

EN SKYDDAD RELATIONELL PLATS

FÖLJEFORSKNING AV PEER WORK
I EN ARBETSMARKNADSINSATS
FÖR UNGA

Bo Helsing
Daniel Olof Wiedel

Rapport i
korthet

Med föreliggande rapport vill vi bidra med kunskap om vilka utmaningar och möjligheter som kan uppkomma när *peer work* prövas i arbetsmarknadsinsatser för unga som varken arbetar eller studerar, ett sammanhang där arbets sättet traditionellt sett inte har använts.

Genom följeforskning har vi studerat det tvååriga projektet Ung-labbet. Efter analys av det material vi samlat in, genom såväl individuella intervjuer och gruppintervjuer som deltagande observationer, framkommer att projektet har hanterat flera dilemman. Ett centralt dilemma var utmaningarna det innebär att ge utrymme för de så kallade unga samhällsutvecklarnas egen erfarenhet av sin livssituation och låta den finna sin plats i en kommunal organisation. Ett annat dilemma utgjordes av att de unga hade begränsad arbetslivserfarenhet och behövde stöd och ledning från den ordinarie personalen. Något som förstärkte detta dilemma och som tidvis skapade en press och en spänning i projektet var att det i projektansökan fanns en målsättning att Ung-labbet skulle nå 240 andra unga som varken arbetar eller studerar.

I detta sammanhang utvecklades olika strategier som presenteras och diskuteras i föreliggande rapport. Särskilt utrymme ges till det vi benämner *en skyddad relationell plats* och *den latent erfarenheten*, då de unga samhällsutvecklarna använde sin egen erfarenhet i arbetet som peer worker i Ung-labbet.

Syfte

Syftet med följeforskningen av Ung-labbet har varit att undersöka hur brukarmedverkan i form av peer work utvecklas i en arbetsmarknadsinsats och hur de unga samhällsutvecklarnas erfarenheter av en livssituation där de varken arbetar eller studerar kommer till användning. Vidare var syftet att undersöka vilken betydelse Ung-labbet har haft för de unga deltagare som projektet varit i kontakt med.

Frågeställningar

- Vilka dilemman uppkommer under utvecklandet av brukarmedverkan i form av peer work i Ung-labbet?
- Vilka strategier använder de unga samhällsutvecklarna i Ung-labbet för att forma sin arbetsroll som peer worker?
- Hur upplever projektets deltagare mötet med Ung-labbet vad gäller bemötande och möjligheterna att lära känna stadens välfärdsinsatser?

FÖRFATTARE



Bo Helsing är lektor i socialt arbete vid Högskolan Väst där han undervisar på socionomprogrammet. Hans forskningsintresse rör unga män och sociala normer om maskulinitet, våld i nära relation samt yrkesprofessionella utmaningar i form av exempelvis etisk stress. Bo är socionom, med en master i socialt arbete och en doktor i psykologi. Han har många års erfarenhet av socialt arbete och arbetar även på Mottagningen för unga män (MUM) i Göteborg samt handleder socialarbetare.



Daniel Olof Wiedel är lektor i socialt arbete vid Högskolan Väst där han undervisar på socionomprogrammet. Hans forskningsintresse rör organisering av socialt arbete utifrån såväl ungas som professionellas perspektiv och villkor, med fokus på vad som sker i mötet mellan unga och socialarbetare utifrån sammanhangets speciella villkor. Flera av hans forskningsprojekt har rört olika typer av arbetsmarknadsinsatser. Olof är socionom och doktor i pedagogik med inriktning mot arbetsintegrerat lärande. Han har många års erfarenhet av praktiskt socialt arbete med barn/unga och deras familjer, och handleder även socialarbetare.

INNEHÅLL

Bakgrund	4
Arbetsmarknadsinsatser för unga.....	4
Brukarmedverkan.....	6
Ung-labbet.....	6
Aktuell forskning	8
Införandet av peer work.....	9
Peer workers position och strategier.....	9
Brukares upplevelser av att möta peer workers.....	11
Teori och metod	12
Teoretisk utgångspunkt.....	12
Metod.....	13
Resultat	14
Dilemman i utvecklandet av peer work i Ung-labbet.....	14
<i>Frågandets praktik Dilemmat mellan omsorg av de unga och kravet på mobilisering</i>	
De unga formar sin arbetsroll som peer worker.....	19
<i>Strategier Att skapa en skyddad relationell plats Den latenta erfarenheten</i>	
Deltagarnas upplevelser av Ung-labbet.....	27
<i>Ungas livssituation Ung-labbet – ett nytt möte med staden Ökad delaktighet</i>	
Avslutning: råd till framtida projekt	31
Sammanfattande reflektioner.....	32
Referenser	34

BAKGRUND

Två samhällsproblem

För ytterligare information om de två samhällsproblem som Ung-labbet hade som ambition att adressera, se SOU 2017:19, SOU 2018:11 och SOU 2018:12.

projektansökan (dnr. 22-034-S07) till Europeiska socialfonden (ESF) går att läsa att Ung-labbet hade ambitionen att adressera två olika samhällsproblem. Det ena rörde unga som befinner sig i arbetslöshet eller på en oklar utbildningsväg, en grupp som i statistiken kategoriseras som *unga som varken arbetar eller studerar* (UVAS). Ungdomsarbetslösheten är sedan flera år cirka 20 procent, varav ungefär en fjärdedel anses befinna sig i en extra utsatt livssituation, med svårigheter att komma vidare i livet (MUCF, 2025). Det andra problemet rörde demokrati och unga människors inflytande över samhällsprocesser, närmare bestämt huruvida de välfärdsverksamheter som unga kommer i kontakt med utgår från ungas livssituation och lyssnar på deras röster. Idén bakom Ung-labbet var att anställa unga arbetslösa personer i syfte att ta vara på deras erfarenheter och använda deras kompetens för att söka upp och möta andra unga i en likartad livssituation, ett arbetssätt som vanligtvis kallas *peer work*.

Nedan ges en översikt av arbetsmarknadsinsatser för unga, ett avsnitt om brukarmedverkan för att ge en bild av hur *peer work* kan förstås som en medskapande insats inom ramen för villkoren kring ungas arbetslöshet samt ytterligare bakgrundsinformation om Ung-labbet.

Arbetsmarknadsinsatser för unga

I Sverige sker de kommunala arbetsmarknadsinsatserna utifrån arbetsmarknads- politiska och socialpolitiska åtgärder (Salonen, 2009). Insatserna är inte lagstadgade eller reglerade, men knyts till allmänna skrivningar i socialtjänstlagen om att kommunen ska sörja för goda levnadsvillkor (SFS 2001:453). Den ekonomiska krisen under 1990-talet och efterföljande politiska inriktning påverkade nutida policyskrivningar och organiseringen av de kommunala arbetsmarknadsinsatserna, exempelvis är det de arbetslösas ansvar att göra sig attraktiva på arbetsmarknaden.

Relaterat till utmaningar med arbetslöshet, fattigdom och exkludering används allt oftare begreppet *aktivering*, såväl nationellt som internationellt (Nybom, 2012). Aktivering definieras som: "... politik som går ut på att utforma bidragsregler och sysselsättnings- och utbildningstjänster i syfte att få arbetslösa mottagare av inkomststöd att komma i arbete" (Lødemel & Moreira, 2014, s. 8). Genom denna så kallade *activation turn* har det skett en förskjutning från att det var samhällets ansvar att ordna sysselsättning till att det är individens ansvar att göra sig anställningsbar (Crespo & Serrano Pascual, 2004). Enligt denna aktiveringsdiskurs gäller det att integrera socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska åtgärder för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden för att öka deras anställningsbarhet så att de kommer närmare arbetsmarknaden. Individen förväntas "göra om sig" genom att förbättra sina förmågor, öka sitt självförtroende, vara företagsam, aktiv, och flexibel samt göra sig själv mer synlig och attraktiv att anställa (Dahlstedt, 2009). Från att tidigare ha förståtts som ett strukturellt problem har arbetslöshetsproblemet förflyttats till att vara ett individuellt ansvar (Lødemel & Gubrium, 2014; Salonen & Ulmestig, 2004). Det ansvaret framträder inte minst genom den så kallade



arbetslinjen, som innebär att det är individens skyldighet att genom arbete göra sig förtjänt av samhällets stöd och utgår från en idé om att neddragningar i ersättningsnivåer, kontroll och krav ökar individens motivation.

Unga som varken arbetar eller studerar kommer i kontakt med aktiveringsdiskursen genom det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) (SFS 2010:800, 29 kap. 9 §). Sedan 2015 ska kommuner hålla sig informerade om vilka unga under 20 år som inte går eller har fullföljt en gymnasieutbildning för att aktivt erbjuda dem hjälp och stöd. Även om de unga vid en första kontakt tackar nej till stöd ska "arbetet [...] anpassas utifrån att ungdomar först kan tacka nej till en insats, men senare tacka ja" (Skolverket, 2025). Kommuner ska följaktligen aktivt och vid upprepade tillfällen söka upp dessa unga för att erbjuda åtgärder såsom motiverande och studieorienterade samtal. För unga över 20 år ställs krav på att delta i anvisade aktiviteter för att få tillgång till olika bidrag och de förväntas samverka med olika aktörer för övergång till andra studieformer eller arbete. Arbetet ska så långt som möjligt utgå från den ungas förutsättningar, behov och önskemål (prop 2013/14:191).

Argumentationen för kommunalt aktivitetsansvar är att det är en social investering och att unga som inte klarar gymnasiet ska inkluderas i samhället. Aktiveringsdiskursen medför dock en problematisk baksida. För att svara upp mot kraven att involvera individen är det vanligt att använda individuella planer, där den unga förutsätts kunna reflektera över sig själv, sina behov och sin livssituation. Förhållningssättet riskerar att förlägga det största ansvaret på individen, där hen förutsätts "styra sig själv" till en anställning samtidigt som det inte finns tillräckligt med arbets- eller utbildningsmöjligheter, med följden att ansvaret för misslyckandet att få arbete läggs på den unga människan (Caswell m.fl., 2017; Julkunen m.fl., 2007; Newman, 2007).

Kategorin unga som varken arbetar eller studerar utgörs av unga med en årsinkomst under ett basbelopp (58 800 kr 2025). Samtidigt är det inte en homogen grupp och av den anledningen är det svårt att avgöra hur väl arbetsmarknadsinsatserna bidrar till arbete eller studier. En grupp tycks redan stå nära arbets-

marknaden och kan motiveras till aktivering blott av insikten om att behöva ingå i en insats och påbörjar arbete eller utbildning inom ett-tre år, men för andra kan livssituationen förbli oförändrad under lång tid (Forslund & Liljeberg, 2021). För gruppen som står längre från arbetsmarknaden kan insatser som innebär krav vara kontraproduktiva, och för dessa unga är stöd och utveckling av deras resurser centralt (Giertz, 2009; Hasluck & Green, 2007). Deras väg till arbete är sällan rak utan kan pendla mellan framgång och bakslag via stagnation (Pless, 2014) och under tiden behöver de ha ett värdigt och meningsfullt liv.

Brukarmedverkan

Brukare kan medverka i välfärdsverksamheter som antingen informanter eller medskapare, eller genom medborgardrivna projekt (Müller & Pihl-Thingvad, 2020). Som informanter tillfrågas de om att delta i uppgifter som exempelvis brukarrevision, där företrädesvis brukarorganisationer får möjlighet att göra en genomlysning av verksamhetens arbete. Att vara medskapare är att arbeta aktivt tillsammans med ordinarie personal i en verksamhet, exempelvis genom gemensamt beslutsfattande om vilka arbetssätt som ska användas. En form av medskapande är så kallad co-produktion, där brukare är med och producerar välfärdstjänster (Ostrom, 1996). Medborgardriven brukarmedverkan är när brukare själva tar ansvar för ett eller delar av ett område, exempelvis genom att själva driva en verksamhet.

Det finns ett normativt ideal att brukarmedverkan är något eftersträvanvärt, men samtidigt finns flera utmaningar. Sådana utmaningar kan komma sig av hur arbetet organiseras, av fördelningen av makt mellan brukare och ordinarie personal, av attityder till etablerade roller eller av om insatsen är ett medel för att nå vissa mål eller om den är ett mål i sig. Om avsikten är att nå ett eller flera mål behöver frågor ställas om vad i verksamheten som bör förändras. Att brukarmedverkan bara är ett mål i sig kan medföra att reella förändringar för brukare kommer i skymundan (Ineland, 2022).

En särskild utmaning inom brukarmedverkan är så kallad *sticky information*. Det är när brukares uppfattning om sin egen livssituation samt deras önsningar och behov inte stämmer överens med den etablerade förståelsen i organisationen (Müller & Pihl-Thingvad, 2020). Brukare och professionella har skilda kunskapsbaser, vilket medför skillnader i hur vardagsliv, problem och situationer framställs. Det kan kräva ett översättningsarbete mellan brukares erfarenheter och den aktuella verksamhetens perspektiv (Meriluoto, 2018a; 2018b; Wiedel, 2023).

Att det råder ojämlika förutsättningar mellan brukare och de ordinarie verksamhetens personal i form av bakgrundsförståelse kan påverka möjligheterna att navigera inom en verksamhet. Såväl politiska, ekonomiska och sociala som organisatoriska villkor kan försvåra för brukare och ordinarie personal att mötas som jämlikar. Att utveckla brukarmedverkan kräver tid och engagemang, vilket kan medföra att det främst är röster från brukarorganisationerna eller de mest resursstarka brukarna som hörs (Pestoff, 2009) medan andra brukares perspektiv kommer i skymundan (Andreassen, 2018).

Ung-labbet

Ung-labbet utformades av Folkhögskoleförvaltningen i Västra Götalandsregionen i samarbete med Mölndals stad. Projektet pågick från oktober 2023 till juni 2025 och finansierades av Europeiska socialfonden (ESF). Inom ramen

”
En särskild utmaning inom brukarmedverkan är så kallad *sticky information*.

för projektet infördes medskapande brukarmedverkan med unga som varken arbetar eller studerar, i projektansökan (dnr. 22-034-S07) benämnda ”de berörda”, och totalt 15 unga mellan 17 och 29 år anställdes för att arbeta som unga samhällsutvecklare tillsammans med ordinarie personal. Dessa unga hade själva tagit en krokigare väg genom sin skoltid och upplevt perioder av arbetslöshet. För några var Ung-labbet deras första anställning, medan andra hade arbetslivserfarenhet i varierande omfattning. Anställningsprocessen började med en annons och de flesta tipsades om att söka av det kommunala aktivitetsansvaret eller av en anhörig eller vän.

De först anställda samhällsutvecklarna hade sin arbetsplats i samma lokaler som kommunens studie- och yrkesvägledare, centralt placerade i Mölndal. De hade två egna arbetsrum men arbetade ofta i de konferens- och samtalsrum som finns i lokalerna. Anställningens omfattning varierade mellan 20 och 80 procent och Mölndals stad var arbetsgivare. Inledningsvis anställdes fem personer och efter cirka ett halvår anställdes ytterligare sex. Under det sista halvåret anställdes även fyra med placering på var sitt områdeskontor i Mölndals stad, men deras arbete är inte i fokus i denna rapport. Även en projektledare och en handledare anställdes, samt tre studie- och yrkesvägledare från det kommunala aktivitetsansvaret till en viss procent av sin tjänst. Andra aktörer som involverades i projektet med varierande tjänstgöringsgrad var personal från Hassela Solidaritet och Youth 2030, som fungerade som handledare för de unga samhällsutvecklarna, samt en kommunikatör och två följeforskare från Högskolan Väst.

Målsättningen var enligt projektansökan att Ung-labbet skulle nå 240 unga mellan 16 och 29 år som varken arbetade eller studerade och inte hade någon eller endast svag kontakt med samhällsinsatser. De benämndes ”de onådda”. Målsättningen reviderades under projekttiden till 180 unga, av kommunens uppskattningsvis 900 onådda unga. De övergripande kvalitativa målsättningarna med projektet var att unga generellt skulle öka sin demokratiska potential och stärka sin röst i kommunen samt att fler unga skulle få ett bättre bemötande i service erhållen av Mölndals stad. Projektet använde metaforen ”möten i ögonhöjd” för att åskådliggöra jämlika möten. Ambitionen var också att Mölndal stad skulle bli en mer tillgänglig, jämställd och jämlik kommun samt att unga som varken arbetar eller studerar skulle uppleva sig mer inkluderade i samhället genom att deras makt och inflytande stärktes. Genom att utveckla befintliga och ta fram nya metoder skulle Ung-labbet söka efter lösningar på samhällsproblem tillsammans med de som var berörda av problemen.

Brukarmedverkan har så vitt vi känner till inte tidigare prövats inom arbetsmarknadsinsatser riktade till unga som varken arbetar eller studerar och den forskning som presenteras nedan är genomförd inom andra verksamheter.

AKTUELL FORSKNING

Peer work är en arbetsform där personer, antingen avlönade eller frivilligt, arbetar för att möta samt ge stöd och råd till andra med likande bakgrund, problem och livsvillkor baserat på personliga erfarenheter. Avsikten är att väga upp den förmodade obalansen mellan brukare och ordinarie personal, vilken har utbildning och professionell erfarenhet som bas. En kunskapssammanställning visar att forskning uppmärksammar fem teman inom peer work (Watson, 2019). Ett första tema är att de personliga erfarenheterna används för att dela svåra känslor och upplevelser. Ett andra tema är så kallat kärleksarbete (*love work*), där ärlighet och autenticitet vad gäller exempelvis känslor blir centralt, vilket kan medverka till att brukare upplever en emotionell trygghet. Ett tredje tema är att rollen som peer worker befinner sig mellan den egna erfarenheten av att vara brukare och att vara anställd och företräda en verksamhet. Ett fjärde tema rör syftet att vara en stärkande, social och praktisk stödperson för att komplettera den ordinarie personalen. Det femte temat har fokus på hur peer workers egna erfarenheter ger dem möjlighet att inta en hjälpsam roll (Watson, 2019).

Peer work har använts inom välfärdsorganisationer i främst anglosaxiska länder sedan 1970-talet medan det i Sverige har utvecklats under de senaste decennierna. I Sverige arbetar de flesta peer workers i dag inom psykiatri och Nationell samverkan för psykisk hälsa (NSPH) är en central aktör som också utbildar och handleder peer workers (Engdahl m.fl., 2025). Även internationellt organiseras insatsen vanligtvis i en vårdkontext, där vuxna peer workers stöder andra vuxna (Mikolajczak-Degrauwe m.fl., 2023; White m.fl., 2020; Åkerblom & Ness, 2023). Inom området finns en internationell organisation vid namn Using Peer Support in Developing Empowering Mental Health (UPSIDES) (Nakku m.fl., 2023) som har arbetat fram en standard och konkreta råd för vad arbetet innebär.

Med avsikt att vidga snävare medicinska perspektiv med fokus på vård och omsorg har *återhämtning* blivit ett centralt begrepp inom peer work (Engdahl m.fl., 2025; Jones & Pietilä, 2020b). Begreppet återhämtning innefattar att människor som lever med ohälsa och/eller i en utsatt livssituation har rätt till samma livsvillkor, med såväl möjligheter som krav, som andra människor i samhället. Det handlar således om vikten av livskvalitet även i en svår livssituation. Idén är att peer work kan påverka både på individnivå, genom enskilda brukares upplevelser i mötet med välfärden, och på samhällsnivå, genom att bidra med hopp om ett liv bortom den problematiska livssituationen (Rosenberg & Argentzell, 2018).

Forskning om peer work har främst fokuserat på arbete med människor med psykisk ohälsa, men förekommer även inom områden som hemlöshet, kriminalitet och missbruk. Studier inom peer work har intresserat sig för *införandet* av peer work, vilka *arbetsätt* och *strategier* som utvecklas och hur insatsen *upplevs* av brukare, andra professionella och personer på arbetsledande nivåer. Några studier har undersökt vilka effekter peer work har på patienters sjukdomsförlopp och återhämtning, men eftersom det inte har varit fokus för följeforskningen av Ung-labbet tas de inte upp i nedanstående kunskapsöversikt.



Idén är att peer work kan påverka både på individnivå [...] och på samhällsnivå...

Införandet av peer work

Att pröva peer work i en organisation innebär att införa nya roller, vilka kan uppfattas som otydliga och diffusa, särskilt i relation till den ordinarie personalens arbetsuppgifter (Järvinen & Kessing, 2023; Lerbæk m.fl., 2024; Wall m.fl., 2022). Mer specifikt kan oklarheterna gälla uppdelningen av ansvarsområden och hur peer workers erfarenheter ska användas i verksamheten (Johansson 2019), och insatsen kan utmana den rådande arbetsplatskulturens synsätt i relation till brukare (Argentzell, 2017). Ur ledningsperspektiv framhålls ofta att peer workers kan bistå med ett tydligare återhämtningsperspektiv som utmanar etablerade och schablonmässiga bilder av brukare, stödjer ett medmänskligt arbetssätt och mjukar upp gränserna för vad som anses vara sjukt och friskt (Argentzell, 2017; Gustafsson & Ingard, 2018; Johansson, 2019). I utvecklingen mot ett återhämtnings- och brukarorienterat arbetssätt ses införandet således som en resurs som kan stärka förändringsprocesser, men det tar tid och tålamod är nödvändigt (Grim m.fl., 2023; Wenzer, 2018; Åkerblom m.fl., 2023). För ordinarie personal ger införandet av peer work en ökad förståelse för varför brukare ”gör som de gör”, eftersom insatsen tillför ett brukarperspektiv (Viking, 2022).

”

När peer work införs startar förhandlingar mellan den ordinarie personalens professionella perspektiv och peer workers mer brukarorienterade och återhämtningsinriktade perspektiv.

När peer work införs startar förhandlingar mellan den ordinarie personalens professionella perspektiv och peer workers mer brukarorienterade och återhämtningsinriktade perspektiv (Oborn m.fl., 2019). Det kan innebära att ordinarie personal försvarar sina professionella gränser genom att betona utbildning och erfarenhet (Järvinen & Kessing, 2023) då de riskerar att känna sig överflödiga. Förutom om själva arbetsuppgifterna, såsom samtalsstöd till brukare, uppstår ofta förhandlingar om huruvida peer workers ska få ta del av information om brukarnas respektive situation. Det kan finnas en oro för att informationen missbrukas, men samtidigt kan ordinarie personal ha en önskan om att få ta del av information som peer workers får från brukare för att på så vis öka sin förståelse. Förhandlingar kan även uppstå ur omsorg om peer workers, då de exponeras för andras svårigheter. Studier visar att det är viktigt att hitta en balans i peer workers arbetsbelastning så att det finns utrymme för återhämtning (Argentzell, 2017; Grim m.fl., 2023). Det kan dock finnas en ambivalens till att diskutera hur brukares svårigheter påverkar peer workers på ett personligt plan då det kan antas förstärka det stigma som kommer sig av deras egna erfarenheter. Samtidigt visar studier att ordinarie personal allt oftare reflekterar över och ibland delar med sig av egna erfarenheter av exempelvis psykisk ohälsa för att skapa en mer öppen och förtroendefull relation till brukare (Järvinen & Kessing, 2021). Peer workers bidrar därigenom till att öppna upp professionella roller och positioner i verksamheter. Till sist, förhandlingar uppkommer även kring kollegiala aktiviteter som inte direkt rör arbetet, såsom om peer workers ska vara med på after work eller inte (Gustafsson & Ingard, 2018; Järvinen & Kessing, 2023; Watson, 2019).

Peer workers position och strategier

Peer work sker från en position mellan brukare och professionella och är ett brobyggande arbete (Voronka, 2019; Wall m.fl., 2022). Det är en yrkesroll som karakteriseras av att vara expert på att inte vara expert så som vi är vana att betrakta expertis (Viking, 2022). För att forma sin yrkesroll använder peer workers olika strategier. En strategi går ut på att positionera sig nära brukarna och lyssna till deras upplevelser för att föra fram deras röst och eventuella kritik till verksamheten. En annan strategi är att närma sig den professionella kunskapen och de metoder som redan används i verksamheten för att arbeta med exempelvis stödjande samtal. I en tredje strategi används metoder som inte finns i organisationen. I stället hämtas erfarenheter från andra sammanhang för att skapa aktiviteter utifrån brukares intressen eller nya modeller för åter-

hämning. Peer workers kan i konkreta situationer växla mellan strategierna genom att positionera sig på olika sätt i relation till brukaren, exempelvis genom att utgå från ett ”vi” för att vara nära brukaren respektive distansera sig genom att använda en mer officiell röst och prata utifrån ett generellt ”man” (Kessing & Mik-Meyer, 2022).

Ett centralt förhållningssätt inom peer work är att brukare ska känna sig sedda och förstådda. Det kräver ett emotionellt arbete som bygger på autenticitet, på att en peer worker har likande upplevelser som den aktuella brukaren (Watson, 2019). I det emotionella arbetet är det alltså vanligt att försöka arbeta upp en känsla av likhet mellan peer worker och brukare, av att ”vi sitter i samma båt”, men strategin kan övergå till att vara mer professionell om brukaren inte önskar ett emotionellt präglat samspel (Kirkegaard, 2022; Kirkegaard & Andersen, 2022). När ett utökat emotionellt arbete, vid sidan av traditionella tillvägagångssätt, accepteras av organisationen breddas dess bemötande av brukare, som tillåts prata om situationer och känslor för att skapa ett ”vi” snarare än för att en arbetsuppgift ska utföras (Scott, 2011; Scott & Doughty, 2012).

Bland forskare pågår även en kritisk diskussion om peer workers position och strategier. En kritik rör frånvaron av stabila anställningar, karriärvägar och lönevillkor. En annan är att den tilltagande professionaliseringen och institutionaliseringen av peer work skapar hinder för likvärdiga relationer till brukare (Engdahl m.fl., 2025; Oborn m.fl., 2019; Voronka, 2019). Att peer workers på det här viset införlivas i organisationer i alltför hög grad kallas *peer drifting*. Samtidigt visar andra studier att peer workers och brukare tillsammans skapar likvärdiga relationer och att peer workers kan pendla mellan dessa och mer distanserade, professionaliserade relationer (Jones & Pietilä, 2020a; Kirkegaard & Andersen, 2018; Mancini, 2019). Ett annat kritiskt perspektiv är att peer workers, för att bli igenkända av brukare och ordinarie personal, kan behöva framhäva sin bakgrund, vilket gör att de riskerar att stannar kvar i berättelser om sig själva som inte längre är giltiga. Peer workers befinner sig i en paradox då deras personliga erfarenheter är oönskade men samtidigt ska användas för att erhålla brukares respekt (Voronka, 2019). Konsekvensen blir att peer workers



Adobe Stock/BalancerFormCreative

bär ett stigma som påverkar vilket utrymme de får i organisationen. Dessutom förväntas de upprätthålla en distans för att undvika att relationen till brukare blir alltför privat och därmed riskera att kritiserats av ordinarie personal. De konflikter som existerar inom rollen som peer worker är inte nödvändigtvis uppenbara för ordinarie personal (Wall m.fl., 2022), men belyser det faktum att de behöver stöd, lagom arbetsbelastning, tid för återhämtning och handledning (Cooper m.fl., 2024; Debyser m.fl., 2019; Åkerblom & Ness, 2023).

Brukares upplevelser av att möta peer workers

Brukare har i de flesta fall en positiv upplevelse av att möta peer workers och lyfter fram deras erfarenhetsbaserade kunskap, att de skapar en icke-dömande atmosfär och att de bidrar till att minska stigma genom att förstå på ett sätt som andra inte kan (Argentzell, 2017; Borg m.fl., 2017; Karlsson m.fl., 2017). Det sägs också att peer workers bidrar till att göra situationer mindre professionella och skapa en vänlig atmosfär (Krane m.fl., 2022). Det här sammantaget gör att brukare känner sig trygga nog att dela med sig av tankar och känslor utan att riskera dömande, vilket kan bli följden av samtal med ordinarie personal. Den kompletterande insats som peer work innebär kan alltså göra att brukare får en ökad tillit till den aktuella organisationen, och ytterligare en central positiv aspekt är att peer workers fungerar som förebilder genom att gestalta en möjlighet till förändring och återhämtning (Rosenberg & Argentzell, 2018). Den kritik som framkommer i studier är att peer workers upplevs vara alltför upptagna av sin egen problematik, att de kan ha en auktoritär hållning och att de alltför ofta framför egna lösningar på brukares problematik (Borg m.fl., 2017; Ogundipe m.fl., 2019).



Den kompletterande insats som peer work innebär kan alltså göra att brukare får en ökad tillit till den aktuella organisationen...

TEORI OCH METOD

Teoretisk utgångspunkt

Peer work formas i mellanrummet mellan professionella och brukare, två etablerade roller i välfärdsverksamheter, och är ett gemensamt åtagande av involverade aktörer. Följeforskningen av Ung-labbet har mot bakgrund av det fokuserat på det samspel och de dilemman som uppkommit samt de strategier och arbetsformer som utvecklats genom peer work i en arbetsmarknadsinsats för unga. Som teoretisk utgångspunkt i analysen av det insamlade materialet används Goffmans (1974) begrepp inramning (*framing*). Det innebär att vi utgår från att de som var involverade i utvecklandet av Ung-labbet, mot bakgrund av hur det aktuella sammanhanget ramades in, gjorde tolkningar som formade deras förståelse av det. Med andra ord kategoriseras händelser, såsom möten och aktiviteter, utifrån hur personerna upplevde dem inom projektets specifika ramar. Samtidigt var dessa personer aktörer utifrån sina specifika utgångspunkter och erfarenheter, vilket påverkade hur de ramade in sin förståelse. Att forma Ung-labbet var en aktiv process där de delaktiga på olika sätt och utifrån sina egna tolkningsscheman skapade mening, vilket i sin tur påverkade hur de agerade i det vardagliga arbetet.



Den teoretiska utgångspunkten kan förstås genom tavelramen som metafor, då vi placerar in det vi använder oss av i en ram för att förstå ett specifikt sammanhang.

Den teoretiska utgångspunkten kan förstås genom tavelramen som metafor, då vi placerar in det vi använder oss av i en ram för att förstå ett specifikt sammanhang. Samtidigt måste vi bära i minnet att det finns andra aspekter som vi medvetet eller omedvetet väljer att inte placera i ramen.

De delaktiga i projektet har prövat sig fram för att rama in eller utesluta aspekter utifrån vad de uppfattade vara betydelsefullt. Följaktligen är skapandet av peer work en process som sker i samspel mellan de personer som är involverade i projektet, vilket medför att det inte sällan uppkommer spänningar, konflikter och förhandlingar om vad som ska ingå inom ramen för det. I samspelet framställde de som ingick i Ung-labbet sig själva på ett sätt som speglade både vilka förväntningar de uppfattade och hur de själva önskade bli uppfattade inom ramen för projektet. Goffman använder begreppet intrycksstyrning, vilket är något som kan ske på flera sätt: mot bakgrund av vilka erfarenheter personer har med sig och därmed genom hur de agerar och uttrycker sig, men också genom kroppsspråk, klädsel och andra attribut (Goffman, 1974; 1978). Intrycksstyrningen relaterar även till den position eller status personen tror sig ha eller vill ta i ett aktuellt sammanhang. Förutsättningarna för att de involverade skulle inta en aktiv roll och vara delaktiga i utformandet av Ung-labbet relaterar givetvis till hur tryggt sammanhanget upplevdes och vilket utrymme för kommunikation som gavs av andra i samspelet. För förståelse för inramningen av Ung-labbet är det också nödvändigt att vara medveten om vilka yttre inramningar och förutsättningar som fanns, eftersom de påverkade möjligheterna att utforma projektet. I resultatdelen använder vi begrepp som *inramning* och *att rama in* i texten. Förhoppningen är det bidrar med en förståelse för det samspel och de förhandlingar, dilemman och spännande arbetsformer som utvecklades i Ung-labbet.

RESULTAT

Ung-labbet hade två huvudsakliga ambitioner. Den ena var att samhällets organisationer ska utgå från ”de berörda”, vilket i Ung-labbets fall betydde att ”lära sig från ungas erfarenheter och röst”. Den andra ambitionen var att nå 240 unga som varken arbetar eller studerar. Hur det skulle göras, vilka arbetsmetoder som kunde användas, vilka arbetsroller som skulle formars och vilka samarbeten med andra aktörer som skulle inledas var något som projektet skulle utveckla utan egentliga förebilder i andra verksamheter. Det är mot den bakgrunden som syftet med följeforskningen var att undersöka hur involverade aktörer utvecklar peer work i en arbetsmarknadsinsats för unga och hur de ungas erfarenheter kommer till användning i Ung-labbet. På generell nivå framträder att Ung-labbet har prövat sig fram i hur arbetsuppgifter, roller och relationer ska utformas. Successivt har projektet hittat former för hur peer work kan utformas i en arbetsmarknadsinsats, men processen har inneburit dilemman och utmaningar.

Redovisningen av resultatet utgår från rapportens frågeställningar och presenteras i tre huvudavsnitt: *Dilemman i utvecklandet av peer work i Ung-labbet*, *De unga formar sin arbetsroll som peer worker* och *Deltagarnas upplevelser av Ung-labbet*.

Teman

Avsnittet redovisas under två teman: *Frågandets praktik* och *Dilemman mellan omsorg av de unga och kravet på mobilisering*.

Dilemman i utvecklandet av peer work i Ung-labbet

Frågandets praktik

Enligt projektansökan (dnr. 22-034-S07) skulle de unga samhällsutvecklarnas uppgifter i Ung-labbet bland annat vara att utveckla metoder och genomföra uppsökande arbete för att ”nå unga som är svåra att nå”. Genom att vara företrädare för gruppen unga var deras uppdrag även att ”påverka verksamheter i Mölndals stad att bättre möta unga i ögonhöjd”. Det fanns en tydlig intention att Ung-labbet skulle arbeta nerifrån och upp med frågor som ansågs vara viktiga för unga, och idén att involvera unga i arbetet upplevdes inspirerade av ordinarie personal:

Vad som lockade mig var att ja, för första gången på riktigt jobba brukarorienterat, att bjuda med dem till samtalet liksom. Det var för mig jättestort och häftigt och någonting som jag har sökt efter länge i mitt yrkesliv.

ordinarie personal

Ett förhållningssätt som utvecklades var vad vi benämner *frågandets praktik*, där de unga gavs mandat att ha åsikter och pedagogiska metoder användes för att ta reda på och arbeta vidare med de ungas uppfattningar. I frågandets praktik förväntades de unga bidra med innehåll, vara kreativa och komma med förslag på hur aktiviteter skulle kunna genomföras. Den ordinarie personalen stod för de pedagogiska formerna för processen och inledningsvis skulle de inte störa de ungas process utan bara ställa förtydligande frågor för att stötta dem i arbetet.

Frågandets praktik användes redan under uppstartsdagarna då alla aktörer, inklusive de fem först anställda unga samhällsutvecklarna, var samlade tillsammans. I en workshop där främst de unga skulle vara aktiva var syftet att hitta former för att ”nä unga”. Frågorna gällde var Ung-labbet skulle kunna hitta unga, vilka aktiviteter som skulle kunna fånga upp unga och vad som skulle kunna engagera unga att vara kvar i projektet samt om användandet av sociala medier var en möjlig väg. I workshopen användes pedagogiska verktyg som fyra hörnsövningar, diskussioner i smågrupper och inslag av föreläsning om ungas behov och pedagogik för mobiliserande arbete med referenser till den brasilianske pedagogen Paolo Freire. För de unga samhällsutvecklarna tycktes situationen vara både spännande och svåröverblickbar. Under en rast hördes en av de unga säga till en annan: ”Alltså, jag har ju bara varit hemma hos mina föräldrar mest, jag känner liksom inga unga här i Mölndal.” Samtidigt som de unga upplevde projektet som diffust och otydligt sa den externa projektledaren vid flera tillfällen: ”Det är ni som är experter på unga och på hur det är att leva här i staden!”

Sen så tror jag att alla var lite förvirrade över vad vi skulle hålla på med. Det är ett ganska så fritt projekt. Vi har väldigt mycket frihet i vad vi vill göra, skulle jag säga, och då är det väldigt svårt att veta... ja, men vad exakt är det vi ska göra? Hur ska vi börja? Vad är det vi ska hålla på med hela tiden?

ung samhällsutvecklare

Frågandets praktik fanns med under hela projektet och formaliserades på olika sätt. De unga samhällsutvecklarna satt ofta i konferensrummet tillsammans med projektledare och handledare och brainstormade för att komma på nya aktiviteter och forma det uppsökande arbetet. Efter cirka sex månader skapades arbetsgrupper utifrån olika inriktningar som benämndes ”spår”: aktivitetsspår, jobbspår, kulturspår och digitalt spår. De unga samhällsutvecklarna valde spår efter intresse och utsåg en ledare för varje grupp. Arbetet präglades fortfarande av att de unga förväntades hitta på arbetsformer. Den ordinarie personalen gjorde plats för de ungas erfarenheter att komma fram genom frågor och pedagogiska förhållningssätt. Efter hand använde de alltmer en strategi där de tog ett steg tillbaka och fanns till hands om de unga samhällsutvecklarna hade behov av vägledning.

Kännetecknande för den första tiden var att de unga samhällsutvecklarna fick frågor som de förväntades ha svar på, inte minst gällande vilka arbetssätt de skulle välja för att nå unga arbetslösa. Till en början gick arbetet trögt, vilket medförde att det inte fanns några deltagare att arbeta med. De unga beskriver den inledande fasen som ”ett kontorsarbete”. De formade sina arbetsgrupper, ägnade sig åt att skriva protokoll och gjorde listor på vad som skulle kunna göras och hur de skulle följa upp vad de gjorde. När deltagare började komma till Ung-labbet erbjöds de olika aktiviteter och arbetet sägs vid den här tiden vara ”till hälften lekstuga och till hälften kontorsarbete”. Aktiviteter för deltagare skedde under en begränsad del av arbetstiden och en stor del användes över huvud taget inte för att träffa unga arbetslösa.

Två skilda inramningar av de ungas erfarenheter

I frågandets praktik placerades de unga samhällsutvecklarna i två olika inramningar utifrån vad som efterfrågades av dem. Den första kom sig av frågor de skulle besvara i egenskap av att vara ung och boende i staden, att ha erfarenhet av att få stöd och hjälp, att använda sociala medier och så vidare. Det uttrycktes genom frågor som: Ni som är unga, vad tänker ni om...? När ni som är unga har haft kontakt med samhället, vad har ni upplevt då? Ni som känner till Mölndal, var tänker ni att vi kan hitta unga? Frågorna sökte en autentisk och subjektiv erfarenhet av framförallt ungdom och plats som skulle vägleda Ung-labbets arbete.

Den andra inramningen gjordes genom frågor om möjliga arbetsätt för att nå andra unga. Dessa frågor var mer professionellt inriktade för att de ungas erfarenheter skulle kunna omsättas till en kommunal praktik. Frågor som ställdes var exempelvis: Hur kan man arbeta för att nya deltagare ska känna sig trygga? Hur småpratar man med unga? Hur kommunicerar man med unga arbetslösa? Hur kan en affisch som lockar unga se ut? I den inramningen förväntades de unga samhällsutvecklarna indirekt se sig som möjliga deltagare i en arbetsmarknadsinsats för unga. Samtidigt fanns det i med dessa frågor en förväntan om att de skulle kunna växla roll och utföra ett uppsökande arbete riktat till unga. Den ordinarie personalen var medveten om komplexiteten i vad som efterfrågades:

Det är ju jättekompext. Du [föreställer sig en ung samhällsutvecklare] ska ju liksom både möta andra unga som är i en situation som du själv kanske var i för bara några månader sen och stötta och peppa dem. Och sen ska du vara någon form av konsult för kommunen kring "hur man kan jobba mer med unga", och sen ska du också vara villig att typ blotta dig själv.

ordinarie personal

Dilemmat med frågandets praktik, där de unga samhällsutvecklarnas erfarenheter efterfrågades, uppstod ur Ung-labbets idé om att unga är experter på att vara unga och har kunskap om målgruppen enbart på grund av sina erfarenheter av att varken arbeta eller studera. Till skillnad från i andra former av peer work, där peer workers ingår i ett sammanhang där brukare redan har en insats (Mikolajczak-Degrauwe m.fl., 2023; Åkerblom & Ness, 2023), förväntades de "hitta på" arbetsuppgifter och skapa ett arbete. Eftersom det till en början var få deltagare som dök upp fick de unga samhällsutvecklarna i hög grad "torrsimma" genom att komma på en mängd aktiviteter som ännu inte kunde sjösättas.

Dilemmat mellan omsorg av de unga och kravet på mobilisering

De unga samhällsutvecklarna befann sig själva i vad som kan kategoriseras som en utsatt livssituation med egna behov av stöd. Samtidigt fanns det en förväntan om att de i och med denna erfarenhet skulle nå andra unga arbetslösa. De förväntades också bidra till att andra unga skulle få ett bättre bemötande och till att de kom vidare till arbete eller studier. Den inramningen av Ung-labbet medförde ett dilemma för den ordinarie personalen, då de ungas kompetens och kreativa resurser skulle mobiliseras samtidigt som de unga själva var i behov av omsorg och vägledning. Inramningen blev något av en paradox och utlöste en spänning som var utmanande att hantera.

Ja, men om någon [ung deltagare] kommer sent eller inte dyker upp, ja då ringer vi igen liksom. Men när man är kollega så är det jättefrustrerande, och det har ju varit väldigt mycket sånt.

ordinarie personal

Jag tänker väldigt mycket efter att ha lyssnat på samhällsutvecklarna. Vi hade ett möte med teamet som har hand om ungdomar som inte går i grundskolan, hemmasittare, och då ställde de frågan till samhällsutvecklarna: "Men hur såg det ut för er, när började ni svacka med närvaron i skolan?" Och jag trodde att det skulle vara i sjuan eller på gymnasiet typ, men det var i trean och i femman. Alltså, det var tidigt liksom. Oj, vad det satte sig!

ordinarie personal

Å ena sidan skulle den ordinarie personalen och de unga samhällsutvecklarna vara jämbördiga kollegor med kompletterande kunskapsbaser. Å andra sidan hade de unga erfarenheter som Ung-labbet efterfrågade, även om de inte alltid ”visades fram” i den form som de professionella förväntade sig. Inom forskning om peer work kallas det *sticky information*. I det här fallet gestaltades erfarenheten som framträdanden (ett sätt att vara) i en livssituation som inte anpassats till en professionell kontext. Samtidigt var det just denna erfarenhet som efterfrågades, men det krävdes tid och utrymme för att den skulle översättas och omformas till användbar gemensam förståelse (Engdahl m.fl., 2025; Müller & Pihl-Thingvad, 2020).

I det här dilemmat riskerar ordinarie personal att blir styrande, vilket kan påverka processen och förändra horisontella relationer till mer arbetsledande, vertikala relationer. Samtidigt var Ung-labbet för flera av de unga samhällsutvecklarna deras första arbete. Följaktligen fanns ett behov av omsorg, stöd och struktur, vilket krävde vertikala lednings- och omsorgsstrukturer för att de unga inte skulle bli alltför utlämnade i att själva orientera sig i en byråkratisk organisation.

Vad som ytterligare komplicerade situationen på Ung-labbet var målsättningen att nå 240 unga som varken arbetar eller studerar, vilket var en övergripande inramning som medförde en inbyggd press. Denna så kallade dubbla aktivering, det vill säga en press på personalen att hitta och aktivera unga arbetslösa som in sin tur skulle pressas att bli mer anställningsbara, är välkänd inom arbetsmarknadsinsatser (McGann, 2021). Pressen påverkade hur mycket tid Ung-labbets personal fick för att bli ”varma i kläderna” och försöka klura ut hur deras erfarenhet skulle användas på bästa sätt. Den tycktes också förstärka de vertikala relationerna:

För det är ju som vi sa i början, det är två projekt i ett. Och det kan man ju känna ibland, att man bara kan göra fel. För om man har det fokuset för mycket, då har man för mycket fokus på 240 – men då hänger inte gänget med och då kör jag och [kollega] vårt race.

ordinarie personal

Ett sätt för den ordinarie personalen att undvika att köra sitt eget race var att ibland tona ner sin egen kompetens att arbeta uppsökande och låta idéerna komma från samhällsutvecklarna. Det skedde därmed en pågående förhandling om vems kompetens och erfarenhet som skulle värderas, vilket är en utmaning i införandet av peer work (Järvinen & Kessing, 2023; Voronka, 2019).

Ung-labbets hanterande av dilemmat

En strategi för att hantera dilemmat mellan omsorg och mobilisering var att omformulera inramningen av samhällsutvecklarnas erfarenhet och kompetenser. Anställningskravet på erfarenhet av en utsatt livssituation utan vare sig arbete eller studier kompletterades med ett krav på viss yrkeserfarenhet och ett visst avstånd till sin egen erfarenhet av en liknande livssituation. De senare anställda förväntades kunna arbeta mer självständigt, förstå organisationen och själva ta initiativ till vad som skulle göras. Ung-labbet tycks alltså ha prövat sig fram för att rama in vad en lämplig peer worker är. Samtidigt fortsatte flera av de som anställdes först att utveckla rollen som peer worker, för att hantera förväntningarna på självständigt arbete.

Dilemmat tycks samtidigt ha medfört en form av kompetensutveckling för den ordinarie personalen då de på nära håll fick ta del av utmaningarna med att få sin första anställning. Flera vittnar om en ökad medvetenhet om att det kan ta tid för unga att etablera sig på en arbetsplats och vikten av att få stöd under etableringen. Ung-labbet gav konkret erfarenhet, både för de unga och för organisationen, av hur arbetslivserfarenhet utvecklas. Dilemmat och spänningen

”
Vad som ytterligare komplicerade situationen på Ung-labbet var målsättningen att nå 240 unga som varken arbetar eller studerar...

som uppkom, och som förstärktes av den övergripande inramningen av projektet, var något den ordinarie personalen hade ett ansvar att balansera och de testade olika positioner:

Nu har jag testat att vara väldigt *hands on* och så har inte det funkat, och då har jag testat att dra mig tillbaka och så har inte det funkat, och så har man testat att ge en massa metoder men så har inte det tagits emot. Och så har man testat att säga "kan ni låta något växa fram som någonting?" och då går inte det liksom. Då är det bara "okej, ja nu får vi testa det här då" och så har man testat att backa väldigt mycket och så får det lite flyta eller falla. Och det har nog varit det bästa än så länge. Då har det ändå blivit någonting, men samtidigt blir det inte alltid toppen liksom, men ja, då blir det någonting...

ordinarie personal

Det tycks ha vuxit fram en förståelse för det underliggande dilemmat, vilken resulterade i ett utvecklande av peer work där de unga samhällsutvecklarna var delaktiga i att genomföra aktiviteter och deras kompetens i form av specifik erfarenhet kom till användning.

Idé, realitet och produktion

I intervjun med ledningspersoner från de organisationer som samverkade i Ung-labbet blev det tydligt att unga som varken arbetar eller studerar väckt engagemang. Tidigare tycks målgruppen ha blivit uppmärksammas främst av utbildningsförvaltningen, eftersom det är där "de ungdomar som faktiskt inte klarar gymnasiet, som inte klarar miljön, som inte passar in i det och blir hemmasittare" plockas upp. Det är en grupp som särskiljer sig från andra grupper genom att de drar sig undan från samhällets välfärdsinsatser: De "försvinner ju lite i, och vill försvinna lite i, periferin och kanske inte bli synliga, samtidigt som de vill bli synliga och ha hjälp".

Vi kände ju liksom: Vad kan vi göra åt detta? Hur kan vi möta dem? Hur kan vi få dem inkluderade och motiverade att komma vidare i samhället och inte bli en människa som sitter hemma och inte gör något? Vi måste hitta vägar för dem och hjälpa dem med det.

representant från utbildningsförvaltningen

Det lyfts fram att Mölndals stad har haft få insatser riktade till gruppen, men att det har pågått diskussioner om att samarbeta över förvaltningsgränserna. Det var mot den bakgrunden som Ung-labbet utvecklades, på initiativ av Folkhögskoleförvaltningen i Västra Götaland som kom med idén att "problem ska lösas tillsammans med de som berörs". Att anställa personer med egen erfarenhet utgjorde en ideologisk inramning av projektet. I Mölndals stad hade det funnits andra projekt där brukarmedverkan varit aktuellt och även Folkhögskoleförvaltningen hade prövat liknande insatser, så Ung-labbet beskrevs som ett projekt för att vidareutveckla arbetssättet.

Hur kommer vi åt den kompetensen? Hur kan vi nyttja den för att som organisation, men också som personer [...], ge dem en chans att få vara experter, ge dem en chans att få utveckla sina idéer och så. Det var den bilden jag gick in med: Vad skönt, äntligen får de plattformen att vara experter!

representant från Folkhögskoleförvaltningen

Det fanns en medvetenhet om att det inte går att bara "plocka ur" unga den här kompetensen, eftersom det "inte är självklart att en person har språket eller förmågan att utveckla en organisation, men å andra sidan kan problemet bli att

vi lägger vårt raster på dem”. Erfarenheter från Ung-labbets vardagliga arbete synliggjorde utmaningar:

De unga samhällsutvecklarna står inför en komplex roll, det handlar om att planera aktiviteter och att kompetensutveckla kommunen och att möta andra som ibland kanske speglar en själv lite väl mycket. För det krävs också mycket kompetensutveckling på olika sätt för att se sin egen förmåga.

projektledaren i Ung-labbet

Under intervjun framträdde olika inramningar av de unga samhällsutvecklarnas arbete. Ett exempel är att det vid uppstartsdagarna uttrycktes att de skulle använda sina nätverk för att rekrytera andra unga som varken arbetar eller studerar. Den inramningen ifrågasattes av samtliga fem som deltog. Enligt projektledaren i Ung-labbet hade de efteråt sagt att deras nätverk inte var så stora, men framför allt ifrågasatte de inramningen genom att uttrycka: ”Vem säger att jag bara umgås med personer som inte har jobb eller studerar?”

Det tycks ha funnits föreställningar både om ungas livssituation och om deras möjligheter att på ett enkelt sätt lära välfärdsverksamheter arbeta annorlunda, och detta glorifierande av gruppen unga ställdes inledningsvis mot de uppgifter de förväntades utföra. Ung-labbet tycks alltså redan i uppstarten ha behövt hantera denna förhandling, då det uppfattades vara två projekt i ett med den paradoxala uppgiften att rusta unga personer med begränsad arbetslivserfarenhet och samtidigt nå 240 andra unga med liknande erfarenheter. Det medförde en press som fortplantades ner genom Ung-labbets organisation för att landa hos de unga samhällsutvecklarna. Där uppstod ”typ panik” och en av dem sa: ”Jag kan ju inte hjälpa mig själv, så hur kan jag då hjälpa någon annan?”

En tid in i projektet bad gruppen unga samhällsutvecklare om ett gemensamt möte där de berättade att de kände en stor press och stress. För att skydda de unga fattades beslutet att ta bort krav och ge dem tid att lära känna sin stad och besöka olika verksamheter. Pressen att nå tillräckligt många deltagare fick projektledaren bära själv. Hen hade inte en formell arbetsledande funktion, men tycks ha ramats in som arbetsledare såväl av de involverade organisationerna som av de unga. Att skydda peer workers från viss arbetsbelastning har visat sig betydelsefullt för deras hälsa även i andra studier av peer work (Argentzell, 2017; Engdahl m.fl., 2025).

När de unga samhällsutvecklarna gavs tid och möjlighet att utvecklas, tog de sig an utmaningar såsom att hålla workshops för studievägledare och informera politiker om sina erfarenheter, och till sist nådde Ung-labbet det omförhandlade målet att upprätta kontakt med 180 unga som varken arbetar eller studerar.

De unga formar sin arbetsroll som peer worker

Ung-labbet prövade sig fram för att forma roller och samspel. Ramarna sattes av utgångspunkterna i projektansökan (dnr. 22-034-S07), om demokrati, fördelning av makt och att ungas röster ska höras, särskilt om hur de upplever bemötandet från välfärdsaktörer, samt av målet att söka upp 240 unga arbetslösa. Andra konkreta förutsättningar var anställningsform, lokaler, arbetstider och att projektet skulle förhålla sig till de arbetssätt som redan fanns kring uppsökande och vägledande arbete. För de unga samhällsutvecklarna gällde det att etablera sig som anställd inom en kommunal förvaltning och bidra till att nå projektets mål.

Teman

Avsnittet är uppdelat i tre huvudteman: *Strategier, En skyddad relationell plats och Den latenta erfarenheten.*


Strategier

Här presenteras fyra idealtypiska strategier som har formats utifrån synsättet att peer work är en kompletterande kunskapsbas i den professionella organisation där insatsen införs. En professionell kunskapsbas bygger på yrkeserfarenhet, yrkesidentitet och en legitimitet som skapas genom formell utbildning. Den är mer objektiv än peer workers kunskapsbas, vilken bygger på en subjektivt formad livserfarenhet som ska användas i arbetet med andra som har likande erfarenheter (Kessing & Mik-Meyer, 2022). Strategierna nedan ska förstås som möjliga sätt att forma sin yrkesroll i relation till de möjligheter som fanns i den aktuella kontexten på Ung-labbet. De är framtagna genom observationer och intervjuer samt i relation till aktuell forskning om peer work och är följande:

- 1) Att närma sig den ordinarie personalens yrkesprofessionella kunskapsbas.
- 2) Att söka sig nära deltagarnas identitet och erfarenheter.
- 3) Att använda egna intressen och kunskaper.
- 4) Att välja att delta passivt – en form av motstånd?

Att närma sig den ordinarie personalens yrkesprofessionella kunskapsbas

Den första strategin var att forma sin roll som peer worker utifrån den ordinarie personalens kunskap och tillvägagångssätt (Kessing & Mik-Meyer, 2022). I intervjuerna framträdde den när de unga samhällsutvecklarna använde ett ”vi” om sig och ordinarie personal i berättelser om arbetet med ”dem”, alltså deltagarna. De agerade aktivt för att visa att de hade ambition och kompetens nog att företräda Ung-labbet och skapade mening i rollen genom att medvetet använda aktiviteter som ramade in insatsen. Det kunde handla om att ge information om arbete och studier, skapa aktiviteter med fokus på att deltagarna skulle känna sig trygga och samverka med andra aktörer kring gemensamma aktiviteter och mål. Konkret relaterar rollen till det arbets- och utbildningsspår inom vilket de unga samhällsutvecklarna höll rådgivande samtal med deltagare om att skriva cv och personligt brev samt gav tips om vart de kunde vända sig för att få ytterligare stöd. En ung samhällsutvecklare beskrev samtalen om olika vägar till arbete som att vara ”expert fast ändå inte expert”. Ett annat inslag i strategin var att starta upp samverkan med andra aktörer för att hitta vägar för deltagare att pröva bristyrken, till exempel inom vården. I genomförandet använde de unga samhällsutvecklarna kunskap om att samverka, planera, informera och utvärdera, vilket är ett tillvägagångssätt som liknar vad ordinarie personal kunde ha gjort. Strategin förstärks av att de unga fick kortare utbildningsinsatser i form av motiverande samtal, på teman såsom bemötande och att arbeta med värderingsövningar, som de kunde använda sig av i arbetet med deltagarna.



En ung samhällsutvecklare beskrev samtalen om olika vägar till arbete som att vara ”expert fast ändå inte expert”.

Strategin innebar en ny arbetsroll i organisationen, att vara ”expert fast ändå inte expert”, vilken kan uppfattas vara oklar i relation till ordinarie personals roller (Järvinen & Kessing, 2023; Lerbæk m.fl., 2024). Oklarheten består i att de unga samhällsutvecklarna inte kunde klassas som vare sig ”kollegor” eller enbart representanter för möjliga deltagare i Ung-labbet, och följden blev en viss förvirring i vissa situationer. När en tjänsteperson från en annan kommunal organisation träffade gruppen för att berätta om ett annat projekt, där man ville prova om dans kunde skapa självkänsla hos unga, var samhällsutvecklarna inte säkra på om de själva var föremål för projektet eller om de skulle använda det för deltagare. Några började prata om situationer som skapar osäkerhetskänslor i livet och verkade se sig själva som deltagare i dansprojektet. Samtidigt använde en annan av de unga vad som kan förstås som intrycksstyrning (Goffman, 1974) och framställde sig som kollega genom att fråga tjänstepersonen: ”Så vad innebär det för vårt samarbete? För jag antar att vi ska jobba ihop kring detta?” Handledaren i Ung-labbet uppfattade rollförvirringen och gick in i samtalet: ”Ja, det är klart att dansprojektet är till för våra deltagare, men ni som är här kanske skulle testa det först, för att sedan kunna rekommendera det.” Hen löste



alltså förhandlingen genom att tala till de ungas dubbla positioner och rama in situationen på två olika sätt. När liknande oklarheter uppkom i andra situationer tog de unga samhällsutvecklarna initiativ till att ställa frågor för att utforska och förhandla om hur situationen skulle ramas in. Det gjordes med frågor som: "Vad tänker du om samarbetet med oss?" "Vad har det med oss att göra?" "Ursäkta, med vad handlar detta möte om i dag?" Det gjorde att motparten var tvungen att stanna upp och förtydliga sin position och roll i situationen.

Otydliga gränsdragningar när det gäller samhällsutvecklarnas roll förekom även i möten på Ung-labbet. Vid ett morgonmöte, då de planerade för att starta upp en ny grupp med deltagare, sa en ur den ordinarie personalen utan att adressera det till någon specifik: "Det är ju viktigt för unga att komma hemifrån och ha lite struktur på sin vardag som ett första steg för att komma ut, få ordning på dygnsrytmen och få kontakt." Hen berättade ytterligare en stund om hur unga arbetslösa kan ha det och vad som är viktigt för dem. Sedan blev det tyst i några sekunder varpå en ur den ordinarie personalen sa: "Ja, det blir bra!" I och med det generella tilltalet var det oklart om ordinarie personal ramade in de unga samhällsutvecklarna som oerfarna kollegor som behövde socialiseras in till ett yrkesprofessionellt sätt att se på unga som "varit hemma länge", eller om det var ett sätt att markera sin professionalitet att tycka sig veta vad den här gruppen unga behöver. I båda fallen ges de unga begränsad möjlighet att påverka hur fenomenet ska tolkas och förståelsen av vad unga "som varit hemma länge" behöver. Situationerna exemplifierar den osäkerhet som införandet av peer work kan innebära (Järvinen & Kessing, 2023; Lerbæk m.fl., 2024; Viking, 2022). Det generella tilltalet kan möjligen också förstås komma sig av ambivalens till peer workers personliga erfarenheter och en oro att förstärka deras stigma ifall deras utsatta livssituation kommer på tal (Voronka, 2019; Watson, 2019).

Strategin att närma sig den ordinarie personalens professionella kunskapsbas var användbar för att "pröva" en yrkesroll som studievägledare, som socialarbetare eller som pedagog, och de unga prövade roller såväl i enskilda möten med deltagare som i arbetet med grupper och i samverkan med andra aktörer. Ung-labbet hade på så sätt möjlighet att väcka eller stärka yrkesidéer hos de unga samhällsutvecklarna och genom intrycksstyrning var det möjligt för dem

att uppfattas som någon som i framtiden kan inneha en professionell yrkesidentitet. Ett annat exempel på strategin syntes i prövandet av den professionella rollen både metodmässigt och identitetsmässigt genom samarbete med organisationen Youth 2030 och delaktighet i att leda demokratiarbete för unga i andra kommuner.

Att söka sig nära deltagarnas identitet och erfarenheter

En andra strategi var att söka sig till de delar av Ung-labbet som arbetade nära deltagare. Inramningen gjordes genom att använda ett ”vi”, som syftade på den erfarenhet som delades med deltagarna, kanske med tillägget ”arbetslösa” eller med en viss diagnos – i relation till ”de” som inte har liknande erfarenheter eller som formar en arbetsplatskultur som utestänger ”oss”, eller till ett mer abstrakt samhälle eller till ett arbetsliv som inte är anpassat till alla. Det kunde ske genom att ställa frågor om hur deltagare upplevde Ung-labbets metoder och inkludera sig själv i inramningen: ”Om jag hade varit med om det här så hade jag känt att...” Strategin var en form av ett företräderskap, där de unga agerade aktivt för att påverka vad som skulle ingå inom ramen för Ung-labbet. Det gjordes utifrån en kunskapsbas som kom sig av att vara ung som varken arbetar eller studerar och vad det innebär för kontakten med välfärden. Även om den subjektiva erfarenheten inte uttrycktes var det en form av intrycksstyrning, där de unga ville visa sin erfarenhets värde i det konkreta sammanhanget. I intervjuer och observationer framgick att strategin kom från ett engagemang som bars upp av en värderande inställning att möta deltagarna på ett annat sätt än vad professionella kan göra:

Jag vet ju hur det är att vara på sin lägsta punkt och då känner jag att jag vill hjälpa andra att ta sig bort från det. [...] när jag ser de här människorna med NPF-diagnos, så där, de kanske inte har all energi och de kanske inte har några vänner på grund av sin diagnos. Och då vill jag gärna vara en, vad ska man säga, en trygg person liksom, som man kan vända sig till.

ung samhällsutvecklare

Jag vill använda mig av mina erfarenheter och bli en sån där soctant eller socgubbe som man hade velat ha själv...

ung samhällsutvecklare

Kunskapsbasen kunde också vara professionell, till exempel i en övning eller i stödjande samtal med deltagare, även om utgångspunkten var personlig erfarenhet. De unga gjorde då en kompletterande inramning utifrån välfärdsinsatsernas professionella arbetsätt.

Det tycks även ha funnits en kritik bland de unga mot hur samhället arbetar med unga och mot ”de normer som finns kring personer med NPF”. Strategin kunde därmed växla mellan en komplementär och en kritisk hållning:

Jag tänker att för hans del är det väldigt skönt att inte ha en vuxen människa som sitter och tjarar ”det här måste göras, och det här måste göras” utan att i stället ha en kompisrelation till mig och [en annan ung samhällsutvecklare]. Att man bara kan sitta och spela lite. De vet ju att vi gör vårt jobb, men vi vill inte liksom vara påfrestande, säga att ”du måste också göra det här” liksom. För då blir vi ju de ”tjatiga ungdomarna”. Utan mer att vi ska ses som ja, kompisar så där, vi ska vara en trygg punkt. Och man ska inte känna sig tvingad till något och så.

ung samhällsutvecklare

Strategin att söka sig nära deltagarnas identitet och erfarenheter tycks ha uppkommit på de unga samhällsutvecklarnas eget initiativ. Att deras kunskapsbas efterfrågades berodde oftare på att de var unga och genom det förväntades representera unga på en generell nivå. Andra erfarenheter, såsom av psykisk ohälsa, efterfrågades i mindre utsträckning.

Att använda egna intressen och kunskaper

Den tredje strategin var att använda ett eget intresse för att skapa en aktivitet eller att förmedla framgångsrika sätt att se på sig själv. Strategin kom till uttryck genom att de unga ramade in ett ”jag” eller ett ”vi” som inte knöts vare sig till organisationen eller till erfarenheten av att vara ung som varken arbetar eller studerar. I stället knöt de an till ett externt intresseområde eller en förening och använde material därifrån som arbetssätt. Strategin användes för att ordna aktiviteter för deltagare, till exempel att dj:a, göra musik eller spela brädspel eller rollspel. Aktiviteterna ordnades utifrån antagandet om att deltagare skulle tycka om samma saker som de unga själva och därmed lockas till Ung-labbet. De unga samhällsutvecklarna tog på så sätt plats inom ramen för Ung-labbet med en privat sida som vanligtvis inte kombineras med en professionell yrkesroll i välfärdsverksamheter.

Ett annat exempel på strategin är användandet av alternativa synsätt på personlig utveckling, främst från sociala medier. Det kunde exempelvis handla om att lyckas som idrottsperson, då den portugisiska fotbollsspelaren Ronaldo och hans tankar om livet användes som utgångspunkt för att planera ett föredrag för skolelever. Tillvägagångssättet utgick från en idé om att använda självhjälps-metaforer från elitsatsningar för att fortsätta kämpa och lära sig av sina misstag.

Strategin gick också ut på att lyfta fram aktiviteter som skulle kunna vara betydelsefulla ur ett återhämtningsperspektiv då det är viktigt att skapa livskvalitet även för den som befinner sig i en svår livssituation (Rosenberg & Argentzell, 2018). Exempelvis inspirerade spännande kurser som släktingar eller föräldrar deltagit i till en kort föreläsning eller diskussionsstund med deltagare. Genom den här strategin valde de unga samhällsutvecklarna att framställa sig som något mer än ung som varken arbetar eller studerar. Med Goffmans (1974) ord kan det förstås som att de vidgade ramen för innehållet i Ung-labbets verksamhet, men kanske också som en intrycksstyrning och en önskan om att uppfattas som en person med en mer mångfasetterad identitet. Den insikten ger en möjlighet för verksamheter att vara självkritiska till sitt eventuellt endimensionella förhållningssätt till unga.

Att välja att delta passivt – en form av motstånd?

Den fjärde strategin var att välja bort att delta i planering och dra sig undan inom Ung-labbets lokaler.

I intervjuerna användes ibland ett ”jag” som avgränsade den unga från såväl Ung-labbets idé som de andra unga samhällsutvecklarna och deltagarna. Exempelvis avgränsade sig en ungdom genom en kritisk hållning till hur projektet ramades in. Hen växlade mellan att stödja idén att unga kan vara ett stöd för andra unga och att uttrycka tveksamhet: ”Jag hade inte litat på någon i min egen ålder [...] jag litat mer på vad vuxna säger...” Det kritiska perspektivet kom även till uttryck genom att hen tog upp missförhållanden på möten och kontaktade arbetsledare högre upp i organisationen med kritik mot rådande arbetsvillkor, och det utvecklades ett motstånd mot den generella inramningen av projektet och anställningen som ung samhällsutvecklare. Strategin tycks ha varit en respons på insikten att ambitionen att ”göra ett bra jobb” inte gav möjlighet till någon fortsatt anställning inom kommunen, något som påverkade inställningen till arbetet: ”Jag gör mitt jobb men tänker inte jobba ihjäl mig.” Eller som det uttrycktes i en intervju:

” ” ”
I intervjuerna användes ibland ett ”jag” som avgränsade den unga från såväl Ung-labbets idé som de andra unga samhällsutvecklarna och deltagarna.

Först var det väldigt kul att börja jobba inom kommunen, det kändes som att det kunde bli något, kanske något steg in till något annat jobb i framtiden. Men nu är det mer svajigt på den fronten, jag har inga direkta förhoppningar på att man kommer fortsätta efter projektets slut, om jag ska vara helt ärlig.

ung samhällsutvecklare

Motståndet kom även till uttryck som kritik mot att unga uppfattades ramas in på ett stigmatiserande sätt inom Ung-labbet. Unga vittnar om en upplevelse av att ”bli sedd som ett barn” och att ”alla unga dras över en kam”. Det ledde till frustration och i förlängningen till att unga drog sig tillbaka från interaktion med såväl andra unga samhällsutvecklare som ordinarie personal.

Man har ju känt att man har blivit lite mer sedd som en i gruppen ung samhällsutvecklare, snarare än en individ... Du vet, och så pratar de till hela arbetslaget, men det blir ju mer som ett slags överförklarande, om du förstår vad jag menar [...] Det känns som att det blir ett förminskande snarare, i och med att det blir ett långt överförklarande.

ung samhällsutvecklare

Passiviteten kan även tolkas som en kritisk respons på inramningen att någon enbart i egenskap av att vara ung ses som kreativ och förmögen att locka deltagare till Ung-labbet: ”När vi inte vet vad vi ska göra säger de bara att vi ska komma på ännu fler aktiviteter. Vi har ju kommit på hundra nu och bara kunnat genomföra några stycken.” Målsättningen att nå 240 unga fanns länge i förgrunden i projektet och var något de unga kände ett motstånd mot:

Det är också därför jag känner att jag inte är överförtjust i att säga deltagare hela tiden. Det känns som att de är ett medel för att vi ska nå ett mål liksom... Därför känns det bättre att säga person eller individ, eller han eller hon, du vet, än att säga deltagare.

ung samhällsutvecklare

Att skapa en skyddad relationell plats

De fyra strategierna ovan överensstämmer med strategier som använts i andra verksamheter som infört peer work (Kessing & Mik-Meyer, 2022). I vår forskning har ytterligare en strategi blivit synlig, den att de unga samhällsutvecklarna skapade en *skyddad relationell plats* för deltagarna. Strategin kan förstås som en motkraft till egna och andra ungas negativa erfarenheter av kontakt med välfärdsverksamheter. De unga omsatte erfarenheterna till ett specifikt förhållningssätt som var en kontrast till den ordinarie personalens.

Ett centralt förhållningssätt inom arbetsmarknadsinsatser för unga är *aktivering*. Aktivering betyder att samhället ställer krav kopplade till ekonomiska incitament och att unga förväntas delta i motiverande aktiviteter i syfte att komma i arbete eller utbildning, en inramning som utgår från idén att någon som aktiveras själv bli aktiv (Crespo & Serrano Pascual, 2004).

Ett exempel på Ung-labbets aktiverande uppgift kommer från ett möte som ägde rum fyra månader in i projektet med syfte att stämma av hur arbetet fortgick. Bland annat redovisades de aktivitetsspår det arbetades med just då: **1)** ”att göra roliga saker ihop med deltagare”, **2)** ”seriösa saker som att söka jobb, skriva cv och sånt”, **3)** uppsökande arbete som att sätta upp flyers, sprida information till andra aktörer och planera evenemang i kommunens centrum för att locka unga och kanske personer som känner unga som kan bli deltagare och **4)** ett spår med fokus på hälsa, som då var lite oklart men att ”många deltagare behöver det”. Av dessa fyra spår är de tre senare vanliga inslag i aktiveringsdiskursen

om unga (Panican & Ulmestig, 2019; Wiedel, 2023). Att aktiveringsdiskursen är en central aspekt av arbetsmarknadsinsatser var de unga samhällsutvecklarna medvetna om, och efter mötet sa en av dem: ”Jag trodde när jag började att det skulle bli mycket mer av jobbsökningsaktiviteter här, men den senaste tiden ställer jag mig frågan: Vad ska vi vara för dem? Jag tror att vi ska vara en utökad vängrupp som kan vara med och ge saker som behövs efterhand.”

I sin reflektion satte den unga samhällsutvecklaren praktiken att söka jobb i kontrast till en annan form av praktik som handlar om vänskap. Det var i den kontrasten de unga formade en skyddad relationell plats och för att göra det använde de sina egna erfarenheter av möten med välfärdsinsatser. Själva valde de inte sällan att ”avboka möten som jag själv bokade in” och drog sig i stället undan då de saknade möten som var mer på deras villkor, men de vittnar också om professionella som varit ett stort stöd, ”som visade på att det inte bara fanns en väg för mig”. På en skyddad relationell plats skapas situationer där deltagarna slipper en viss form av ”prat från vuxna”. Det är en alternativ inramning som utmanar aktiveringsdiskursens inramning om ”framtidsspråk” – prat om en framtid där önskade vägar kanske är helt eller delvis stängda, vilket medför att unga kan ha bristande framtidstro, känna ambivalens gentemot sina egna önskningar och använda ett ”utökad nu” som ett skydd mot dessa livsvillkor (Brannen & Nilsen, 2002; Leccardi, 1999).

Ett exempel på denna alternativa inramning är när en samhällsutvecklare avböjde att en studie- och yrkesvägledare skulle vara med i ett möte med en deltagare: ”Bättre att ungdomar gör det i dag [...] se det som två kompisar i stället för att en vuxen ska sitta där och tjata.” Ett annat exempel är: ”Det är väldigt viktigt för även de vuxna i projektet att inse att det inte bara handlar om att göra och göra och göra. Det handlar om att gå in mer på djupet och förstå personen som en enskild individ och inte bara dra alla individer över en kant.” Den unga samhällsutvecklaren relaterade detta till ungas hantering av det stigma som kan uppstå genom kategoriseringar såsom att ”unga är lata” och ses ”som arbetslösa” eller ”som sin diagnos”, vilket är existerande inramningar av unga som varken arbetar eller studerar. I intervjuerna vittnar ordinarie personal om att de blivit medvetna om den alternativa inramning som de unga samhällsutvecklarna formade för möten:

De gånger vi är med på träffarna är vi också en i gänget och snackar med våra deltagare på den nivån. Och det är ju våra unga samhällsutvecklarkollegor som hjälper oss att stanna där liksom. Men hade vi inte haft den kvalitetssäkringen så hade det inte gått att ha de konversationerna, för det hade blivit så mycket...ja men, inte [möte i] ögonhöjd.

**ordinarie personal som arbetat tillsammans
med unga samhällsutvecklare**

Ett rikt material visar på inramningen av en skyddad relationell plats och hur den ska förstås samt hur de unga samhällsutvecklarna agerade för att skapa den. Berättelserna handlar om att deltagare ska känna sig trygga och bekväma, känna tillit, bli lyssnade på och få känna hopp. Betydelsefullt är också att deltagarna ges möjlighet att acceptera hur de är, genom att det erbjuds en plats för autenticitet och ärlighet där de unga tar ansvar för relationen och är följsamma och flexibla i sin roll för att motverka ”att det känns stelt”. De unga ramade in ett innehåll av relationella och emotionella aspekter, inom vilket de medverkade till att hitta deltagarnas tempo för att få dem att vara kvar i den vänrelation de erbjöd. En skyddad relationell plats är ett sammanhang som motverkar isolering och press.

Den plats de unga skapade genom att rama in ett alternativt sätt att arbeta i kontexten av en arbetsmarknadsinsats kan relateras till forskningen om

”
På en skyddad relationell plats skapas situationer där deltagarna slipper en viss form av ”prat från vuxna”.

peer work. Peer workers kan göra att deltagare känner sig sedda och förstådda genom emotionellt arbete som vilar på en autenticitet som kommer sig av att själv ha liknande erfarenheter (Scott, 2011; Watson, 2019). Att denna form av emotionellt omsorgsarbete accepteras av en organisation innebär en breddning av bemötandet och samtidigt ett professionaliserande av peer work (Scott, 2011). Vad som tycks särskilja strategin från övriga är upprättandet av skydd, ett skydd från pressen det innebär att noggrant redogöra för var en befinner sig i livet, presentera realistiska framtidsplaner och tacka ja till att bli aktiverad på de sätt som erbjuds.

Enligt ansökan för Ung-labbet (dnr. 22-034-S07) var en målsättning med projektet att stärka ungas röst och medverka till demokrati. En skyddad relationell plats kan ses som en förutsättning för att dessa ungas röster ska stärkas. De unga samhällsutvecklarna visar att innan ungas röst kan "aktiveras" är det nödvändigt att rama in ett sammanhang som skapar möjligheter för både förståelse och ett handlande där lyssnande till "vem" någon är på sina egna villkor går före "vad" någon är utifrån samhällets kategoriseringar. Skapande av en skyddad relationell plats kan ses som en kontrast till aktivering av unga som varken arbetar eller studerar, men de unga samhällsutvecklarna är medvetna om att unga behöver någon form av ytterligare hjälp och stöd att komma vidare. Som en ung samhällsutvecklare uttryckte det: "Oftast så är jag mig själv med ett lite mer professionellt ansikte på." En annan samhällsutvecklare sa: "Man blir ju liksom lite den här personen i mitten typ, som fightas med att vara en översättare från båda håll liksom. Det är det jag gillar med mitt jobb, att jag kan vara den som får folk att förstå varandra." Det finns därmed möjliga bryggor mellan en skyddad plats och vad välfärdstjänster har att erbjuda.

Den latent erfarenheten

I projektansökan för Ung-labbet (dnr. 22-034-S07) står att de unga samhällsutvecklarna var "anställda projektmedarbetare som i sin bakgrund delar erfarenheter med de berörda", vilket innebär att de hade egen erfarenhet av att vara ung som varken arbetar eller studerar. Enligt ansökan ska det medföra "en möjlighet att utöka arbetssätt och involvera unga mer i planeringen för att djupdyka utifrån ungas egna erfarenheter och tankar, och därigenom addera förhållningssätt och kompetenser som staden behöver". I följeforskningen av Ung-labbet har vi fått ta del av en variation av erfarenheter, som exempelvis avhopp från skolan, kontakter med olika välfärdsinsatser, ohälsa, utanförskap, NPF-diagnoser och besvärliga livssituationer. Men när vi har ställt frågor om hur de ungas erfarenheter har efterfrågats och kommit till användning i Ung-labbet har de generellt haft svårt att komma med ett svar.



Det är mot bakgrund av att vi inte tydligt sett hur de unga samhällsutvecklarnas erfarenhetsmaterial har använts som vi väljer att benämna det *den latent erfarenheten*.

Det är mot bakgrund av att vi inte tydligt sett hur de unga samhällsutvecklarnas erfarenhetsmaterial har använts som vi väljer att benämna det *den latent erfarenheten*. De ungas latent erfarenhet har, trots att den inte efterfrågats, påverkat projektet på olika sätt beroende på inramning. En av berättelserna ovan handlade om spänningen som uppstod när kravet att nå 240 unga krockade med möjligheterna att utveckla en arbetsroll utifrån de ungas erfarenheter. Inramningen bidrog troligen till den stress som uppstod och fick till följd att de ungas erfarenheter "tonades ner" för att inte ges för stort utrymme. Även om det inte var intentionen i projektansökan, menar vi att den latent erfarenhet som visats i varierande grad har medfört lärande och utveckling. Att arbeta tillsammans under två års tid gav den ordinarie personalen möjlighet att lära känna unga som varken arbetar eller studerar på ett mer mångfasetterat sätt än vad som är möjligt vid i förväg inbokade möten och samtal. Troligtvis gäller detsamma för de unga samhällsutvecklarna, att de har fått möjlighet att lära känna hur professionella är utanför sina kontor och samtalsrum.

En annan aktuell berättelse är den om hur de unga använde sina livserfarenheter för att utveckla en skyddad relationell plats. Vi har valt att analysera den med hjälp av Watsons (2019) fem teman om vad peer work är. Det första temat är att personliga erfarenheter används för att dela svåra känslor och upplevelser, eller som en ung samhällsutvecklare sa efter att ha jämfört erfarenheter av diagnoser och möten med professionella hjälpare med andra unga: ”Vi bara trauma-bondar lite.” De unga beskrev att de då och då, utifrån hur de uppfattade deltagarna, framhöll egna erfarenheter av att inte vilja gå upp på morgonen, av att möta Arbetsförmedlingen eller av att känna sig dålig för att ha hoppat av skolan, vilket la grunden för ett samspel baserat på likhet.

Watsons (2019) andra tema är så kallat kärleksarbete (*love work*), där ärlighet och autenticitet gällande exempelvis känslor är centralt och peer work ska medverka till att det uppstår emotionell trygghet i relation till brukare. De unga samhällsutvecklarna visade sig vara medvetna om att deras erfarenhet var viktig för mötet med deltagarna på Ung-labbet, trots att den inte behövde användas på något planerat sätt: ”De unga vet att vi också har erfarenheter. I stället träffas vi och har roligt, hänger med varandra, blir sociala tillsammans.” Den egna erfarenheten fanns som en grundläggande bas, latent och både synlig och osynlig, och användes för att skapa tysta överenskommelser som skulle leda till trygghet, en upplevelse av att vara lika, att man möttes som människor och att man byggde vänskap. Flera vittnar om hur de tonade ner den egna berättelsen för att den inte skulle störa deltagaren som mest ville *vara* eller bara ha roligt på aktiviteterna.

Det tredje temat är att i rollen som peer worker befinna sig i en position mellan den egna erfarenheten och att vara anställd i en mer officiell roll. Arbetet innefattade ett ansvar, vilket vi har tidigare i rapporten har illustrerat med berättelsen om hur de unga samhällsutvecklarna, i egenskap av att vara ung och varken arbeta eller studera, ordnade en workshop för att dela sina erfarenheter med beslutsfattare.

Det fjärde temat är syftet att vara en stärkande, social och praktisk stödperson för att komplettera den ordinarie personalen. Vad vi har valt att benämna en skyddad relationell plats är något vi menar kompletterar den ordinarie personalens arbete. De unga samhällsutvecklarna använde den egna erfarenheten utan att den behövde uttryckas eller ordnas på något specifikt sätt, snarare användes den då och då som ett extra verktyg för att driva ett samtal vidare.

Det femte, avslutande temat är hur peer workers har möjlighet att använda sina erfarenheter för att inta en hjälparens roll. Tidigare har vi berättat hur de unga samhällsutvecklarna närmade sig den ordinarie personalens roll genom att ha stöttande samtal, hjälpa deltagare att skriva cv och hänvisa till var de kan få ytterligare hjälp och stöd. Samtidigt är en tyst överenskommelse och småprat om svårigheter andra uttryck för en hjälparens roll. De unga samhällsutvecklarna visade sig vara medvetna om sitt bidrag när de i samband med avslutet av projektet uttryckte: ”Vi är ju själva unga som varken arbetar eller studerar, vem ska stötta oss nu?”

Deltagarnas upplevelser av Ung-labbet

Rapportens tredje frågeställning är hur deltagarna upplevde mötet med Ung-labbet vad gäller bemötande och möjligheterna att lära känna stadens välfärdsinsatser. Underlaget till denna del kommer från den uppföljning som Ung-labbet själva genomförde.

Ungas livssituation

Jag gjorde nästan ingenting. Jag var ärligt talat inte mycket med kompisar heller, de gick i skolan och hade inte tid. Jag hade min familj och pojkvän bara.

deltagare i Ung-labbet

Deltagarna berättade att deras vardag tidigare dominerats av att vara hemma, en livssituation som karakteriseras av att inte ha så mycket att göra förutom att ta promenader, träffa vänner ibland och sova. En situation med begränsade möjligheter att utvecklas eller känna sig som en aktiv del av ett större sammanhang. En period av stillastående och ibland isolering utan meningsfulla sociala aktiviteter, av att må för dåligt psykiskt för att vara redo för arbete eller studier. Tidigare erfarenheter tycks ha påverkat deras livssituation och de uttryckte kritik över hur de blivit behandlade av skolvärlden, där vuxna gör för lite för att motverka våld och kränkningar.

Vuxenvärlden måste gå in ännu mer och avbryta oönskade beteenden som unga har mot varandra, som sprider sig och smittar till andra. Det har vuxna, speciellt i skolan, en skyldighet att avbryta, förändra och stoppa.

deltagare i Ung-labbet

Deltagarna uttryckte behov av vägledning och stöd för att börja arbeta eller studera, då de hade svårt att navigera bland aktuella välfärdsverksamheter. Behoven varierade från att ha någon som lyssnar till ett mer omfattande stöd när befintliga system inte räckte till. Det fanns också en medvetenhet om betydelsen av sociala samspel. Deltagarna menade att bemötandet från professionella inom skola och välfärd är betydelsefullt och de hade med sig både bra och mindre bra erfarenheter. Kritik lyftes mot bristen på kompetens att förstå ungas situation och en upplevelse av att bli bemött med "hård ton" när de begått ett misstag i samspelet, såsom att ta kontakt senare än vad som var bestämt. Samtidigt förekom exempel på att de var nöjda, på att kontakt och samarbete upprättats. Att de som finns i en ung persons närhet vill hjälpa och tror på att hen kommer att lyckas verkar vara avgörande för många ungdomar.

I övrigt har jag fått ett mycket bra bemötande och mötts av väldigt stor förståelse. De jag mött har velat hjälpa mig och det har märkts. En stor sak med det tror jag är att jag ville ha hjälp, ville bli frisk och få jobb. Om det inte varit så hade det tagit stopp och inte blivit samma bemötande, det kunde jag se i andra fall.

deltagare i Ung-labbet

Ung-labbet – ett nytt möte med staden

Att Ung-labbet syntes på platser där unga befinner sig, som exempelvis jobb-mässor och event, och att de aktivt kontaktade unga via e-post uppfattades sänka trösklarna för kontakt. Förutom via dessa vägar fick deltagarna veta att Ung-labbet fanns efter tips från andra professionella i kommunen eller anhöriga, eller genom att de själva sökt efter information.

Av deltagarnas beskrivningar framgår några aspekter som varit särskilt gynnsamma för en positiv upplevelse av Ung-labbet. Att projektet utformades för att möta unga på deras villkor är en av dessa, då det innebar att deltagarna inte kände sig tvingade att vara på plats. Att det inte var ytterligare en kurs överraskade positivt, liksom att få delta i sammanhangsskapande aktiviteter. Peer work kan bidra med återhämtande aktiviteter där deltagare kan vara involverade

utan krav på att dela med sig av tankar som sedan bedöms och kan medföra konsekvenser, vilket innebär att peer work ökar tilliten till den aktuella organisationen (Rosenberg & Argentzell, 2018). Betydelsen av att verksamheter är mottagliga för den grupp de riktar sig till kan förstås som självklar, men deltagarna uppmärksammade att välfärdsinstanser i vår samtid tycks missa något:

För mig har välfärden varit väldigt hjälpsam. Det finns mycket stöd för personer med psykisk ohälsa, och även för personer som är arbetslösa eller inte pluggar. Däremot är det första steget, att komma i kontakt – det är ett stort steg. Inte någonting ungdomen tänker på, och inte något som sägs direkt, men när du kommer in så ser du att det finns stöd för en.

deltagare i Ung-labbet

Citatet belyser utmaningen med att komma i kontakt med välfärden och den förstärks ytterligare av att deltagarna upplevt att ”de får kriga för att få rätt stöd, i stället för att samhället krigar för unga”. Enligt projektansökan (dnr. 22–034-S07) var ett centralt syfte med Ung-labbet att nå ”de onådda”, men enligt deltagarna är det viktigare att förändra ”de svårnådda” välfärdsverksamheterna till att bli mer mottagliga. Att Ung-labbet lyckats skapa en välkomnande och förtroendefull mötesplats visade sig därför vara något av det viktigaste för dem.

En andra central aspekt av hur Ung-labbet utformades och som ger stöd för idén att använda peer work är kombinationen av ordinarie personal och unga samhällsutvecklare med kompletterande kompetens. Deltagarna tog upp vikten av att träffa personer i sin egen ålder: ”Det är bra att träffa unga personer och prata jobb, för man tänker på samma saker och förstår när man är i samma ålder.” Samtidigt upplevdes även studie- och yrkesvägledarna inom det kommunala aktivitetsansvaret betydelsefulla då de gav stöd och skapade tillit och förtroende: ”Jag kände mig trygg när jag kom till KAA och Ung-labbet och visste efter ett tag vilka jag kunde kontakta för att fråga saker.” Tillsammans har de två yrkeskategorierna haft gruppträffar med deltagare i syfte att de skulle få träffa andra unga och samtidigt få studie- och yrkesvägledning, vilkas betydelse en deltagare beskrev på följande sätt:

KAA var att gå utanför min *comfort zone*, men det gjorde jag. Jag gick dit och kände mig välkommen och fick många komplimanger om hur jag bidrog till gruppen och tog plats... Det gjorde att jag ville fortsätta och gå dit för mig själv. Jag gjorde fler saker om dagarna och fick vänner och kände mig trygg med KAA. Nu vågar jag göra fler saker och kontakta personer mycket mer än innan!

deltagare i Ung-labbet

Enligt såväl citatet som tidigare studier (Argentzell, 2017; Borg m.fl., 2017; Karlsson m.fl., 2017) bidrar närvaron av peer workers till att skapa en icke-dömmande atmosfär som minskar stigma. En annan deltagare beskrev en liknande upplevelse: ”Jag pratade med er och ni lyssnade på mig och litade på mig... Ni lyssnade och vi kunde även ha de svåra och negativa samtalen.” Att peer work införs skapar en vänlig, mindre professionell atmosfär och ger möjlighet till andra samtal och möten (Krane m.fl., 2022).

Ökad delaktighet

Deltagarnas svar under uppföljningen bekräftar att det arbete som gjorts i Ung-labbet, av de unga samhällsutvecklarna, projektledare och handledare samt studie- och yrkesvägledare, har bidragit till att främja ungas delaktighet. Arbetet gick ut på att skapa en miljö där unga kände sig sedda, trygga och inspirerade att ta steg mot ett mer aktivt liv. Dessa känslor av tillhörighet och

personlig utveckling är centrala för att bryta mönster av isolering och passivitet. Deltagarna berättade också hur Ung-labbet hjälpt till att förbättra deras vardagsstruktur och mentala mående.

Jag fick fler saker att göra på mina veckor. Det har fått mig att strukturera min vardag bättre, vilket krävs för att inte få för mycket stress.

deltagare i Ung-labbet

Citatet visar på vikten av sammanhang och en meningsfull sysselsättning, på att ett socialt sammanhang direkt kan påverka ens stressnivåer och ge en känsla av kontroll. Sammanhanget formades av de unga samhällsutvecklarna genom de olika strategier och aktiviteter som beskrivits i rapporten.

Rollspelet var askul. Så kul att prata och hänga med andra, ha ett sammanhang med folk i min ålder även om jag trivts i grupper där jag varit yngst också.

deltagare i Ung-labbet

Uttalandet visar hur en till synes enkel aktivitet kan fylla ett stort behov av gemenskap och tillhörighet, särskilt för dem som saknat ett socialt nätverk. Ung-labbet fungerade också som en trygg plats där deltagarna vågade bryta vanor och ta nya initiativ.

Jag känner äntligen att jag vill komma ut och följa med på deras aktiviteter! Och försöka aktivera min hjärna. Det har hjälpt mig att vilja komma ut, det hjälpte mig att ta mod till mig för att kontakta skytteklubben.

deltagare i Ung-labbet

Deltagarna säger sig ha fått ett gott bemötande och kände sig trygga på aktiviteterna, och deltagare som tidigare haft mindre gynnsamma möten kunde beskriva en skillnad i mötet med Ung-labbet. För vissa har Ung-labbet bidragit till att de återupptagit viktiga relationer.

Annorlunda sen jag kom till Ung-labbet är att jag och min gamla vän blev kompisar igen. Det har gjort att livet och måendet har blivit bättre. Vår vänskap är bättre än någonsin.

deltagare i Ung-labbet

Det understryker Ung-labbets breda positiva inverkan på ungdomarnas välbefinnande och sociala integrering. Sammantaget bekräftar deltagarnas berättelser det goda peer work-arbete som Ung-labbets unga samhällsutvecklare formade.

AVSLUTNING

RÅD TILL FRAMTIDA PROJEKT

När projekttiden för Ung-labbet närmade sig sitt slut genomfördes två gruppintervjuer: en med de unga samhällsutvecklarna och en med projektets ledning. I dessa båda intervjuer ställdes frågan om vilka råd de skulle vilja ge till ett nytt liknande projekt, vilket resulterade i samtal med reflektioner om vad som kan vara viktigt snarare än konkreta råd.

Bland ledningspersonerna utvecklades ett eftertänksamt reflekterande samtal om pressen att lyckas nå 240 unga som varken arbetar eller studerar och hur den hade påverkat ordinarie personal respektive samhällsutvecklare. En kommentar var att projekt som utformas ”med de som berörs” behöver vara väl genomtänkta för att undvika att de berörda blir ett medel för att nå målen. Att redan i planeringen av ett projekt reflektera över vilka möjliga inramningar som kan komma att göras och hur de skulle påverka projektet och dess intressenter kan vara en användbar strategi.

Den andra centrala reflektionen i ledningens samtal var att de unga samhällsutvecklarna, genom att synliggöra utmaningarna för gruppen unga som varken arbetar eller studerar, öppnat upp för självkritiska perspektiv inom organisationen. Det skulle i förlängningen kunna förändra tänkesätt, utveckla kompetens och bidra till att tjänstepersoner utför ett ännu bättre arbete. Ett råd formulerat utifrån det kan vara att öppna upp samhällets institutioner och låta medborgare delta i deras arbete. Ett skifte i fokus från de unga som är ”svåra att nå” till hur verksamheter kan vara ”enklare att nå” ger plats åt flexiblare arbetssätt med möjlighet att möta unga där de står. Det kräver dock ett gediget förarbete och en genomarbetad reflektion för att förstå möjliga konsekvenser av hur specifika inramningar av arbetet kan påverka berörda personers hälsa och välbefinnande.

De unga samhällsutvecklarnas reflektioner handlade å andra sidan om hur anställda ska tas om hand för att ges möjlighet att göra ett så bra arbete som möjligt. Ett önskemål var att lämna utrymme för ett pågående samtal med kollegor:

Eftersom det är ett arbete där du förväntas göra saker självständigt är det viktigt att ha någon som en är bekväm med, som en kan prata med. Du kan vilja handledas av någon du kan vara öppen med, kunna säga att ”det här jag gjorde nu gick inte så bra”, och att det då finns någon i närheten att ta upp det med, att det är integrerat i arbetet...

ung samhällsutvecklare

De unga berättade att de främst hade vänt sig till varandra, och även om det fungerade hade de ofta upplevt sig vara utelämnade åt sig själva. De reflekterade över att det förstås inte är ovanligt på ett jobb och att den anställda då kanske vänder sig till sina kompisar: ”Men du, det här hände på jobbet...”. Men bland oss har inte alla någon kompis som vi känner att vi kan gå till, som skulle förstå på samma sätt som någon som man är bekväm med.” Rådet som framträder i deras samtal är att arbetsgivare och arbetsledning behöver sätta en struktur och skapa förutsättningar för ett fritt samtal mellan kollegor. Att det är bekvämt är viktigt, eftersom det kan finnas en ”rädsla att öppna upp, en osäkerhet om den som någon vänder sig till kommer att förstå”.



Ett skifte i fokus från de unga som är ”svåra att nå” till hur verksamheter kan vara ”enklare att nå” ger plats åt flexiblare arbetssätt med möjlighet att möta unga där de står.

De unga reflekterade även över att det fanns flera arbetsledare med olika ansvar och att den som skulle leda projektet på plats inte hade ett formellt arbetsledarskap, vilket sågs som brister. Rådet som framträder är att ha ett närvarande ledarskap ”som det är enkelt att vända sig till för att bolla saker med ... och lyfta problem inför utan att vara rädd för att frågor ska hagla över dig, som också ger feedback i arbetet för att bibehålla motivationen”.

Samtidigt finns en medvetenhet om att situationen inte alltid kan vara på det sättet och att det då finns någon att vända sig till är viktigt för att kunna gå vidare. Ett råd till eventuella kommande unga samhällsutvecklare är:

Var inte rädd att pröva, men var heller inte rädd att ställa frågor.
Det finns inga dumma frågor. Är du osäker, gissa inte, fråga alltså.
Om du får ett dumt svar, ja, då är det som det är.

ung samhällsutvecklare

Genom att ställa frågor kan en person visa att hen är motiverad och anstränger sig för att göra rätt för sig på jobbet. De unga samhällsutvecklarna vill också förmedla att det är viktigt att våga ta plats och säga ifrån, liksom det är bra att redan från början resonera om anställningsvillkor såsom lön, anställningsform och kompetens- och karriärutveckling.

Sammanfattande reflektioner

Tidigare forskning och Ung-labbets erfarenheter är relativt samstämda gällande att det tar tid att utveckla peer work i verksamheter som inte tidigare har haft det och att det uppstår förhandlingar om ansvarsområden mellan peer workers och ordinarie personal. I föreliggande studie uppstod också frågor på ledningsnivå om hur peer workers ska ges stöd och hur arbetet ska organiseras, vilket även det är vanligt förekommande. De unga samhällsutvecklarnas förhållande till arbetet visar också på centrala värden som andra peer workers har haft. Inte minst formade de strategier som befinner sig på ett kontinuum mellan att stå nära brukares livssituation och identitet och att knyta an till professionellas kunskapsbas. De tog även in aktiviteter och erfarenheter som inte tidigare funnits i organisationen och vidgade på så sätt möjligheterna att stödja erbjuda unga arbetslösa.

Något som skiljer sig från tidigare forskning är att samhällsutvecklarna verkat i en arbetsmarknadskontext som innebär uppsökande arbete och aktivering. När peer work bedrivs inom sjukvård kontrasteras ofta peer workers kunskapsbas mot en medicinsk diskurs (Engdahl m.fl., 2025) medan den i Ung-labbet vägdes mot en aktiveringsdiskurs. Det är under denna premiss som *en skyddad relationell plats* uppkommit. Begreppet kommer sig av att samhällsutvecklarna skapade situationer där jämlikhet, autenticitet, emotionellt stöd och hopp användes både som skydd och som brygga till andra insatser. De upprättade situationer i aktiveringsarbetet där unga för en stund kunde slippa frågor, krav och förväntningar. I arbetet med att skapa och upprätthålla skyddade relationella platser var samhällsutvecklarnas egna erfarenheter centrala, även om de ofta inte behövdes explicitgöras utan kunde finnas med latent: det räckte att de unga de mötte visste att de hade likande erfarenheter. Ytterligare något som skiljer vår forskning från tidigare är att ungas utmaningar med och möjligheter att påbörja ett yrkesliv visade sig vara centrala och bidrog med insikter till ordinarie personal.

”
Det är under denna premiss som
en skyddad relationell plats uppkommit.

Till sist

Nedanstående är vad unga samhällsutvecklare svarat när de i intervjuerna fått frågan vad deltagandet i Ung-labbet har haft för betydelse för dem. Vi låter dessa formuleringar vara okommenterade, men vi råder läsaren att läsa långsamt och begrunda vad som uttrycks.

Jag känner mig liksom dubbelt ärad eller vad man ska säga. Att de vill ha mig här och tycker att jag är duktig och så, jag känner mig väldigt glad över det.

Det är väl att jag har växt mer. Jag kan prata lite mer med främlingar. Jag har blivit mer öppen. Jag är inte så instängd som jag var, tycker jag.

Jag får komma ut i arbetslivet i den takt jag vill [...] Jag får komma in och se att okej, så här är det nu. Jag måste liksom justera mig så att det funkar.

Det känns väldigt, väldigt bra att liksom bli... ja men, att bli lyssnad på, på det sättet: "Vad tycker du? Vad tänker du? Hur skulle du göra det här?" [...] Det är verkligen stärkande för en som person och också för att tro på sina egna idéer.

Alltså, det har betytt väldigt mycket [...] jag tycker ju det är väldigt nice att hjälpa andra liksom, som har det svårt. Alltså, jag mår bättre av att få andra att må bra, det är liksom så jag funkar.

För ett år sen var jag liksom så där med gymnasiet och allt, och examen och sånt. Jag var ju direkt så där, bara nej, nu har inte jag någon framtid, nu kommer jag vara deprimerad. Det kommer aldrig gå, typ, så där väldigt dystert. Och sen då, efter detta jobb, fick jag ökad motivation för varje dag som gick.

Jag tror jag har utvecklats mycket socialt. Jag har lärt mig mer om arbetslivet, någonting jag inte kunde så mycket om innan, och jag tror jag utvecklas generellt som person. Eventuellt lite av allting tror jag egentligen.

Alltså, det är både bra och dåligt, eftersom jag mådde psykiskt dåligt ett tag. Så då gick det självklart dåligt, men annars är det en erfarenhet i sig, antar jag.

Jag mår bra av det, de här rutinerna och detta arbete. Det får mig att sova gott på natten. Jag har hittat rätt. Jag gör det bra för andra.

REFERENSER

- Andreassen, T. A.** (2018). From Democratic Consultation to User-employment: Shifting Institutional Embedding of Citizen Involvement in Health and Social Care. *Journal of Social Policy*, 47(1), 99–117.
- Argentzell, E.** (2017). "Som en länk mellan patient och personal": utvärdering av införandet av mentorer som en ny yrkeskategori inom Psykiatri Skåne. Lunds universitet.
- Borg, M., Sjäffjell, T. L., Ogundipe, E. & Bjørlykhaug, K. I.** (2017). Brukeres erfaringer med hjelp og støtte fra erfaringsmedarbeidere innen psykisk helse og rus. Høgskolen i Sørøst-Norge.
- Brannen, J. & Nilsen, A.** (2002). Young people's time perspectives: From youth to adulthood. *Sociology*, 36(3), 513–537.
- Braun, V. & Clarke, V.** (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. Sage.
- Caswell, D., Kupka, P., Larsen, F. & van Berkel, R.** (2017). The frontline delivery of welfare-to-work in context. I R. van Berkel, D. Caswell, P. Kupka & F. Larsen (red.), *Frontline Delivery of Welfare-to-Work Policies in Europe Activating the Unemployed* (s. 1–11). Routledge.
- Cooper, R. E., Saunders, K. R., Greenburgh, A., Shah, P., Appleton, R., Machin, K., Jeynes, T., Barnett, P., Allan, S. M. & Griffiths, J.** (2024). The effectiveness, implementation, and experiences of peer support approaches for mental health: A systematic umbrella review. *BMC Medicine*, 22(1), 72.
- Crespo, E. & Serrano Pascual, A.** (2004). The EU's concept of activation for young people: Towards a new social contract? I A. Serrano Pascual (red.), *Are Activation Policies Converging In Europe? The European Employment Strategy For Young People* (s. 1–28). ETUI.
- Dahlstedt, M.** (2009). *Aktiveringens politik: demokrati och medborgarskap för ett nytt millenium*. Liber.
- Debyser, B., Berben, K., Beeckman, D., Deproost, E., van Hecke, A. & Verhaeghe, S.** (2019). The transition from patient to mental health peer worker: A grounded theory approach. *International Journal of Mental Health Nursing*, 28(2), 560–571.
- Engdahl, P., Bejerholm, U., Markström, U., Gustafsson, A., Rosenberg, D. & Argentzell, E.** (2025). Stakeholders' Perspectives on the Landscape of Peer Support in Swedish Mental Health Services: A Qualitative Study. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 25 februari.
- Forslund, A. & Liljeberg, L.** (2021). *Unga som varken arbetar eller studerar*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Giertz, A.** (2009). Aktiveringens effekter och evidensbaserat socialt arbete. I H. Johansson & I. Hornemann Møller (red.), *Aktivering: arbetsmarknadspolitik och socialt arbete i förändring* (s. 175–200). Liber.
- Goffman, E.** (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Harvard University Press.
- Goffman, E.** (1978). *The presentation of self in everyday life*. Harmondsworth.
- Grim, K., Bergmark, M., Argentzell, E. & Rosenberg, D.** (2023). Managing Peer Support Workers in Swedish Mental Health Services: A Leadership Perspective on Implementation and Sustainability. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 10(3), 313–329.
- Gustafsson, A. & Ingard, C.** (2018). Ett ständigt närvarande brukarperspektiv på verksamheten Peer support i socialpsykiatri. Nationell samverkan för psykisk hälsa.
- Hasluck, C. & Green, A. E.** (2007). *What works for whom? A review of evidence and meta-analysis for the Department for Work and Pensions*. Warwick Institute for Employment Research.
- Ineland, J.** (2022). *Brukarinflytande i Norden – en kunskaps-sammanställning om metoder och effekter inom välfärdssektorn*. Nordens välfärdscenter.
- Jones, M. & Pietilä, I.** (2020a). Alignments and differentiations: People with illness experiences seeking legitimate positions as health service developers and producers. *Health*, 24(3), 223–240.
- Jones, M. & Pietilä, I.** (2020b). Personal perspectives on patient and public involvement – stories about becoming and being an expert by experience. *Sociology of Health & Illness*, 42(4), 809–824.
- Julkunen, I., Heikkilä, M., van Berkel, R. & Valkenburg, B.** (2007). User involvement in personal social services. I R. van Berkel & B. Valkenburg (red.), *Making it personal: Individualising activation services in the EU* (s. 87–104). Policy.
- Järvinen, M. & Kessing, M. L.** (2023). Self-casting and alter-casting: Healthcare professionals' boundary work in response to peer workers. *Current sociology*, 71(3), 414–431.
- Karlsson, B. E., Borg, M., Ogundipe, E., Sjäffjell, T. L. & Bjørlykhaug, K. I.** (2017). Aspekter ved samarbeidsrelasjoner mellom erfaringsmedarbeidere og brukere i psykisk helse- og rustjenester: en kvalitativ studie. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, 13(2).
- Kessing, M. L. & Mik-Meyer, N.** (2022). Negotiating mental illness across the lay-professional divide: Role play in peer work consultations. *Sociology of Health & Illness*, 44(4–5), 815–829.
- Kirkegaard, S.** (2022). Experiential knowledge in mental health services: Analysing the enactment of expertise in peer support. *Sociology of Health & Illness*, 44(2), 508–524.
- Kirkegaard, S. & Andersen, D.** (2018). Co-production in community mental health services: Blurred boundaries or a game of pretend? *Sociology of Health & Illness*, 40(5), 828–842.
- Kirkegaard, S. & Andersen, D.** (2022). Peer workers as emotion managers: Tight and loose enactment of mutuality in mental health care. *SSM – Qualitative Research in Health*, 2.
- Knudsen, R. M., Rosenkrands, M. & Pedersen, S.** (2023). Peerstøtte i en recoveryorienteret praksis; Om paradoksale handlerum og formålsklarheder i et felt i udvikling. *Nordiske Udkast*, 51(1), 55–76.
- Krane, V., Sommer, M., Kippenes, M. & Karlsson, B.** (2022). "It's like there's no staff here – we're all a friendly bunch of people": Young service users' experiences of peer support in a youth-friendly service. *Nordic Welfare Research*, 7(2), 121–132.
- Leccardi, C.** (1999). Time, youngpeople and the future. *Young*, 7(1), 3–18.
- Lerbæk, B., Johansen, K., Burholt, A. K., Gregersen, L. M., Terp, M. Ø., Slade, M., Castelein, S. & Jørgensen, R.** (2024). Non-peer professionals' understanding of recovery and attitudes towards peer support workers joining existing community mental health teams in the North Denmark Region: A qualitative study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 33(6), 2043–2053.
- Lødemel, I. & Gubrium, E.** (2014). Trajectories of Change: Activation Reforms from Inception to Times of Austerity. I I. Lødemel & A. Moreira (red.), *Activation or Workfare? Governance and the Neo-Liberal Convergence* (s. 327–349). Oxford University Press.

- Lødemel, I. & Moreira, A.** (2014). *Activation or workfare? Governance and the neo-liberal convergence*. Oxford University Press.
- Mancini, M. A.** (2019). Strategic Storytelling: An Exploration of the Professional Practices of Mental Health Peer Providers. *Qualitative Health Research*, 29(9), 1266–1276.
- McGann, M.** (2021). “Double activation”: Workfare meets marketisation. *Administration*, 69(2), 19–42.
- Meriluoto, T.** (2018a). *Making Experts-by-experience: Governmental Ethnography of Participatory Initiatives in Finnish Social Welfare Organisations*.
- Meriluoto, T.** (2018b). Turning experience into expertise: Technologies of the self in Finnish participatory social policy. *Critical Policy Studies*, 12(3), 294–313.
- Mikolajczak-Degrauwe, K., Slimmen, S. R., Gillissen, D., de Bil, P., Bosmans, V., Keemink, C., Meyvis, I. & Kuipers, Y. J.** (2023). Strengths, weaknesses, opportunities and threats of peer support among disadvantaged groups: A rapid scoping review. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 587–601.
- MUCF** (2025). Statistik om unga som varken arbetar eller studerar. <https://www.mucf.se/verktyg/statistik-om-unga-som-varken-arbetar-eller-studerar>.
- Müller, M. & Pihl-Thingvad, S.** (2020). User involvement in social work innovation: A systematic and narrative review. *Journal of Social Work*, 20(6), 730–750.
- Nakku, J., Ryan, G. K., Aslam, R., Baillie, D., Ben-Dor, I. A., Charles, A., Gai Meir, L., Garber-Epstein, P., Grazyman, A., Grundman, S. H., Hall, C., Haun, M., Heuer, I., Hiltensperger, R., Kalha, J., Korde, P., Krishnamoorthy, S., Kulkarni, A., Kwebiha, E., Lohner, M., Mahlke, C., Mlay, A., Moran, G. S., Mpango, R., Mtei, R., Müller-Stierlin, A., Mwanga, S., Ngakongwa, F., Niwemuhwezi, J., Nixdorf, R., Nugent, L., Ramesh, M., Salaliya, V. G., Sanga, S. S., Schulz, G., Shamba, D., Slade, M., Swai, G., Wagner, M., Puschner, B. & Repper, J.** (2023). *UPSIDES Cross-Site Implementation Manual: Generic Field Version*. UPSIDES Project 2023.
- Newman, J.** (2007). The “double dynamics” of activation. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27(9/10), 364–375.
- Nybom, J.** (2012). *Aktivering av socialbidragstagare – om stöd och kontroll i socialtjänsten* Doktorsavhandling, Institutionen för socialt arbete, Socialhögskolan, Stockholms universitet.
- Oborn, E., Barrett, M., Gibson, S. & Gillard, S.** (2019). Knowledge and expertise in care practices: The role of the peer worker in mental health teams. *Sociology of Health & Illness*, 41(7), 1305–1322.
- Ogundipe, E., Borg, M., Sjärfjell, T. L., Bjørlykhaug, K. I. & Karlsson, B. E.** (2019). Service users’ challenges in developing helpful relationships with peer support workers. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 177–185.
- Ostrom, E.** (1996). Crossing the great divide: Coproduction, synergy, and development. *World Development*, 24(6), 1073–1087.
- Panican, A. & Ulmestig, R.** (2019). Vad är nytt? Kunskapssammansättning av kommunal arbetsmarknadspolitik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(3–4), 108–128.
- Pestoff, V.** (2009). Towards A Paradigm Of Democratic Participation: Citizen Participation And Co-Production Of Personal Social Services In Sweden. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 80(2), 197–224.
- Pless, M.** (2014). Stories from the margins of the educational system. *Journal of Youth Studies*, 17(2), 236–251.
- Prop 2013/14:191.** *Med fokus på unga – en politik för goda levnadsvillkor, makt och inflytande*. <https://www.regeringen.se/contentassets/e005ea3010f94b60b5e9cebf6c061e8e/med-fokus-pa-unga--en-politik-for-goda-levnadsvillkor-makt-och-inflytande-prop.-201314191>.
- Rosenberg, D. & Argentzell, E.** (2018). Service Users Experience of Peer Support in Swedish Mental Health Care: A “Tipping Point” in the Care-Giving Culture? *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 5(1), 53–61.
- Salonen, T.** (2009). Aktivering i socialt arbete. Dåtid och nutid. I H. Johansson & I. Hornemann Møller (red.), *Aktivering – arbetsmarknadspolitik och socialt arbete i förändring* (s. 55–83). Liber.
- Salonen, T. & Ulmestig, R.** (2004). *Nedersta trappsteget: en studie om kommunal aktivering*. Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Växjö universitet.
- Scott, A.** (2011). Authenticity work: Mutuality and boundaries in peer support. *Society and Mental Health*, 1(3), 173–184.
- Scott, A. & Doughty, C.** (2012). Care, empowerment and self-determination in the practice of peer support. *Disability & Society*, 27(7), 1011–1024.
- SFS 2001:453.** *Socialtjänstlag*. <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453-sfs-2001-453>.
- SFS 2010:800.** *Skollag*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800.
- Skolverket** (2025). *Kommunernas aktivitetsansvar för ungdomar (KAA)*, 21 maj. <https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/kommunernas-aktivitetsansvar-for-ungdomar-kaa>.
- SOU 2017:19.** *Det handlar om oss – unga som varken arbetar eller studera*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2017/02/sou-20179>.
- SOU 2018:11.** *Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/vart-gemensamma-ansvar---for-unga-som-varken_H6B311.
- SOU 2018:12.** *Uppdrag: samverkan 2018 – många utmaningar återstår*. <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2018/02/sou-201812>.
- Viking, T., Wenzer, J., Nilsson, L. & Hylin, U.** (2022). *Projektet Peer supporter – ny yrkesgrupp och interprofessionellt lärande i vården*. Nationell samverkan för psykisk hälsa.
- Voronka, J.** (2019). The mental health peer worker as informant: Performing authenticity and the paradoxes of passing. *Disability & Society*, 34(4), 564–582.
- Wall, A., Lovheden, T., Landgren, K. & Stjernswärd, S.** (2022). Experiences and Challenges in the Role as Peer Support Workers in a Swedish Mental Health Context: An Interview Study. *Issues in Mental Health Nursing*, 43(4), 344–355.
- Watson, E.** (2019). The mechanisms underpinning peer support: A literature review. *Journal of Mental Health*, 28(6), 677–688.
- Wenzer, J.** (2018). *Egen erfarenhet som unikt arbetsverktyg. Utvärdering av projektet PEER Support inom psykiatri i Västra Götalandsregionen*. Nationell samverkan för psykisk hälsa.
- White, S., Foster, R., Marks, J., Morshead, R., Goldsmith, L., Barlow, S., Sin, J. & Gillard, S.** (2020). The effectiveness of one-to-one peer support in mental health services: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychiatry*, 20, 1–20.
- Wiedel, D. O.** (2023). *Att skapa mål och mening i vakuumländ: om socialt arbete i en kommunal arbetsmarknadsinsats för unga*, publikation 57. Ddoktoravhandling, monografi, Högskolan Väst.
- Åkerblom, K. B., Mohn-Haugen, T., Agdal, R. & Ness, O.** (2023). Managers as peer workers’ allies: A qualitative study of managers’ perceptions and actions to involve peer workers in Norwegian mental health and substance use services. *International Journal of Mental Health Systems*, 17(1), artikel 17.
- Åkerblom, K. B. & Ness, O.** (2023). Peer Workers in Co-production and Co-creation in Mental Health and Substance Use Services: A Scoping Review. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 50(2), 296–316.

Forskargrupperna på Institutionen för individ och samhälle på Högskolan Väst arbetar strategiskt med forskningssamverkan tillsammans med verksamheter som har fokus på barn, ungdomar och unga vuxna. Målet är att producera och sprida kunskap om barns och ungdomars livsvillkor och därmed stärka deras ställning i samhället. Samverkansforskningen utgår från en dialog mellan forskare och samverkanspart där parterna tillsammans utarbetar och formulerar undersökningsområde och forskningsfrågor.

Forskargrupper på Högskolan Väst

www.hv.se/forskning/forskargrupper



Bo Helsing, Högskolan Väst

bo.helsing@hv.se

Sabine Lundborg, Mölndals stad

sabine.lundborg@molndal.se

Daniel Olof Wiedel, Högskolan Väst

daniel-olof.wiedel@hv.se

Jonas Abrahamsson, Västra Götalandsregionen

jonas.a.abrahamsson@vgregion.se

ISBN 978-91-89969-33-9



9 789189 969339