

# Mellem arbejde og 'off-day'

## – tvetydighedens muligheder i sociale virksomheder

Rikke Egaa Jørgensen & Silla Marie Mørch Sievers

Den økonomiske krise kalder på et øget fokus på arbejdsintegration af udsatte borgere – et fokus, der bl.a. adresseres af de sociale virksomheder. I denne artikel undersøger vi *arbejde* i to sådanne sociale virksomheder: Hvordan det praktiseres og forstås blandt deltagerne. I grænselandet mellem forretning og socialt projekt opstår nogle særlige muligheder for deltagelse og for at overskride dikotomien mellem at være indenfor og udenfor arbejdsmarkedet, men samtidig er organisationerne pressede af selvsamme krise, som de forsøger at afbøde konsekvenserne af.

Da den økonomiske krises vinde ramte Danmark blev særligt gruppen af socialt udsatte ramt dobbelt. Jobs, der før havde været inden for rækkevidde, forsvandt, og samtidig skar kommunerne i budgetterne på det sociale område. Sociale virksomheder<sup>1</sup>, hvis primære formål er at skabe social værdi og at tilbyde innovative løsninger til samfundsmæssige udfordringer (Nicholls 2008, 12), er bl.a. fra politisk hold blevet fremhævet som havende et særligt potentiale til at løfte denne dobbelte udfordring. Her har opmærksomheden særligt rettet sig mod WISEs (work integration social enterprises), som specifikt har fokus på arbejdsmarkedsintegration. Da der ikke findes en dansk pendant til det engelske WISE, har vi valgt at bibeholde denne term.

Retorikken omkring WISEs lægger sig i slipstrømmen af diskursen om arbejds-samfundet, der indstifter (løn)arbejdet som en moralsk forpligtelse og som vejen til medborgerskab. WISEs tilbyder nemlig

en indgang til et 'rigtigt' arbejdsfællesskab, hvor der produceres 'rigtige' varer til et 'rigtigt' marked. Gennem etnografisk inspirerede feltarbejder i to sådanne WISEs undersøgte vi, hvordan arbejde italesættes og praktiseres blandt ansatte og deltagere. Fortællinger om det 'rigtige' arbejde trådte som forventet stærkt frem. Men hvad der samtidig overraskede os var, at disse monologiske fortællinger blev suppleret med en række udsagn, der pegede i helt andre retninger. Ytringer, som at arbejdet "*ikke var rigtigt arbejde*", at man bare kunne "*tage en slapper*", eller at man ikke behøvede at føle sig forpligtet, blandede sig med fortællinger om faglig stolthed og om at give den ekstra skalle, når det var nødvendigt. Frem for udelukkende at opleve disse dobbeltheder som problematiske eller inkompatible syntes deltagerne i højere grad at anvende dem produktivt som positioner, de kunne flekse ind og ud af, og som gav dem forskellige deltagermuligheder. De undersøgte

WISEs viste sig således ikke blot at reproducere arbejdssamfundets logikker og rationaler, de muliggjorde også en opblødning eller udfordring heraf. Hvor en traditionel forestilling om WISEs har været præget af en forestilling om disse som springbræt til et ordinært arbejdsmarked, peger nærværende artikel i stedet på, at der i WISEs – i marginen af det konventionelle arbejdsmarked – findes muligheder for at nye arbejdspraksisser og udvidede forståelser af, hvad arbejde i det hele taget er, kan opstå. Disse synes dog flygtige og indskrænkes i realiteten, når økonomien strammer til, og artiklen peger derfor afslutningsvist på, at disse praksisser befinder sig under stadigt pres – bl.a. fra dén økonomiske krise, de forsøger at afbøde effekterne af.

## Krisen og arbejdsmarkedet – dobbelt udsathed

Siden finanskrisen ramte, har der været en fælles fortælling om, at Danmark har klaret sig nogenlunde igennem – om ikke andet så i hvert fald bedre end mange af de lande, vi plejer at sammenligne os med. Men afhængig af hvilke statistikker man lægger til grund for denne tolkning, og hvilke lande man inddrager i sammenligningen, må den siges at være i bedste fald optimistisk og i værste fald misvisende (se fx Goul Andersen 2013, 29-30). For Danmark er blevet ramt hårdt af den økonomiske krise (Andersen 2012, 123) med, hvad der dertil hører af tab af arbejdspladser og lav økonomisk vækst (Goul Andersen 2013, 30). Hvad yderligere hører til historien er, at krisen langt fra ramte lige. En analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser eksempelvis, at ufaglærte er den gruppe, der har oplevet den største stigning i ledigheden som følge af krisen (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2014). Også gruppen af socialt udsatte har holdt for og er i mange henseender blevet dobbelt

ramt af krisen – dels i form af øget ledighed og dels i form af besparelser på det sociale område i kommunerne. Rådet for Socialt Udsatte har lavet en analyse, der viser, at kommunernes besparelser i 2010 og 2011 på udsatteområdet lå på godt 8 %, hvilket er dobbelt så højt som den gennemsnitlige besparelse på hele serviceområdet. På baggrund af dette konkluderer rådet, at: *"socialt udsatte bærer en uforholdsmæssig stor del af besparelsen på serviceudgifter"* (Rådet for Socialt Udsatte 2012).

Krisen har i lyset heraf virket som en forstærker af de tendenser, der i litteraturen omkring sociale virksomheder har været beskrevet som hhv. *'market failure'* og *'state failure'* (se fx Teasdale 2011, 103). I et arbejdsperspektiv har krisen således accentueret nogle forandringsprocesser, som velfærdsforskere har været optaget af gennem en længere årrække; forandringsprocesser, der bl.a. bliver beskrevet som en bevægelse fra velfærdsamfund til arbejdssamfund.

## Fra velfærd til 'workfare' – arbejdsrettens genkomst

*"[...] det at arbejde, det er dét, vi gør i Danmark"* (Statsminister Helle Thorning-Schmidt i forbindelse med regeringens integrationsudspil i marts 2015).

I det moderne samfund er lønarbejdet et helt centralt samfundsøkonomisk, kulturelt og subjektivt konstituerende fænomen (Andersen 2006, 76). Afhængigt af udformningen tilbyder lønarbejdet både identitetsskabende erfaringskategorier, fritid og økonomisk frihed med mulighed for selvstændigt at indrette sit liv. Samtidig er det moderne lønarbejde underlagt specifikke styringssystemer og markedskrav, som sætter rammerne for realitetsindholdet i det lønnede arbejde, hvilket peger på den ambivalens, der knytter sig hertil, og hvor arbejde befinder sig imel-

lem mulighederne for myndig- og umyndiggørelse (Husted & Tofteng 2005, 62).

Arbejde fremstår i dag så centralt, at samfundet i lyset heraf er blevet diagnosticeret som et 'arbejdssamfund' i hvilket lønarbejdet er blevet den instans, der indstifter den enkelte i samfundet (Arendt 1998 (1958) i Husted & Tofteng 2005, 77; se også Jacobsen & Tonboe 2004). I Baumans karakteristik af industrialiseringen og den klassiske kapitalismes arbejdetik blev arbejdet etableret som alle menneskers 'normaltilstand', og lønarbejdet indsat som det eneste, der reelt besad "*den moralske værdi, arbejdetikken tilbyder*" (Bauman 2002, 16). Det at være uden arbejde blev ikke alene betragtet som uproduktivt, men yderligere både som en anomali og som et normbrud. Mennesket blev herved moralsk forpligtet til at yde, arbejdet blev en dyd og lediggang følgende "*roden til alt ondt*" (Jacobsen 2004, 78). Det er tilsyneladende denne klassiske arbejdetik, der med bevægelsen fra det skandinaviske velfærdssamfund ('welfare') baseret på universelle ydelser til et arbejdssamfund ('workfare'), i hvilket tildelingen af velfærdsydelser knyttes partikulært til den enkelte borgers arbejdsindsats, har fundet sin genkomst i 1990'ernes 'aktive' arbejdsmarkedspolitikker (Blomberg 2011, 5; Jacobsen 2004, 91). Hvor kommunale beskæftigelsesprogrammer nok har været en realitet længe før den nuværende krise og såmænd også før begrebet 'workfare' blev introduceret, repræsenterede disse programmer i hvert fald principielt et *tilbud* til borgeren (Blomberg 2011, 9). Med den aktive arbejdsmarkedspolitik strammes retorikken og betingelserne for tildelingen af sociale ydelser. Og arbejde – eller i mangel herpå 'aktivering' – er blevet en forudsætning for individets ret hertil (Boje 2004, 199). Den klassiske arbejdetik er altså genkommet i en individualiseret udgave (Bauman 2002) og indgår derfor som en del af det ansvarlighedsregime (Fou-

cault 1988; Dean 2010), den aktive arbejdsmarkedspolitik indskriver sig i. Dagens arbejdsbegreb refererer således ikke bredt til arbejde i almindelighed, men netop kun til lønarbejde. Frivillige former for arbejde såvel som omsorgsarbejde i familien er, ifølge Boje, "*ikke omfattet af det sociale medborgerskab og de rettigheder, som knyttes til dette*" (Boje 2004, 201). I logikken omkring arbejde og sociale ydelser finder man altså en klar distinktion mellem, hvad der opfattes som 'rigtigt' arbejde, og hvad der ikke gør.

I en tid, hvor arbejde således betyder alt samtidig med, at det bl.a. som konsekvens af den økonomiske krise er en begrænset ressource, opstår der et øget behov for at skabe nye veje ind i arbejdsfællesskaber for mennesker i udsatte positioner. Arbejdets betydning og centrale position er jo ikke forbeholdt de mennesker, som rent faktisk lønarbejder og derved – i den offentlige retorik – formelt bidrager til samfundet. For dem, som befinder sig udenfor arbejdsmarkedet, betyder ledigheden ikke alene begrænsede økonomiske ressourcer; manglen på arbejde kan også give anledning til stress (Alsted 2011) og depression (Andersen m.fl. 2009). At stå udenfor betyder i arbejdssamfundet nemt en mangel på adgang til legitime deltagelsespositioner, og en central udfordring bliver derfor at skabe adgang til sådanne for mennesker, der er i risiko for at ende som 'menneskeligt affald' (Bauman 2005). Sociale virksomheder i form af WISEs udtrykker netop en sådan ambition.

## Sociale virksomheder og WISEs

Som del af et relativt nyt<sup>2</sup> praksis- og forskningsfelt (se fx Defourny 2010) har sociale virksomheder tiltrukket sig en del opmærksomhed fra forskere, praktikere og politikere. Forventningerne har været høje, og feltet omgivet af stor entusiasme – til tider grænsende til det glorificerende (Dey &

Steyaert 2010; Svensson 2015). Entusiasmen hænger sammen med de sociale virksomheders løfte om at tjene to herrer på samme tid, nemlig økonomien og det sociale, uden grundlæggende modsætninger – tværtimod fremskrives kombinationen af forretning og sociale mål ofte som en 'win-win-situation' (Berglund & Schwartz 2013). Det betyder, at sociale virksomheder som organisatorisk form er kendetegnet ved en høj grad af kompleksitet, idet flere formål og bundlinjer skal balanceres samtidigt. Kompleksitet i formål sammenholdt med, at de baserer deres virke på et ressourcemix af markedsbaserede indkomster, offentlige tilskud og frivilligt engagement (Gardin 2006, 131), gør, at sociale virksomheder også ofte beskrives som hybride (Evers 2004). De markedsbaserede indkomster er typisk baseret på to typer af aktiviteter, nemlig salg af produkter eller serviceydelser til private og offentlige kunder og salg af beskæftigelses- og opkvalificeringsforløb til kommunerne (SFI 2013).

WISEs repræsenterer i relation til ovenstående en specifik type af social virksomhed, der fokuserer på arbejdsintegration for og med marginaliserede borgere gennem fx produktion, opkvalificering, aktivering og skabelse af nye arbejdspladser (Defourny & Nyssens 2008). I en dansk kontekst afspejler WISEs også den tætte forbindelse mellem socialpolitik og beskæftigelse, hvilket bl.a. fremgår af den nuværende regerings nylige initiativ *Flere og stærkere socialøkonomiske virksomheder i Danmark*:

*"Regeringen har et klart mål om at skabe et Danmark, der hænger sammen. Et Danmark hvor flere får mulighed for at blive en del af arbejdsfællesskabet, gøre nytte og realisere det potentiale, som alle mennesker har. Det er vores oplevelse, at mange danske socialøkonomiske virksomheder hver dag gør en betydelig forskel i forhold til at realisere*

*netop dette mål"* (Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold & Beskæftigelsesministeriet 2014, 5).

Der eksisterer i Danmark ikke én juridisk selskabsform for sociale virksomheder, selvom regeringen for nyligt har introduceret en registreringsordning (Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold & Beskæftigelsesministeriet 2014). SFI's rapport (SFI 2013) viser da også, at sociale virksomheder i Danmark tegnes af en række forskellige selskabsformer, hvoraf den største gruppe (cirka 30 %) er organiseret som foreninger (SFI 2013, 23). De ofte tætte forbindelser til den offentlige sektor og rødderne i det frivillige foreningsliv har ført til kritiske spørgsmål om, hvorvidt sociale virksomheder reelt kan ansues som virksomheder, eller om det blot er et nyt begreb til at beskrive noget, vi allerede kender i form af fx frivillige sociale organisationer. Selvom der i en række tilfælde er mange lighedstræk mellem sociale virksomheder og frivillige sociale organisationer, adskiller de førstnævnte sig primært ved en højere grad af orientering mod salg og produktion, jævnfør det udtalte ressourcemix i indtægtsgrundlaget. Dertil er relationen til det offentlige som oftest kendetegnet ved at være en *salgsrelation* fremfor en relation mellem bevillingsgiver og –modtager, som vi kender den fra det traditionelle frivilligområde, eksempelvis gennem § 18-samarbejdet.

Sideløbende med optimismen er interessen for og promovningen af sociale virksomheder også blevet suppleret af andre kritiske ryster. Sociale virksomheder er – i den mere kritiske gren af forskningen – blevet set som en manifestation af en neoliberal logik, der potentielt sætter økonomisk bæredygtighed over sociale mål og derved transformerer sociale aktører til entreprenører (Dey & Steyaert 2010). Sociale virksomheder er således et omstridt begreb

(Hulgård & Andersen 2012), som bliver forhandlet, brugt og tilskrevet forskellige og til tider modsatrettede betydninger (se fx Berglund & Schwartz 2013; Dey & Teasdale 2013, Dey & Steyaert 2014; Hulgård 2011).

Begrebets omstridte karakter har haft den konsekvens, at en stor del af forskningsfeltet har været optaget af at identificere, definere og modellere forskellige typer af sociale virksomheder (Ridley-Duff & Bull 2011; Kerlin 2009), mens færre studier har undersøgt organisationernes hverdagspraksisser indefra. Dog findes der casestudier, som fra forskellige vinkler belyser medarbejdernes konkrete arbejdserfaringer i WISEs (se fx Amin 2009; Diochon & Anderson 2011; Berglund & Schwartz 2013; Dey & Teasdale 2013; Svensson 2015), og enkelte som går i dybden med deltagernes perspektiv på de forandringsprocesser, WISEs skaber rammer for (Rosenberg 2013). Denne artikel er et bidrag til dén gren af forskningsfeltet, som i et kritisk perspektiv forsøger at belyse, på hvilke måder deltagerne selv gennem lokale praksisser skaber, forhandler og meningsudfylder hverdagen i WISEs. Vi viser således, hvordan den diversitet, der omgærdter feltet, ikke alene gælder spørgsmålet om, hvad en social virksomhed er, men også forståelsen af, hvad arbejde betyder i sådanne organisationer.

## Metodisk tilgang og empirisk materiale

Det empiriske materiale i denne artikel stammer fra to etnografisk inspirerede casestudier gennemført i løbet af 2013 og 2014. I hver case blev der lavet feltarbejde henover henholdsvis tre og syv måneder, i løbet af hvilke forfatterne deltog i organisationernes daglige arbejde en til tre dage om ugen.<sup>3</sup> Med betegnelsen *etnografisk* refererer vi til en specifik interesse i den kompleksitet og nuancerigdom, som lokale praksis-

ser, betydningskonstruktioner og handlen byder på (Hammersley & Atkinson 1995). Vi har således over tid deltaget i både produktion, møder, pauser og hverdagskonversationer samt udført semi-strukturerede interviews (ni i hver organisation) såvel som mere uformelle interviews med både 'ordinært ansatte' (lønnede ledere og medarbejdere) og forskellige kategorier af delvist lønnede og ulønnede 'deltagere' (herunder frivillige, aktiverede, assistenter, brugere, praktikanter, folk i jobtræning, arbejdsprøvning og opkvalificeringsforløb) samt indsamlet og analyseret forskellige typer af dokumenter (fra rene tekstproduktioner til hjemmesider).

## De to cases

I det følgende vil vi give en kort introduktion til de to organisationer, som danner baggrunden for de empiriske analyser i denne artikel. Introduktionen bygger på organisationernes selvfrestillinger og på vores respektive feltarbejder og har til formål at give læseren et indtryk af organisationernes formål, arbejde og omfang samt skitsere de mest væsentlige ligheder og forskelle de to cases imellem.

### Organisation A

Organisationen blev grundlagt i 2010 med det formål at skabe en bæredygtig honningindustri i byen og på samme tid etablere nye jobmuligheder for hjemløse mennesker og – som en senere udvidelse – andre 'på kanten af arbejdsmarkedet'. Organisationen er bygget op som en demokratisk medlemsforening, der driver en 'non-profit', social virksomhed, hvis økonomiske fundament er baseret på en kombination af salg (honning, vokslys, dronelarver, honningøl, gaveæsker, honningis, bolsjer m.m.) til butikker, organisationer og private; salg af 'partnerskabspakker'<sup>4</sup> til offentlige og pri-

vate virksomheder samt salg af foredrag, rundvisninger og kurser i biavl. I tillæg her- til kommer mindre donationer, projektbevillinger og medlemsindtægter, som udgør ca 30 % af indtægtsgrundlaget. Endelig skal medregnes gratis eller billig arbejdskraft fra assistenter<sup>5</sup>, frivillige (som omfatter en god blanding af studerende, arbejdsløse, asylansøgere fra Røde Kors, pensionister og andre med interesse for bier eller socialøkonomi) og mennesker i tre til seks ugers virksomhedspraktik eller en til tre måneders arbejdsprøvning. Nogle deltagere skifter over tid mellem forskellige positioner som hhv. frivillig, praktikant og ordinært ansat, og generelt er gennemstrømningen af mennesker stor. De ordinært ansatte består af tre til fem personer (herunder lederen), administrativt/socialfagligt personale og en periodisk tilknyttet professionel biavl. Men da arbejdsopgaverne varierer året igennem og til dels er sæsonbetingede, svinger den samlede daglige arbejdsstyrke i organisationen et sted mellem fem til seks personer i stille perioder og 10 til 12 personer i højsæsonen.

Organisation A adskiller sig fra de fleste WISEs ved det faktum, at den ikke sælger aktiverings- og opkvalificeringsforløb til det offentlige (se fx SFI 2013). Den modtager således ikke refusion eller betaling for at have folk som assistenter, i praktik eller arbejdsprøvning. Alligevel rammes organisationen også af krisen, da både de offentlige og private aftagere af produkter og 'partnerskabspakker' har været under økonomisk pres og derved afsat færre midler til sociale indsatser og CSR.

### Organisation B

Organisation B er en lokalafdeling af en landsdækkende frivillig social organisation, der arbejder på et kristent grundlag. Den består af en café, en genbrugsbutik og et værested. Som del af et beskæftigelsesprojekt har

organisationen grundlagt en arbejdsintegrerende social virksomhed kaldet Gården. På Gården produceres æblejuice, grøntsager, potteplanter og syltede grøntsager. I tillæg hertil sættes gamle møbler i stand til videresalg. Organisation B har altså i mange år fungeret som en traditionel frivillig organisation og har først for nyligt udviklet en WISE med eget CVR-nummer som supplement til øvrige aktiviteter og tilbud.

Organisation B er som mange WISEs kendetegnet ved at basere indkomsten på et ressourcemix af salg af produkter, salg af beskæftigelsesforløb, kommunale tilskud og frivilligt arbejde. Deltagerne i organisationen indtager en lang række forskellige roller: frivillige, aktiverede, brugere, ansatte i løntilskud, praktikanter og deltagere i opkvalificeringsforløb eller arbejdsafklaring. Flere bevæger sig over tid imellem de forskellige kategorier. Der er også her en konstant gennemstrømning af deltagere, hvilket gør det svært at give et dækkende billede af, hvor mange deltagere der rent faktisk er. Antallet af folk i aktivering har fx svinget mellem 3 og 20. Da refusion fra aktiverings- og opkvalificeringsforløb samt driftstilskud fra kommunen er en central indtægtskilde for organisation B, er den også yderst sårbar i de perioder, hvor kommunen køber færre forløb eller skærer i det kommunale tilskud til organisationen. I disse perioder bliver organisationen endnu mere afhængig af de produkter, de sælger.

### Ligheder og forskelle mellem organisationerne

Både organisation A og B kan karakteriseres som hybride sociale virksomheder i økonomisk såvel som organisatorisk forstand, og de kæmper dagligt ikke alene med at sikre deres økonomiske overlevelse, men også for at opfylde deres sociale målsætninger. De to organisationer adskiller sig både historisk,

organisatorisk og økonomisk. Organisation B er forankret i et stærkt organisatorisk bagland og har primært funderet deres sociale virksomhed på salg af aktiverings- og opkvalificeringstilbud til det offentlige. Organisation A er en lille organisation, som fra dag et har italesat sig selv som en social virksomhed med fokus på salg og på etablering af partnerskaber. Selvom organisation A ikke, som det ellers er typisk for WISEs, sælger aktiverings- og opkvalificeringstilbud til det offentlige, er det alligevel en interessant case i denne sammenhæng, dels fordi den også arbejder for at skabe arbejdsintegration af udsatte (gennem inklusion i produktionen), dels fordi den kontinuerligt bliver fremhævet som et særligt godt eksempel på en WISE både af politikere og af diverse interesseorganisationer indenfor feltet.

## Analytiske nedslag

### Et rigtigt arbejde – en rigtig arbejdsplads

Fordi sociale virksomheder og WISEs knytter an til en ide om *markedet*, hvor services og produkter sælges til private og offentlige forbrugere, er produktion et centralt element – ikke alene som et middel til at skabe indkomst, men også som en identitetsmærker, der adskiller WISEs fra sociale projekter og beskyttede værksteder. Fortællingen om WISEs bygger således på en forståelse af, at man her producerer 'rigtige' produkter, der kan sælges. Mennesker på kanten af arbejdsmarkedet får mulighed for at indgå i et 'rigtigt' arbejdsfællesskab på en 'rigtig' arbejdsplads. I dagens arbejdssamfund kan WISEs således ses som et tilbud om en legitim *arbejdsidentitet* til mennesker, der ellers ikke har adgang til en sådan. Hermed adskiller WISEs sig også fra den traditionelle revalideringsindsats, hvor bl.a. Mik-Meyers analyser viser, at deltagerne har endog

meget svært ved at se det meningsfulde i de aktiviteter, der tilbydes (Mik-Meyer 2004).

Forestillinger om 'rigtigt arbejde' blev artikulert af både ledere, ordinært ansatte og deltagere i begge organisationer – nogle gange relateret til markedsproduktionen, andre gange som en faglig stolthed eller arbejdsidentitet. I organisation A fortæller Sandra, en af de ordinært ansatte, eksempelvis om, hvorfor det at producere til markedet er vigtigt for organisationen:

*"Det kommercielle ben, salget, retfærdiggør... det beviser faktisk, at netop de her folk [assistenterne] kan være med i en rigtig produktion – mennesker, som ellers ikke rigtig tæller. Her laver de rent faktisk noget, som kan sælges i lufthavnen, i Tivoli, som kan langes over disken i supermarkedet. [...] Der er rent faktisk rigtig business i det, det kører ikke bare i ring i en lukket [aktiverings] cirkel"* (Interview med Sandra, pr-medarbejder i organisation A).

Produktion og salg handler således ikke kun om at skabe et stabilt indtægtsgrundlag og dermed sikre organisationernes økonomiske overlevelse. Det, at organisere arbejdet som en "*rigtig business*", anses som betydningsfuldt for mennesker, der ellers "*ikke rigtig tæller*". Også assistenterne og de øvrige deltagere fremhævede produktionsaspektet som centralt. Ifølge Alina, der har været assistent i organisation A igennem et års tid, betyder det, at organisationen er en *virksomhed* bl.a., at tingene skal gøres ordentligt:

*"Interviewer: Så det er også vigtigt for dig, at produkterne bliver pæne og ordentlige?"*

*Alina: Ja igen, det er en virksomhed det her, og vi har nogle ting, der skal sælges. Og selvom jeg da godt kan se det sjove i, at Dennis [en anden assistent] kommer i en 500 hestes brandert og sætter topetiketter på siden af glasset, så kan jeg ikke se det sjove i*

*at stå og grine af det foran ham [...], det er fandeme ikke i orden. Her knokler Lars [en tredje assistent] og jeg pissehårdt, vi gør tingene ordentligt, vi sætter en ære i det. Vi har faktisk en stolthed ved de her ting, og vi vil godt se, at de er lavet ordentligt”* (Interview med Alina, assistent i organisation A).

I Alinas udsagn kobles det at gøre tingene ordentligt med en følelse af stolthed. At produkterne er ordentligt lavet og at forpligte sig på at udføre et arbejde giver ifølge lederen i organisation B nogle særlige muligheder for udviklingen af arbejdsidentitet – en arbejdsidentitet, der trækker på principper fra lønarbejdet og netop adskiller sig fra, hvad man eksempelvis kan opnå gennem frivilligt arbejde (men som dog kan opnås gennem fx aktivering og lønstilskud):

*”Jamen der sker et eller andet knæk hos nogle, når de bliver lukket ned i aktiveringen. Så får de godt nok at vide af sagsbehandleren: gå da ned og vær frivillig, eller gå ned og bare vær med. Og det er rigtig godt, men jeg tror faktisk, at i alle mennesker er der sådan en lille dims nede i maven, der hedder arbejdsidentitet. Og jeg forpligtiger mig på. Og når man er i aktivering, [...] – så bliver det [...] et arbejde, man går ud og gør. Når man er frivillig, så er det altså noget andet. Så skal det være lysten, der driver værket”* (Interview med Sanne, leder i organisation B).

Udsagn som Sandras, Alinas og Sannes blev forstærket af de mange gange, vi hørte diskussioner om produkternes kvalitet, design og pris. Vi hørte også fra både ordinært ansatte og deltagere igen og igen fortællinger om, hvor vigtigt det er at have *”noget at stå op til”* og have *”noget at beskæftige sig med”*, således at man – med Sannes ord – kan få aktiveret og udlevet sin *”arbejdsidentitet”*. Som sådan var mange af de fremstillinger af arbejde, vi mødte, i overensstemmelse

med arbejdssamfundets etiske fordring og med grundfortællingen om WISEs. Forbindelsen til markedet fremhæves dog særligt i organisation A, der fra dag et har været organiseret og italesat som en social virksomhed, mens der i organisation B lægges mere vægt på at skabe en arbejdsidentitet hos den enkelte, hvilket etableringen af en WISE giver nogle andre muligheder for, end den traditionelle frivillige organisering kunne tilbyde.

Vi havde dog ikke tilbragt mange uger i de to organisationer, før vi blev opmærksomme på, hvordan italesættelserne af rigtigt arbejde, forpligtelse, ansvarlighed og faglig stolthed ikke stod alene. Deltagerne syntes at supplere arbejdsfortællingerne med en række andre, ofte modstridende udsagn om arbejde. Bemærkninger om, at arbejdet alligevel *”ikke var rigtigt arbejde”*, om fleksibilitet, frihed, frivillighed og om ikke-betalt arbejde, nuancerede (og forvirrede) billedet af det, der foregik i organisationerne og vidnede om en form for organisatorisk ambivalens, som bl.a. kan affødes i forfølgelsen af modsætningsfyldte strategier (Forseth, 2010).

### **”Man skal jo huske, at det ikke er rigtigt arbejde”**

Som feltarbejderne skred frem, begyndte vi som sagt at bide mærke i fortællinger om arbejde, der ikke matchede arbejdssamfundets og WISE-logikkens traditionelle fremstillinger. Dan har været i job og aktivering i andre virksomheder, men er nu i løntilskud i organisation B. På spørgsmålet om, hvordan arbejdet her adskiller sig fra, hvad han ellers har prøvet, siger han:

*”[...] det er selvfølgelig ikke ligeså hårdt, fordi her kan man tage sig en pause, når man har lyst til det. Og næsten selv bestemme, hvad man vil lave”* (Interview med Dan, løntilskudsansat i organisation B).



Og noget lignende beskriver Amalie, som er i aktivering i samme organisation, da hun fortæller om sine grunde til at begynde i organisation B:

*"Altså min mand har været her og har fortalt mig, at det var en 'no-stress-zone', altså det var her, hvor jeg kunne tage min tid, og der ville ikke være nogen, der ville sætte spørgsmål, hvis jeg havde en 'off-day', jeg kunne bare være mig selv samtidig med, at hvis jeg nu havde lyst til at være aktiv, så var der en masse at lave, ikke?" (Interview med Amalie, aktiveret i organisation B).*

Selvom Amalie altså fremhæver muligheden for at være aktiv, er det, der træder frem, muligheden for at koble ud, *"bare være mig selv"* og tage en *'off-day'*. I organisation A var det også muligt for deltagerne at *"tage sig en slapper, når man har lyst"*, og flere fremhævede det ligefrem som et helt centralt aspekt ved organisationen. For man skal jo huske, som Alina også fortæller, at arbejdet jo alligevel ikke *'rigtigt'* er arbejde:

*"Jeg [Interviewer] sidder udenfor og snakker med Alina som 'lige tager sig en smøg og en slapper'. [...] Hun fortæller, at det med at 'holde pauser, når man har lyst' netop er en af fordelene ved at være der:*

*Alina: For man skal jo huske, at det her ikke er rigtigt arbejde, man kan altid gå, hvis man ikke lige gider mere...*

*Interviewer: Men føler man ikke et ansvar for at få opgaverne færdige? I går knoklede vi jo løs for at nå den dér bestilling...*

*Alina: Jo, men det skal man passe på med, for man er her jo for ens egen skyld. Og når man ikke får løn, kan man heller ikke forventes at skulle tage ansvar. Ansvar det er Oskars [direktøren].*

*Interviewer: Så dusøren tænker du ikke på som løn?*

*Alina: [griner] Ej, ved du nu hvad. Selvfølge-*

*lig, den er da rar nok at få, men man er her altså ikke for pengenes skyld. [griner igen] Og derfor er der også grænser for, hvad man kan sættes til, for det kan også blive for idiotisk.*

*Interviewer: Hvordan mener du?*

*Alina: Jo altså, når man ikke får løn. Altså, der var den her gang, hvor vi havde skruet flere tusind af de små guldlåg på, og så ville Oskar pludselig ha', at vi skulle bruge de brune låg. Det hele skulle laves forfra [...]. Så skred jeg også, for dét gad jeg bare ikke, ikke når man ikke får nogen løn. Jeg gik simpelt hen bare over i et af de andre værksteder...*

*Vi snakker lidt videre [...] hvorefter Alina konkluderer, at hun 'ikke rigtig gider mere i dag' [...]"*

(Uddrag fra feltnoter, organisation A).

Alina trækker her en grænse mellem *'rigtigt arbejde'* (det man får løn for) og det arbejde, hun udfører i organisation A. Sidstnævnte kan ikke helt betragtes som *'rigtigt arbejde'*, bl.a. fordi dusøren er for lille til at tælle som en løn. Men når arbejdet ikke er lønnet, er der til gengæld et andet behov for meningsfuldhed – arbejdet må ikke blive *"for idiotisk"*, hvis ikke der samtidig følger en kontant kompensation.

I eksemplerne ovenfor ser vi dels en reproduktion af forestillingen om, at *'rigtigt'* arbejde er lønnet arbejde, mens frivilligt arbejde eller arbejde for en dusør ikke indebærer samme forpligtelser. Men disse distinktioner er ikke entydige, for hverken Daniel og Amalie er frivillige deltagere, selvom deres beskrivelser kunne give det indtryk. Amalie er i aktivering og er derfor forpligtet til at møde op, mens Daniel i virkeligheden er i et ansættelsesforhold (job med løntilskud). Alligevel trækker de i deres beskrivelser af arbejdet på nogle diskurser, der mest minder om frivillighedsdiskurser: Det ulønnede, fleksible arbejde, som udføres af *'egen fri vilje'* (se fx la Cour 2004). For

Daniel er hans oplevelse af frivillighed og frihed knyttet til en særlig organisationskultur, mens den hos Amalie er knyttet til muligheden for at 'være sig selv' – et privilegie, som følger af ikke at være ansat eller få løn sit arbejde.

For deltagerne i organisation A og B er arbejde i WISEs noget, de oplever som markant anderledes end arbejde i 'normale' virksomheder. Det er i orden at have en 'off-day' eller bare tage en pause. Lønnen er ikke den gulerod, der får folk til at deltage. I stedet har det, at man selv kan bestemme, hvad man vil lave, betydning – ligesom muligheden for at afvise opgaver, der er for meningsløse. Vi finder således flere forskellige og ofte modsætningsfyldte forestillinger om arbejdet i WISEs. Forestillinger, der både refererer til lønarbejde (det forpligtende) og til friheden i det frivillige arbejde, men også til noget dér imellem – eller 'både-og'. Birgit fra organisation B, som begyndte i aktivering og nu kommer der som frivillig, fortæller indledende om dette skift:

*"Jeg var i aktivering der i de seks måneder der, det var jo rigtigt godt, altså – og netop det at møde ind til noget og have en forpligtelse over for noget, det var rigtig godt. Og så – da det så i efteråret der gik over til, at så var man mere sådan på frivillig basis – der sker altså et eller andet. Fordi der er lidt ligesom den der forpligtelse, den går lidt af fløjten"* (Interview med Birgit, organisation B).

Senere i det samme interview reflekterer Birgit over, hvad der er særligt ved at komme på Gården. Hun fortæller, at hun har brug for at vide, at det er acceptabelt have en "lortedag" og fortsætter: "Hvis det er sådan, så er det sådan, det er. Så [skal man] ikke føle sig forpligtet af det". Birgit fremhæver på den ene side forpligtelsen som en vigtig faktor for, at hun rent faktisk dukker op

– noget der forekommer sværere, når hun er frivillig frem for aktiveret. På den anden side er det *netop* den manglende forpligtelse og muligheden for en "lortedag", der betyder, at Birgit oplever Gården som et sted, hvor hun rent faktisk kan deltage.

Vi finder samme tvetydighed i organisation A, hvor flere af deltagerne gennem lange perioder møder op og leverer mange timers mere eller mindre gratis arbejde og også gerne tager en ekstra tårn, når tingene brænder på. Samtidig blev det ofte understreget, som Alina før udtrykte det, at man ikke kan forventes at "tage ansvar", når man ikke bliver betalt for sit arbejde, og igen og igen hørte vi deltagere komme med udsagn som: "det er jo ikke [vores] job at sætte folk i gang og bestemme, hvad der skal laves hvordan og hvornår" (uddrag fra feltnoter, organisation A). I flere tilfælde blev denne understregning af ikke at ville indtage positionen som den, der skulle "sætte folk i gang" eller korrigere andre deltagere, hvis de ikke gjorde arbejdet 'ordentligt', meget konkret:

*"Jeg [Interviewer] arbejder i slyngerummet sammen med Lars, en af organisationens mest erfarne assistenter, og Omar, en frivillig fra Røde Kors' asylcenter, som er kommet 'on and off' gennem et par måneder. [...] Til Lars' irritation er Omar ikke opmærksom på, hvis der drypper honning på gulvet, men han siger ikke noget til ham. I stedet prikker Lars mig på armen og peger ned på gulvet, hvor der ligger små honningdryp: 'Se nu der, dem lader han bare ligge, og når vi så kommer til at træde i dem, får vi klister over hele gulvet'. [...] Men det er der mange, som ikke tænker på, og så kan vi andre få lov til at gå og gøre rent bagefter. Jeg har også sagt til dem [direktøren og den socialfaglige koordinator], at jeg ikke gider gå og rydde op efter alle andre, men det er jo ikke mit job at gå og være efter folk"* (Uddrag fra feltnoter, organisation A).

I overstående eksempler konstruerer deltagerne ikke kun en modsætning mellem WISEs og ordinære eller 'rigtige' arbejdspladser, men også en klar hierarkisk grænse mellem de ordinært ansatte på den ene side og deltagerne på den anden. WISEs betyder på nogle områder en fleksibilitet og en frihed fra de forpligtelser, der kan knytte sig til lønarbejde. Den verbale såvel som non-verbale ansvarsfralæggelse i de tilfælde, hvor arbejdet opfattes som *for "idiotisk"* eller *for* krævende eller bare i tilfældet af at have *"en lortedag"* kan også ses som potentielle modstandstaktikker (de Certeau 1984), med hvilke deltagerne formår at udnytte sprækkerne i arbejdssamfundets og organisationernes opdeling mellem dem, der er indenfor og dem, der står udenfor.

At der er plads til disse modstandspotentialer i de undersøgte organisationer synes essentielt for den enkeltes deltagelse, men samtidig er det netop den fleksibilitet, der skaber udfordringer i forhold til at skabe en bæredygtig (social såvel som økonomisk) virksomhed. Som direktøren i organisation A beskriver det:

*"Det her er en fungerende arbejdsplads. Vi skal producere produkter, som har høj kvalitet, så vi har ikke... vi kan ikke rumme nogle af de brugere, de [beskyttede værkssteder] har. Vi skal have nogle, som er lidt stærkere, som er villige til at gøre noget og producere noget. De er selvfølgelig ikke i nærheden af arbejdsmarkedet, dem der kommer ind, men vi skal leve af det, vi producerer. Derfor har vi nogle andre forventninger til de folk, vi arbejder med"* (Interview med Oskar, direktør i organisation A).

I konkurrencen om midler og markeder har vi i begge organisationer konstateret en tendens til en mere snæver rekrutteringspraksis (det vil sige, at man udvælger de mest stabile blandt de udsatte) og/eller en udvidelse

af målgruppen. I organisation B betyder det overvejelser om, hvem der kan rekrutteres til lønnede stillinger, såfremt der skabes indtægtsgrundlag for yderligere ansættelser, og i organisation A ser vi en udvidelse i målgruppen fra 'hjemløse' til 'mennesker på kanten af arbejdsmarkedet'. Ved således at 'skumme fløden' ('creaming') (se fx Davies 2011) udvælges de deltagere, der passer bedst ind i en snæver (løn)arbejdsidentitet.

## Afrunding – mellem arbejde og 'off-day'

I det foregående har vi skitseret tvetydigheder og paradokser i relation til forståelsen og praktiseringen af arbejde i de to undersøgte WISEs, hvor deltagelsen på den ene side syntes at koble sig til arbejdssamfundets ansvarslighedsregime og på den anden side syntes at gøre op med netop dette. I de undersøgte WISEs reflekteres dette i deltagernes mulighed for samtidigt at arbejde og ikke arbejde; at være indenfor og udenfor arbejdsmarkedet; at være forpligtet og ikke behøve at tage ansvar. I sprækkerne skaber deltagerne et rum, hvor man kan være mere eller mindre deltagende og mere eller mindre forpligtet og ansvarlig, og netop de multiple positioneringsmuligheder forekommer at være essentielle for deltagerne i de to organisationer.

Ambitionen om at skabe arbejdsmarkedsintegration til et ordinært arbejdsmarked for de allermest udsatte borgere lykkes i bedste fald kun delvist i organisationerne, og andre studier har da også vist, at WISEs sjældent fungerer som springbræt til det ordinære arbejdsmarked (Amin 2009). Men måske er det heller ikke her, vi skal lede efter WISEs potentialer. Vores empiri peger snarere på, at WISEs kan fungere som et rum, hvori selve arbejdssamfundets normative arbejdsideal på én gang reproduceres, udfordres, udvides og forandres. I marginen af arbejdsmarkedet finder vi nye måder

at praktisere og forstå arbejde på. Måder, der samtidig åbner for nogle mere fleksible deltagerpositioner, som ikke entydigt peger mod lønarbejdet, men som alligevel tilbyder en delvis legitimitet og en delvis meningsfuldhed for deltagerne. Selvom lignende dobbeltheder vil kunne findes på andre typer af arbejdspladser, er det værd at bide mærke i, at deltagerne selv fortæller, at fleksibiliteten i de to WISEs, vi her har beskæftiget os med, adskiller sig markant fra tidligere oplevelser på andre arbejdspladser.

Når WISEs i disse år nyder politisk opmærksomhed, skyldes det, som vi har fremført i herværende artikel, flere faktorer. WISEs indskriver sig både i den aktive arbejdsmarkedspolitik og i en bredere, velfærdspolitisk bevægelse fra velfærd til 'workfare', inden for hvilken spørgsmålet om lønarbejde er blevet et individuelt pligtanliggende. Derfor må WISEs også forstås som en del af en neoliberal styringsoptik baseret på en generel ansvarliggørelse af borgerne (Foucault 1988).

Den økonomiske krise og det politiske landskab ser ud til at have forstærket efterspørgslen efter WISEs, der som hybride organisationer forsøger at balancere mellem flere formål og bundlinjer. WISEs placering i grænselandet mellem socialt projekt og forretning udfordrer både ledere, ansatte og deltagere, som kontinuerligt og fra forskellige positioner navigerer mellem divergerende ønsker, forventninger, forestillinger og realiteter – herunder en økonomisk krise, der skærper konkurrencen om både offentlige midler og markedsandele. Det, der ofte beskrives som organisatorisk

og økonomisk hybriditet, finder vi således også på mikroniveauet: i hverdagspraksis blandt ansatte og deltagere, hvor deltagerne *både* reproducerer en ide om arbejde som den eneste legitime position for samfundsmæssig deltagelse og udfordrer, hvad netop kategorien 'arbejde' kan indeholde.

Når eksterne og interne krav, forventninger til og forestillinger om WISEs fremhæver forretningsperspektivet, og når den økonomiske bæredygtighed bliver et spørgsmål om overlevelse gennem produktion og salg på markedsvilkår (hvad end dette salg foregår til private eller det offentlige), står organisationerne med en særlig udfordring, idet deres arbejdsstyrke netop ikke er leveringsdygtig i en profitorienteret markedskontekst. Det fleksible rum, som WISEs kan tilbyde, betyder måske nok, at deltagerne får nogle udvidede deltagemuligheder, men den fluktuerende deltagelse betyder samtidig, at det at imødekomme krav om at levere til tiden og producere varer af en særlig kvalitet, sættes på spil. Med den økonomiske krise bliver WISEs således ikke blot et middel til at afbøde krisens konsekvenser; organisationerne presses også selv til effektiviseringer og reduktion i drifts- og omkostningsudgifter, hvilket bl.a. resulterer i en 'creaming' af deltagerne. Og på denne måde virker krisen altså på én gang stimulerende på det alternative arbejdsmarked, som WISEs udgør, såvel som indskrænkende i forhold til de potentielle sprækker, der muliggør en udvidelse af arbejdsbegreber og -praksisser til mere end et spørgsmål om at være indenfor eller udenfor arbejdsmarkedet.

## NOTER

1 Med termen 'social virksomhed' vælger vi, i tråd med bl.a. Hulgård & Andersen (2012), at læne os op ad den internationale forsknings-

litteratur, der konsekvent benytter 'social enterprises' (oversat i fx Sverige til 'sociala företag'), selvom man i en dansk kontekst

- ofte anvender begrebet 'socialøkonomisk virksomhed' (Hulgård & Andersen 2012, 24).
- 2 Selvom forskningsfeltet er relativt nyt, har socialøkonomien dybe rødder i den europæiske kooperative bevægelse og i det 19. århundredes filantropiske organisationer (Moulaert & Ailenei 2005).
  - 3 Begge cases indgår hver for sig i to uafhængige ph.d.-projekter omhandlende social innovation, socialt entreprenørskab og socialøkonomi, begge tilknyttet Forskerskolen i Livslang Læring ved Roskilde Universitet. Forfatterne bringer således materiale fra

- hvert sit feltarbejde med ind i denne artikel.
- 4 'Partnerskabspakker' består i, at organisationen sælger bistader inklusive pasning og honningproduktion til en given partnervirksomhed, der for pengene får mulighed for at købe 'egen' honning til personale- og PR-events samt en delrapport til virksomhedens CSR-regnskab.
  - 5 'Assistenten' refererer til de hjemløse og tidligere hjemløse, der gennem § 110 ('hjemløseparagraffen') har mulighed for at modtage en 'dusør' på i dette tilfælde 24 kroner pr. time (jf. Lov om aktiv socialpolitik, § 31).

## REFERENCER

- Alsted, Helle (2011): Velkommen til ledighedsstress, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13, 4, 87-97.
- Amin, Ash (2009): Extraordinarily ordinary: working in the social economy, i *Social Enterprise Journal*, 5, 1, 30-49.
- Andersen, Ingelise, Karsten Thielen, Else Nygaard & Finn Diderichsen (2009): Social inequality in the prevalence of depressive disorders, i *Journal of epidemiology and community health*, 63, 7, 575-581.
- Andersen, Linda Lundgaard (2006): Det indre og ydre liv på arbejde – en kritisk introduktion til Tavistock og den psykoanalytiske socialpsykologi, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8, 3, 69-86.
- Andersen, Torben M. (2012): A flexicurity labour market in the great recession: The case of Denmark, i *De Economist*, 160, 2, 117-140.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2014): *Ufaglærte arbejdere har betalt en høj pris for krisen*, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, [http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae\\_ufaglaerte-arbejdere-har-betalt-en-hoj-pris-for-krisen.pdf](http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_ufaglaerte-arbejdere-har-betalt-en-hoj-pris-for-krisen.pdf) (Tilgået d. 23.03.2015).
- Bauman, Zygmunt (2002): *Arbejde, forbrugisme og de nye fattige*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Zygmunt (2005): *Forspildte liv*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Berglund, Karin & Birgitta Schwartz (2013): Holding on to the anomaly of social entrepreneurship dilemmas in starting and running a fair-trade enterprise, i *Journal of Social Entrepreneurship*, 4, 3, 237-255.
- Blomberg, Helena (2011): Introduction, i Helena Blomberg & Nanna Kildal (red.): *Workfare and welfare state legitimacy*, Helsinki, NordWel Studies in Historical Welfare State Research, 1, 5-15.
- Boje, Thomas P. (2004): Velfærd, medborgerskab og lønarbejde, i Michael Hviid Jacobsen & Jens Tonboe (red.): *Arbejdssamfundet*, København, Hans Reitzels Forlag, 187-212.
- Davies, Steve (2011): Outsourcing, public sector reform and the changed character of the UK state-voluntary sector relationship, i *International Journal of Public Sector*, 24, 7, 641-649.
- de Certeau, Michel (1984): *The Practice of Everyday Life*, University of California Press.
- Dean, Mitchell (2010): *Governmentality: Power and rule in modern society*, London, Sage.
- Defourny, Jaques (2010): Concepts and realities of social enterprise: a European perspective, i Fayolle, Alain & Harry Matlay (red.): *Handbook of Research on Social Entrepreneurship*, Edward Elgar, 57-87.
- Defourny, Jaques & Marthe Nyssens (2008): Social enterprise in Europe: introduction to an update, i Jaques Defourny & Marthe Nyssens (red.): *Social Enterprise in Europe: recent trends and developments*, EMES Working Paper, 8, 1, 4-12.
- Dey, Pascal & Chris Steyaert (2010): The poli-

- tics of narrating social entrepreneurship, i *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 4, 1, 85-108.
- Dey, Pascal & Chris Steyaert (2014): Rethinking the Space of Ethics in Social Entrepreneurship: Power, Subjectivity, and Practices of Freedom, i *Journal of Business Ethics*, November 14 (published online).
- Dey, Pascal & Simon Teasdale (2013): Social Enterprise and Dis/identification. The Politics of Identity Work in the English Third Sector, i *Administrative Theory and Praxis*, 35, 2, 248-270.
- Diochon, Monoca & Alistair Anderson (2011): Ambivalence and ambiguity in social enterprise: narratives about values in reconciling purpose and practices, i *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, 1, 93-109.
- Evers, Adalbert (2004): Mixed Welfare Systems and Hybrid Organisations. Changes in the Governance and Provision of Social Services, ved 6<sup>th</sup> *International Conference of the International Society for Third Sector Research*, July 11-14, Toronto, Ryerson University and York University.
- Forseth, Ulla (2010): Ambivalenser i frontlinjearbejd, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 3, 9-24.
- Foucault, Michel (1988): The political technology of individuals, i Martin, Luther H., Huck Gutman & Patrick H. Hutton (red.): *Technologies of the self. A Seminar with Foucault*, University of Massachusetts Press, 145-162.
- Gardin, Laurent (2006): A variety of resource mixes inside social enterprises, i Marthe Nyssens (red.): *Social Enterprise: At the crossroads of market, public policies and civil society*, London, Routledge, 111-136.
- Goul Andersen, Jørgen (2013): *Krisens navn – Bekæmper regeringen den forkerte økonomiske krise?*, Frederiksberg, Frydenlund Academic.
- Hammersley, Martyn & Paul Atkinson (1995): *Ethnography. Principles in Practice*, London, Routledge.
- Hulgård, Lars (2011): Social economy and social enterprise: an emerging alternative to mainstream market economy?, *China Journal of Social Work*, 4, 3, 201-215.
- Hulgård, Lars & Linda Lundgaard Andersen (2012): Social entreprenørskab – velfærdsafvikling eller nye arenaer for solidaritet?, i *Dansk Sociologi*, 4, 23, 11-30.
- Husted, Mia & Ditte Tofteng (2005): *Respekt og Realiteter – bevægelser mellem arbejde og udstødning*, ph.d.-afhandling, Institut for Miljø, Teknologi og Samfund, Roskilde Universitet.
- Jacobsen, Michael Hviid & Jens Tonboe (2004): *Arbejdssamfundet*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Jacobsen, Michael Hviid (2004): Fra moderne arbejdetik til senmoderne selvvalgt slaveri? En kritisk analyse af arbejdets betydning hos Bauman, Beck og Sennett, i Michael Hviid Jacobsen & Jens Tonboe (red): *Arbejdssamfundet*, København, Hans Reitzels Forlag, 69-108.
- Kerlin, Janelle (2009): A Comparative Analysis of the Global Emergence of Social Enterprise, i *Voluntas*, 2, 21, 162-179.
- la Cour, Anders (2004): Frivilligt socialt arbejde som paradoks, i *Social Kritik*, 95, 16, 38-51.
- Mik-Meyer, Nanna (2004): *Dømt til personlig udvikling. Identitetsarbejde i revalidering*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold & Beskæftigelsesministeriet (2014): *Flere og stærkere socialøkonomiske virksomheder i Danmark*, København, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.
- Moulaert, Frank & Oana Ailenei (2005): Social Economy, Third Sector and Solidarity relations: A Conceptual Synthesis from History to Present, i *Urban Studies*, 42, 11, 2037-2053.
- Nicholls, Alex (2008): Introduction, i Alex Nicholls (red.): *Social Entrepreneurship. New Models of Sustainable Social Change*, Oxford University Press, 1-35.
- Ridley-Duff, Rory & Mike Bull (2011): *Understanding Social Enterprise. Theory and Practice*, London, Sage.
- Rosenberg, Charlotte (2013): *SydhavnsCompagniet. Tilblivelser, relationer og muligheder I stribede og glatte rum*, ph.d.-afhandling, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet.

Rådet for Socialt Udsatte (2012): *Baggrundsnotat om kommunernes regnskaber 2010 og 2011 på udsatteområdet*, Rådet for Socialt Udsatte, [http://www.udsatte.dk/dyn/resources/News\\_Content/file/9/59/1340360519/baggrundsnotat-socialt-udsatte-i-kommunale-regnskaber-2010-2011-web.pdf](http://www.udsatte.dk/dyn/resources/News_Content/file/9/59/1340360519/baggrundsnotat-socialt-udsatte-i-kommunale-regnskaber-2010-2011-web.pdf) (Tilgået d. 23.03.2015).

SFI (2013): *Socialøkonomiske virksomheder. Når udsatte bliver ansatte*, SFI – Det Nationale

Forskningscenter for Velfærd, 13, 23.

Svensson, Christian Franklin (2015): *Anstændighedens udfordringer. Relationer, navigationer og horisonter i sociale virksomheder*, ph.d.-afhandling, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet.

Teasdale, Simon (2011): What's in a name? Making sense of social enterprise discourses, i *Public Policy and Administration*, 27, 2, 99-119.

**Rikke Egaa Jørgensen**, antropolog, ph.d.-studerende, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning (PAES), Roskilde Universitet  
e-mail: rikkeej@ruc.dk

**Silla Marie Mørch Sievers**, psykolog, ph.d.-studerende, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning (PAES), Roskilde Universitet  
e-mail: simj@ruc.dk