhällsekonomiska kostnader för utbildning.

arbetsmodell. Modellen presenteras inte som en handlingsplan utan mer som ett scenario som kan mana till eftertanke. Modellen består av fyra huvudområden.

• Att arbeta i grupp har positiva effekter när det fungerar bra. Några idéer för sammansättning av grupper är att organisera grupp efter konstart, eftersom de då kan umgås med människor med likartade problem som de kan relatera till. Uppdelningen bör kanske också ske med utgångspunkt från utbildning och ålder. Det är till exempel inte speciellt upplyftande för en tjugoåring som just har börjat gå på socialbidrag att möta en som är femtio år och har gått på socialbidrag under stora delar av sitt liv.Vidare bör grupparbetet vara frivilligt. Det finns två grundläggande dimensioner i formulerandet av en grupp, vilja och kunna (Hansson 1995)

• Deltagarna kan också behöva umgås med etablerade kulturarbetare som de kan relatera till. Sådana kan bjudas in till projektet och fungera i en mentorroll, berätta om kulturarbetets villkor och också fungera som handledare i deltagarnas valsituationer.

• Gruppen som driver projektet har i allt väsentligt fortsatt i sina gamla yrkesroller – dvs som utredare och yrkesvägledare – även när de blivit "projektörer". Ett alternativ som också efterfrågats av de deltagare vi mött skulle vara att i stället se sig som handledare, resurspersoner eller mentorer i arbetsmarknadsfrågor. En sådan ny roll har mer utsträckning i tid – även deltagare som idag blivit utskrivna från projektet då de fått någon form av arbete kan behöva stöd och råd.

• Delvis som en följd av ovanstående öppnas också möjligheter att mötas på mer lika villkor – att samtala snarare än att vägleda, att balansera mellan uppsöka deltagare och finnas till hands vid behov. De två senare punkterna kan ses som uttryck för ett humanistiskt ideal vad gäller praktiskt lärande (Molander 1993). Det kan också uttryckas som ett steg på vägen från det vi kallat modell 2 till modell 3.

Slutord – utvärderingens värden

Under utvärderingens gång har vi alltmer övertygats om det kloka i att anlägga ett lärande- och samverkansperspektiv i rapporten. Konsekvensen blir att man ställer gjorda förgivettaganden mot alternativa föreställningsramar. Vid ett ytligt betraktande där det handlar om att försvara rådande strukturer ter sig våra förslag som hotfulla eller rent av nedvärderande. Det är inte alls vår avsikt. Tvärtom vill vi genom att visa på alternativ väcka debatt och lust att pröva nya vägar eller i varje fall reflektera över den praxis som etablerats. I stort anser vi att projektet är ett bra initiativ som ligger väl i tiden och motsvarar de strömningar som finns i samhället, vilka i detta fall handlar om att överge gamla byråkratiska metoder och traditionell myndighetsutövning till förmån för att utgå från humanistiska ideal och individers behov. Vi hoppas därför projektet kommer att fortleva och utvecklas.

Referenser:

Argyris, C, *Overcoming Organizational Defences*, (Needham Heights: Allyn and Bacon, 1990).

Argyris, C och Schön, D, *Theory in Practice*, (San Fransisco: Jossey Bass, 1974).

Benett, O, *Cultural Policy and the Crisis of Legitimacy: Entrepreneurial Answers in the United Kingdom*, *Kultur i Norden - Forskning och praktik* (1994), nr 4, s 14-29.

Berger, P och Luckman, T, *The Social Construction of Reality*, (London: Anchor Books, 1966).

Björkegren, D, *Kultur och ekonomi*, (Stockholm: Carlssons, 1992).

Brorström, B och Ohlsson, Ö, m fl, Minihandbok i utvärdering, *Förvaltningshögskolan*, 5, 1997.

Brunsson, N, *The Organization of Hypocricy. Talk Decisions and Actions in Organizations*, (Chichester: John-Wiley and Sons, 1989).

Brunsson, N och Jönsson, S, *Beslut och handling*, (Stockholm: Liber, 1979).

Glaser, B G och Straus, A L, *The Disscovery of Grounded Theory*, (New York: Aldine de Gruyter, 1967).

Goffman, E, *Jaget och maskerna. En studie i vardagslivets dramatik*, (Lund: Rabén Prisma, 1974).

Guba, E G och Lincoln, Y S, *Naturalistic Inquiry*, (Beverly Hills: Sage, 1985).

Guba, E G och Lincoln, Y S, *Fourth Generation Evaluation*, (Newbury Park: Sage, 1989).

Gustavsen, Dialogue and Development. Theory of Communication Action Research and the Restructuring of Working Life, *The Swedish Center for Worklife, Stockholm*, 1992.

Habermas, J, *Kommunikativt handlande*, (Uddevalla: Daidalos, 1990).

Hansson, H, Lärande i projekt, *Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet*, 342-95, 1995.

Leijon, S och Ohlsson, Ö, Från "Åtgärder mot belastningsskador" till "Jobb i förändring" - att beskriva och värdera ett dynamiskt skeende, *GRI*, Preliminary version 1994.

Lyttkens, L, *Den disciplinerade människan*, (Stockholm: Allmäna Förlaget, 1989).

Mead, G H, *Mind, Self and Society*, (Chicago: 1969).

Meyer, J och Rowan, B, Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology* (1977), nr 83, s 340-363.

Molander, B, *Kunskap i handling*, (Göteborg: Daidalos, 1993).

Naschold, F, Evaluation Report - Commisioned by the Board of the LOM Programme, *Wissenschaft Zentrum Berlin*, 1992.

Ohlsson, Ö, *Samverkan och Handling*, (Göteborg: BAS, 1990).

SOU, *Kulturpolitikens inriktning*, (Stockholm: 1995:88).

Stevrin, P, *Utvärdering för förändring*, (Lund: Studentlitteratur, 1991).

Säljö, R r, *Som vi uppfattar det. Elva bidrag om inlärning och omvärldsuppfattning*, (Lund: Studentlitteratur, 1989).

Trägårdh, B, *Samverkan och samexistens*, (Göteborg: BAS, 1997).