



# Långsiktiga effekter?

Personer med funktionsnedsättning och deras etablering på arbetsmarknaden med stöd av Supported Employment

- En uppföljning ur arbetstagarperspektiv

Magnus Tideman

Peter Hurtig

Marie Holmbom

Dominka Heyda

Fredrik Samuelsson

Jane Skarp

(med medverkan av Jan Pettersson och Tina Norman)



## Förord

### Misa startades 1994

utifrån idén att människor som önskar ska ha möjlighet att ha sin sysselsättning i det ordinarie arbetslivet. Bakgrunden var att vi uppfattade att det fanns ett glapp mellan arbetsbetonade sysselsättningsinsatser som samhället erbjöd och det ordinarie arbetslivet. D.v.s. att daglig verksamhet inom LSS, anställning inom SAMHALL, sysselsättning enligt SoL, mm, oftast uppfattades som och innebar en slutstation och en permanent lösning. Konsekvensen var att det inte i någon större omfattning fanns metoder för, eller förberedelser för, en väg till ett arbete i det ordinarie arbetslivet. Tidigt började Misa anamma metoden Supported Employment och i första hand användes metoden för att erbjuda ett personligt utformat stöd för att personer skulle kunna ha en arbetsinriktad daglig verksamhet på vanliga arbetsplatser.

Vartefter Misas metoder och verksamheter utvecklades har även vårt fokus alltmer riktats till att stödja till anställning, vilket är Supported Employments grundidé. Det handlade till stor del om att vi utmanade våra egna föreställningar och attityder liksom omgivningen.

Under de år vi funnits har vi följt en mängd personer som fått en mer meningsfull sysselsättning och därigenom ett mer självständigt och innehållsrikt liv. För vissa har det lett till en anställning. Vi har löpande fört statistik på hur många som erhållit anställning och också hur många som har fått en personligt utformande sysselsättning på en arbetsplats.

Trots att vår bild är entydig när det handlar om att personer utvecklas och får ett mer meningsfullt liv genom sitt arbete, har vi ingen egentlig bild av de långsiktiga effekterna. Av denna anledning har vi initierat till ett pilotprojekt under ledning av professor Magnus Tideman. Vi vill genom projektet fånga upp frågeställningar och erfarenheter för att kunna fortsätta utveckla vårt arbetssätt och metoder, och även få till en systematisk långsiktig uppföljning för att säkerställa att vi uppnår de mål vi har med Misas verksamhet.

Intresserade medarbetare inom Misa har getts möjlighet att medverka i projektets alla faser (planering, intervjuer, analys och rapportskrivande) och jag vill rikta ett stort tack till dem och Magnus Tideman för det fina arbete de tillsammans gjort.

Lennart Jönsson

Styrelseordförande och ägare



## Långsiktiga effekter?

# Personer med funktionsnedsättning och deras etablering på arbetsmarknaden med stöd av Supported Employment - En uppföljning ur arbetstagarperspektiv

## Sammanfattning

Personer med funktionsnedsättning arbetar i lägre utsträckning än personer utan funktionsnedsättning. Att komma in på arbetsmarknaden är svårt och att stadigvarande etablera sig är särskilt problematiskt för de som lever med en intellektuell eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Med stöd av Supported employment-metoden erbjuds stöd för att underlätta arbetsmarknadsinträdet. Forskning och uppföljning visar att metoden är relativt snabb och framgångsrik i att bistå personer med funktionsnedsättning till arbete men att det saknas studier som visar om etableringen på arbetsmarknaden är hållbar över tid. Syftet med denna studie är att öka kunskapen om deltagarnas erfarenheter av Supported employment och hållbarheten i arbetssituationen två år efter avslutat stöd. Genom intervjuer med 20 slumpmässigt utvalda deltagare (av 419 aktuella) och deras arbetskonsulenter, varav 14 vid intervjutillfället fortfarande var i arbete, erhålls erfarenheter som pekar på betydelsefulla faktorer för hållbarhet, vilka kategoriseras som a) klientens egenskaper och förhållningssätt, b) arbetskonsulternas betydelse och stöd, c) arbetsgivarnas inställning och attityder samt d) samhällets bemötande. I rapporten ställs och diskuteras studiens resultat och slutsatser i relation till tidigare kunskap på området.



## Innehåll

<b>Introduktion</b> .....	9
<b>Syfte och frågeställningar</b> .....	10
<b>Tidigare forskning</b> .....	11
<b>Allmänt om arbete och funktionshinder</b> .....	11
<b>Bakgrund och definition av supported employment</b> .....	13
<b>Evidens för effekten av supported employment</b> .....	15
Effektivitet avseende stöd ut i anställning .....	15
Effekt avseende skattad livsnöjdhet .....	16
<b>Hållbarhet i ljuset av fyra perspektiv</b> .....	16
Klientens egenskaper och förhållningssätt – Vad är betydande? .....	16
Konsulenters egenskaper och förhållningssätt – Vad är betydande? .....	18
Arbetsgivaren – Vad är avgörande för att det skall fungera? .....	20
Samhällets strukturer – Vad påverkar anställningsbarheten? .....	21
<b>Sammanfattande analys – Vad skapar hållbarhet?</b> .....	22
<b>Metod</b> .....	25
<b>Målgrupp, urval</b> .....	25
<b>Intervjuer med deltagare</b> .....	25
<b>Intervjuer arbetskonsulenter</b> .....	26
<b>Analysarbetet</b> .....	26
<b>Etiska aspekter, informerat samtycke</b> .....	26
<b>Begränsningar</b> .....	26
<b>Presentation av informanterna</b> .....	27
<b>Tematiska områden</b> .....	29
<b>Typ av funktionsnedsättning</b> .....	29
ADHD/Tourettes Syndrom .....	29
Aspergers syndrom .....	30
Personer med utvecklingsstörning .....	33
Gemensamma drag – oavsett typ av funktionsnedsättning .....	34
<b>Bemötande på arbetsplatsen</b> .....	35
<b>Drivkraft och matchning</b> .....	36

<b>Genus</b> .....	37
Männens behov och svårigheter .....	37
Männens arbetsplatser.....	38
Kvinnornas behov och svårigheter .....	38
Kvinnornas arbetsplatser.....	39
Skillnader och likheter mellan könen .....	40
<b>Arbetsplatsens stöd – typ och innehåll</b> .....	40
<b>Arbetskonsulenternas stöd - typ och innehåll</b> .....	42
<b>Sociala relationer</b> .....	45
Intervjuer med arbetskonsulententer .....	51
Väntat, oväntat och implikationer för praktiken.....	56
<b>Analys och diskussion</b> .....	59
<b>Studien i sammanfattning</b> .....	59
<b>Diskussion och perspektiv</b> .....	60
<b>Fortsatta kunskapsbehov</b> .....	64
<b>Referenslista</b> .....	68



## Introduktion

Arbete är av central betydelse för människor i dagens samhälle. Att ha en anställning påverkar de materiella villkoren och bidrar till att strukturera vardagen. Det medför sociala kontakter och erfarenheter utanför den egna familjen. Det medverkar till att skapa mening i tillvaron och till upplevelsen av personlig status och identitet. Även hur aktiva vi är på vår fritid och hur vi upplever denna är knutet till vår relation till arbetsmarknaden. Dessa förhållanden gäller i alla avseenden även för personer med funktionsnedsättning.

Personer med funktionsnedsättning har dock en långvarig historia om exkludering från samhället. Särskilt påtaglig har utestängningen från den ordinarie arbetsmarknaden varit. Under de senaste 20 åren har emellertid, mot bakgrund av betoningen av den s.k. arbetslinjen och kraven på delaktighet och inkludering på samhällets olika arenor, insatser för att underlätta etablering på arbetsmarknaden blivit allt vanligare.

Det har varit och är fortfarande förvånansvärt sparsamt med forskning om ett så centralt livsområde som arbete och funktionshinder. I en nyligen publicerad översikt över kunskapsläget i Norden, men också med internationella utblickar, redovisas i sammanfattning följande (Tössebro 2012):

Bland vuxna utan funktionsnedsättning är sysselsättningsgraden ca 80 % medan den bland personer med funktionsnedsättning i yrkesför ålder är 40- 45 %. Trots att sysselsättningsgraden generellt sett är högre i de nordiska länderna innebär det inte att sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning är högre i Norden än i genomsnittet av OECD-länderna.

Sysselsättningen för funktionshindrade är relativt stabil över tid även om den ligger på en låg nivå. Det sker inga stora förändringar och det är svårt med jämförelser över tid eftersom definitionen av gruppen varierar under olika tidsperioder. Dessutom finns det skillnader i definitioner mellan olika länder. Sverige har t.ex. något bättre siffror än Norge då de har en "generösare" definition av begreppet funktionsnedsatt. I Norge krävs t.ex. "starkt nedsatt syn eller hörsel" jämfört med "nedsatt syn eller hörsel" i Sverige. Detta illustrerar hur svårt det är med internationella jämförelser.

Det visar sig tydligt att sysselsättningsgraden varierar utifrån typ av funktionsnedsättning. När typ av funktionsnedsättning används som förklaring visar det enligt följande:

Personer med astma, allergi, diabetes, nedsatt hörsel eller som är döva. Personer har sysselsättning i princip i samma grad som andra utan funktionsnedsättning (ca 80 %).

För de med nedsatt syn, dyslexi och mag-tarmsjukdom. Något lägre sysselsättningsgrad (60-69%).

För personer med rörelsehindrade, epilepsi, talsvårigheter, hjärt/kärlsjukdom. Klart lägre sysselsättningsgrad (45-59%).

Personer med utvecklingsstörning, psykiska funktionshinder och lungsjukdomar. Personer i dessa grupper har en mycket lägre sysselsättningsgrad (mindre än 45 %).

I alla studier är resultaten desamma: personer med psykiska, kognitiva och intellektuella svårigheter har alltid låg sysselsättningsgrad. Det är också entydigt att ju mindre grad av funktionsnedsättning (oavsett typ av funktionsnedsättning) desto högre är sysselsättningsgraden (Tössebro 2012).

Personer med funktionsnedsättning har således betydande svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden och få en anställning. Enligt Socialstyrelsen (2008) kan detta delvis förklaras med att kompetenskraven på arbetsmarknaden höjts samtidigt som allt fler personer kategoriseras som funktionshindrade.

Företaget Misa vänder sig till personer med funktionsnedsättning/arbetshinder som har en önskan om att få arbeta och har svårigheter att på egen hand etablera sig i arbetslivet. Misa arbetar med att matcha personens resurser och förmågor med passande arbetsplats och arbetsuppgifter. Ambitionen är att möjliggöra en anställning (med eller utan arbetsmarknadspolitiskt stöd som t.ex lönebidrag). Metoden som används för detta arbete är Supported Employment (SE) som bygger på individuellt och långsiktigt stöd<sup>1</sup>. Erfarenheterna av att SE leder till anställning eller praktik är i det korta perspektivet (ca 6 månader) ofta goda men frågan är hur hållbarheten ser ut på längre sikt?

Sedan 2007 har med stöd av Misa totalt 419 personer, 180 via Lagen om Stöd och Service till vissa funktionshindrade (LSS) alternativ Socialtjänstlagen (SoL) och 239 via Arbetsförmedlingen (AF), erhållit anställning i någon form och avslutat sin kontakt med MISA. Kunskapen om hur arbetssituationen ser ut för dessa personer minst två år efter avslutad kontakt är bristfällig. Syftet med denna studie är att öka kunskaperna om arbetstagarnas/deltagarnas erfarenheter och synpunkter på sin arbetssituation ca 2 år efter avslutad kontakt med Misa.

### Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att öka kunskapen om hållbarheten i arbetssituationen för personer som med stöd av Misa erhållit en anställning.

Syftet väcker följande frågeställningar:

- Hur ser arbetssituationen ut för arbetstagare två år efter avslutad kontakt med Misa?
- Hur ser arbetstagarna och deras arbetskonsulenter retroaktivt på det stöd som Misa gav?
- Vilka framgångsfaktorer respektive kritiska faktorer för hållbar anställning kan identifieras?

---

<sup>1</sup> Se vidare beskrivning av Supported Employment (SE) i avsnittet Tidigare forskning. En variant av SE som också förekommer är Individual Placement and Support (IPS) som särskilt riktar sig mot personer med psykisk ohälsa.

## Tidigare forskning

Denna översikt inleds med en överblick av forskningsläget när det gäller arbete och funktionshinder baserad i huvudsak på Tössebro's kunskapsöversikt (2012)<sup>2</sup>, se dock även Lövgren et al 2014. Därefter riktas fokus mot forskning om Supported employment.

### Allmänt om arbete och funktionshinder

Det finns studier som visar att vilken typ av funktionsnedsättning man har slår olika i olika branscher. I byggbranschen är t.ex. dyslexi sällan ett hinder men är det nästan alltid i IT-branschen. Studier av orsaker till problem att etablera sig på arbetsmarknaden har alltför ensidigt fokuserat på egenskaper hos personer med funktionsnedsättning medan andra faktorer som ligger i omgivningen, som arbetsgivarnas ansvar, har frångått granskning. Flera forskare menar därför att det är dags att "Bring the firms back in..." dvs att samhället ska ställa krav på arbetsgivarna att ta sitt ansvar.

I den politiska diskussionen finns två huvudsakliga diskurser på fältet. (diskurs = uppfattningar och värderingar som uttrycks i tal och skrift):

- A. *Diskursen om sociala kostnader.*
- B. *Diskursen om lika rättigheter/möjligheter.*

Den första handlar om att det är samhällsekonomiskt dyrt att förpassa folk till passiva "bidragstagare". För höga pensioner och ersättningar minskar incitament att jobba. Den andra handlar om att arbete är en viktig arena för samhällsdelaktighet. Att barriärer och trösklar dock fråntar personer med funktionsnedsättning lika möjligheter, och att detta resulterat i ett arbetsliv som i mycket begränsad omfattning inkluderar människor med funktionsnedsättning. När man forskat i det första området (sociala kostnader) utifrån den s.k. "Incitamentsdebatten" (som handlar om utifrån att det ska löna sig att arbeta) så bygger den på värderingen att samhället ska hindra missbruk av förmåner och bara ge hjälp till de som verkligen behöver. På 1700-talet skulle det uttryckas att det gäller "de värdiga fattiga". Innebörden är att den hjälp samhället står för ska ges i sådana obehagliga former eller på så låg nivå att ingen vill ha den om det finns något alternativ (vilket i denna debatt handlar om arbete).

Frågan man kan ställa är: Incitament för vem? Den enskilde, arbetsgivare, rehabiliteringen, försäkringskassa...? Ett alltför bra och generöst trygghetssystem antas vara en motor för utstötningsmekanismer. Det blir t.ex. lättare för arbetsgivare att säga upp någon om det i samhället finns ett hyfsat skyddsnet. Finns det då ett missbruk av trygghetssystemet? Nej, enligt forskningen, inte när det gäller personer med funktionsnedsättning. Det främsta incitamentet för att söka socialförsäkringsstöd när man är funktionshindrad är att slippa utsätta sig för förnedring, nederlag eller känslan av att vara en börda för andra. Folk fortsätter att jobba trots hälsoproblem eftersom blir man utan jobb är det mycket svårt att komma igen. Det finns således inga belegg för att en generös välfärdsstat medför färre personer i arbete. I princip alla som lever med funktionsnedsättning önskar arbete och värdesätter den rollen. Det är också välbelagt att önskan om arbete bland unga personer med funktionsnedsättning är mycket stor, betydligt högre än bland äldre personer. Ju äldre desto mindre inställd på arbete blir man, vilket också är fallet bland icke-funktionshindrade.

---

<sup>2</sup> Se rapporten (Tössebro 2012) för detaljer och enskilda referenser

Forskningen har också studerat olika barriärer för personer med funktionsnedsättning att få arbete: Att arbetsplatser är för dåligt anpassade (fysisk miljö) stämmer delvis fortfarande. Ett större problem är däremot föreställningar och negativa attityder hos arbetsgivare om funktionshinder. Studier visar dessutom att det relativt ofta finns en stark kritik av bemötandet som personer med funktionsnedsättning får hos arbetsförmedling och handläggare, de som har till uppgift att stötta blir istället en barriär. Stödprocessen upplevs som tillfällig, det är långa väntetider, ingen kontinuitet i relationerna och vad som händer upplevs som oförutsägbart. Handläggarna uppfattas ha bristande kompetens och det brister i samordning av olika insatser.

Som enskild kan man känna sig pressad att söka socialförsäkringsstöd (i strid med officiell politik) istället för att få stöd till arbete. Arbetsgivare kan i viss utsträckning erbjuda praktikplatser och kortvariga offentligt finansierade jobb. När det blir tal om permanenta arbeten som ger arbetsgivaren mer förpliktelser blir det ofta problem.

De arbetsgivare som provat Supported Employment i Norge (benämns där "Arbete med bistånd") rapporterar inte negativa erfarenheter men endast 3 av 218 arbetsgivare som varit berörda kan tänka sig att prova igen eller rekommendera det till kollegor. Ovilligheten hos arbetsgivare till långsiktiga förpliktelser identifieras som det stora problemet.

Det finns forskning som tydliggör problematiken med "insiders" och "outsiders". De som redan finns i jobb när de får funktionsnedsättning (insiders) står mycket starkare än de som har medfödd eller tidigt förvärvat en funktionsnedsättning (outsiders). De insatser som görs ökar ofta tryggheten för insiders men skapar nya barriärer för de som står utanför. Förpliktelser för och insatser/stöd till arbetsgivare har liten effekt för de som inte är anställda. Det är stor skillnad mellan att lägga tillrätta för redan anställda som får en funktionsnedsättning och att rekrytera nya medarbetare med funktionsnedsättning. Tidpunkten när man får funktionsnedsättningen är enligt forskningen en avgörande faktor för framgång på arbetsmarknaden. De som är innanför kan tas om hand, men personen riskerar att känna obehag, känna sig som en börda för arbetsgivaren.

Forskning pekar på att övergången från ungdom till vuxenliv ibland minskar motivationen hos unga med funktionsnedsättning. Möten med hjälpapparaten och arbetslivet tar bort tron på att de har en plats i "ett inkluderande arbetsliv". De försöker ett tag, resignerar och söker istället pension/aktivitetsersättning. Detta öppnar för kritik där individens bristande motivation görs till orsak och fenomenet "Blame the victim..."

När det gäller social bakgrund så visar studier på att kön och etnisk bakgrund får en adderande effekt. Kvinnor har lägre sysselsättning liksom personer med icke västlig bakgrund (gäller för alla oavsett funktionsnedsättning). Detta lägger sig ovanpå effekten av funktionsnedsättning. Ålder har dessutom en samspelande effekt (d.v.s. verkar starkare om du har funktionsnedsättning). Den starkaste effekten har utbildning. Bland de funktionshindrade som har en högre utbildning är dubbelt så stor andel i arbete (34 % av de som finns på arbetsmarknaden har gymnasium som högsta utbildning, 67 % har högre utbildning). Kontrollerat för kön, ålder och etnicitet är effekten av utbildning dubbelt så stor bland funktionshindrade som bland andra. Den som har högre utbildning har 4 ggr så stor chans att få arbete som den som bara har obligatorisk utbildning. Politisk bör man mot denna bakgrund alltså satsa på högre utbildning och göra mer för att det ska vara lättare för personer med funktionshinder att genomföra den.

#### *Vad verkar, verkar inte?*

Insatser samhället gör verkar som tidigare nämnts bättre för de som redan är i jobb än de som står utanför (tex förändringar/förbättringar av transporter, insatser som personligt biträde etc.). De hindrar folk att falla ur arbetslivet mer än att stötta de som ska in. Supported Employment har enligt

vissa studier goda siffror (50 % i arbete efter ett halvt år, de långsiktiga effekterna eller hållbarheten är däremot dåligt studerad) och lönetillskott (lönebidrag) fungerar bra och allra bäst fungerar utbildning.

Ändringar i arbetslivet (den s.k. intensifieringshypotesen) innebär att man menar att kraven på arbetskraften ökar (p.g.a. globalisering, konkurrens, effektivisering, krav på ökad produktivitet), vilket gör det svårare för personer med funktionsnedsättning att konkurrera på arbetsmarknaden. Det finns således faktorer som gör det svårare för personer med funktionshinder men samtidigt underlättar teknologiutvecklingen. Den fysiska arbetsmiljön blir efterhand också något bättre men på samma gång blir den psykosociala arbetsmiljön tuffare. Vi har enligt forskningen fått ett mindre inkluderande arbetsliv men det är inte så stor skillnad i konjunkturcyklerna. Sysselsättning faller i dåliga tider för personer med funktionsnedsättning som för andra grupper men det speciella är att den går upp i mindre grad när konjunkturen går upp. En del forskare kopplar detta till Marx teori om en reservarbetsarmé. Det är en marginaliserad arbetskraft som bara är intressant när konjunkturen innebär arbetskraftsbrist. Det skulle innebära: Sist in, först ut! Men vissa studier visar att personer med funktionsnedsättning "inte nödvändigt är först ut men nästan alltid sist in".

Det finns en öppenhet bland arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning om det offentliga ställer upp med stöd, inklusive ekonomiskt stöd. Men när man rekryterar kommer funktionshindrade sämre ut än tex kriminella, långtidsarbetslösa och personer med annan etniskt ursprung än Europa, t. ex personer från Somalia.

Dilemmat blir när i tiden/processen man som funktionshindrad ska uppge att man har en nedsättning. Om man gör det redan i jobbsökan blir man inte kallad på intervju, gör man det först vid intervjun kan man bli betraktad som en som försöker undanhålla viktiga upplysningar. De arbetsgivare som har tidigare erfarenhet av anställda med funktionshinder är något mer beredda att kalla andra funktionshindrade till intervju. Eftersom det är svårt att få vanlig anställning är det en del personer med funktionsnedsättning som tar saken i egna händer, personer med funktionsnedsättning är t.ex. överrepresenterade bland egna företagare, särskilt i social- och hälsosektorn.

#### *Konklusion av forskningsöversikten?*

Framförallt handlar det om att satsa på utbildning av personer med funktionsnedsättning. Det är den enda riktigt säkra framgångsfaktorn. Sen bör man komma ihåg att det är stor skillnad när i tiden/livet man förvärvar funktionsnedsättningen. Det är "bäst" att få den när man redan är anställd eftersom insatser som görs stärker de som redan har arbete men inte de som står utanför. Kvotering finns i alltfler länder men har liten uppbackning i Norden, även bland funktionshindrades organisationer. Vilket kan tyckas lite märkligt eftersom man försvarar en annan typ av kvotering, d.v.s. LSS-lagstiftningen som bara gäller vissa efter särskild prövning om man tillhör lagens personkrets. Forskningen pekar också på behov av mer fokus på individens behov istället för verktyglådor och standardiserade metoder. Det finns enligt nuvarande forskning inga "mirakelmetoder" som löser problemen med att etablera sig på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

### **Bakgrund och definition av supported employment**

En metod eller ett arbetssätt som fått allt mer uppmärksamhet och används i allt högre utsträckning i Sverige är Supported Employment. Supported employment kan kortfattat beskrivas som en metod i att stödja personer med funktionsnedsättning i att nå, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Idéerna, principerna och värderingarna är huvudsakligen hämtade från USA för ca 40 år sedan. Handikapprörelsen i Amerika tog kraft från samhällsförändringarna och medborgarrättsrörelsen på 60-70 talet och påverkade den amerikanska regeringen att besluta om en "Rehabiliterings lag" år 1973 (Rehabilitation act, 1973). Lagförändringen gjorde det klart att det skulle betraktas som

diskriminering att neka en person med funktionsnedsättning ett arbete (inom de federala myndigheterna) på basis av individens handikapp.

Samtidigt som lagförändringarna genomfördes och av-institutionaliseringen i USA och övriga västvärlden pågick, så erhöll Marc Gold sin dokortitel i specialpedagogik vid University of Illinois och utvecklade en metod för att stödja människor med grav utvecklingsstörning i att kunna utföra komplexa uppgifter. Golds filosofi och förhållningssätt, som presenterades för den internationella publiken i samband med filmen "Try another way" (1978) är fortfarande det som har byggt mycket av förhållningssättet i supported employment, det var Gold som myntade uttrycket "A lack of learning in any particular situation should first be interpreted as a result of inappropriate or insufficient use of teaching strategies, rather than inability on the part of the learner".

Gold's perspektiv på lärande och utvecklingsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning gjorde att han erbjöds tillfället att utbilda ett hundratal av USA:s specialpedagoger under slutet av 70-, början av 80-talet. Ett flertal universitet utvecklade därefter metoden ytterligare, däribland Virginia Commonwealth och Paul Wehman som konceptualiserade metoden primärt gentemot personer med utvecklingsstörning. 1984 beslutade den amerikanska kongressen att godkänna 24 stora statliga supported employment projekt och 1986 utvidgade man det till att inbegripa alla stater i USA. Från att metoden enbart varit riktad till personer med utvecklingsstörning så expanderades metoden till att också inkludera andra diagnoser såsom hjärnskada, autism och psykisk ohälsa. Definitionerna av SE fick också en plats i de amerikanska lagtexterna, (Rehabilitation act section 7, 35). I Europa fångades metoden upp av handikapprörelserna under 80-90 talet genom stora projektsatsningar såsom Helios och Horizon. Projekten lyckades väl och ett europeiskt samarbetsorgan för supported employment skapades år 1993: EUSE: European union of supported employment (EUSE toolkit, 2010).

SE- metoden fick en tydligare definition och ställning i Europa när boken "Supported employment Toolkit" presenterades av EUSE år 2010. Definition av SE i europeisk kontext lyder "Providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market". EUSE har också inramat de viktigaste elementen för att en insats skall kunna kallas supported employment:

1. Betalt arbete – Individerna skall få ersättning för det arbete det gör i linje med övrig lönebildning i landet.
2. Det handlar om arbete på den öppna arbetsmarknaden – Personer med funktionsnedsättningar skall få samma lön och villkor som övriga i den sektor personen är anställd i.
3. Fortlöpande stöd – Personen skall erbjudas kontinuerligt och individanpassat stöd under sin anställning.

Utöver grundprinciperna har EUSE utvecklat en best-practice model (EUSE, 2010) i fem steg för att utföra supported employment.

1. Överenskommelse med klient
2. Yrkesprofil
3. Jobbsökande
4. Arbetsgivarengagemang
5. Stöd på och utanför arbete

Samtidigt som den amerikanska metoden supported employment har anpassats till en europeisk kontext har ett forskarteam på Dartmouth universitetet i USA tagit fram en evidensbaserad

supported employment model primärt riktad till personer med psykisk ohälsa som benäms IPS: Individual placement and support. Metoden bygger på samma grundprinciper som supported employment men modellen har tagit fler steg i hur arbetslaget skall vara utformat, hur samarbetet skall se ut internt och hur samverkan skall ske med tex ett psykiatriskt team (Bond, 2004). I skandinavien var Norge först med att pröva och utvärdera SE metoden med gott resultat. Boken "Arbete med Bistånd" (Hernes, 1996) som kom av arbetsmarknadsprogrammet med likadant namn blev det första försöket att inrama metoden och dess byggstenar i Skandinavisk kontext. I Sverige startades svenska Supported employment föreningen (SFSE) år 1996 och före detta utvecklade både Arbetsförmedlingen, Misa och Stiftelsen Activa supported employment liknande metoder och ansatser utifrån sina organisatoriska förutsättningar. Tunevall (1996), har specifikt redogjort för arbetsförmedlingens uppbyggnad av sin variant av supported employment.

## Evidens för effekten av supported employment

Vad finns det för bevis för att Supported employment är en effektiv metod för arbetsinkludering och vilka övriga positiva effekter skapar metoden? Nedan följer en kort forskningsgenomgång.

### Effektivitet avseende stöd ut i anställning

Forskning om antalet personer som nått anställning via insatsen supported employment har av dess inneboende implikationer rönt uppmärksamhet. I en amerikansk statlig utvärdering (Hempleman, Longhi, 1996) framgick det att 70 % av alla personer med utvecklingsstörning erhöll och bibehöll arbetet minst två år efter starten på en projektinsats. I samma studie kunde 50 % av personer med psykisk ohälsa bibehålla arbete efter att de fått stöd via supported employment.

I en studie utförd av Paul Wehman visade det sig att 50 % av personer med hjärnskada både kunde få och bibehålla ett betalt arbete med stöd av metoden supported employment (Wehman et al, 1989). En forskarrapport skriven av Howlin, et al, (2005) visar att personer med autism och högfungerade asperger i Storbritannien fick ett enklare tillträde till arbetsmarknaden med hjälp av insatsen supported employment. I studien fick över 60 % av personer med diagnosen en anställning och kunde bibehålla den gentemot en jämförelse grupp som fick sedvanlig insats där drygt 25 % fick och kunde behålla en anställning.

Ett antal större effektstudier avseende anställningsresultat har gjorts på gruppen personer med psykisk ohälsa. I ett flertal så kallade "conversion studies" så undersökte forskarna hur utvecklingen blev för patienterna när insatsen skiftades från så kallad "day treatment" till supported employment. I Bond (2004), redovisas ett antal sådana studier där merparten av rapporterna visar på resultat på ca 50 % i anställning, efter IPS insatsen. En Europeisk studie genomfördes av Burns et al, (2007) där man jämförde insatsen IPS med traditionella rehabiliteringsinsatser för gruppen med psykisk ohälsa. Det visade sig att gruppen som fick IPS stöd nådde anställning (55 %) i större utsträckning än jämförelsegruppen (28 %).

I Skandinavien etablerades supported employment som tidigare nämnts på 90-talet i Norge genom projektet Arbeid med Bistånd (AB). Projektet stöttade 750 klienter och visade på att 75 % av de klienter som fick stöd också erhöll ett betalt arbete, (Spjelkavik, 2012). I Sverige har det gjorts ett flertal studier på effekten av insatsen IPS. Ulla Nygren (Umeå), Ulrika Beijerholm (Lund) och Cecilia Areberg (Lund) har alla gjort effektstudier på IPS. Den senaste studien (Areberg, 2013) är visade att IPS gav var fem gånger snabbare på att stötta personer ut i arbete än i en jämförelse grupp som erhöll traditionell insats. 46 % av IPS klienterna fick arbete i jämförelse med 11 % via den traditionella insatsen. IPS klienterna arbetade också ett större antal timmar, hade större inkomst och integrerades bättre i samhället än kontrollgruppen. IPS klienter upplevde också en större livskvalitet och upplevde

en högre grad av empowerment/grad av självbestämmande. Vidare så visade analysen att det fanns en större motivation och arbetsengagemang hos IPS gruppen.

## Effekt avseende skattad livsnöjdhet

Forskningen har också analyserat huruvida personer som får insatsen SE mår bättre eller sämre i sysselsättningsformen, än om de skulle vara kvar i en grupporienterad verksamhet tillsammans med andra personer med funktionsnedsättningar.

### 1. Livskvalitet

Jirinek och Kirby (1990) visade i sin undersökning att deltagarna i urvalsgruppen (SE) hade högre självkänsla och var i högre grad nöjda med sina arbetsuppgifter än personer i skyddat arbete. Eggleton et al (1999) visar i sin undersökning att personer som fick insatsen SE hade högre livskvalitet än (mätt utifrån livskvalitet skala som benämndes QOL) än personer i skyddad verksamhet.

### 2. Integration på arbetsplatsen

Forrester-Jones et al (2004) genomförde en undersökning som titta på effekten av SE på sociala nätverk, inkludering, och socialt stöd. Undersökningsresultaten visade att nätverksstorleken ökade och att en större livsnöjdhet utvecklades som en effekt av insatsen. Studien gjorde ingen jämförelse med skyddat arbete.

### 3. Autonomi

Whemeyr och Boliding har både enskild och tillsammans undersökt graden av upplevd autonomi hos personer med funktionsnedsättningar i olika insatstyper. Undersökningar från 1994 och 1999 visar att personer som fått SE insatsen upplever större "locus of control", dvs att personerna upplever att de själva kan kontrollera händelserna runt sig. Undersökningen visade att detta gav större autonomi och större grad av upplevd självbestämmande (1999) hos personer som erhöLL SE-stöd i jämförelse med gruppens om fick insatsen "skyddat arbete".

## Hållbarhet i ljuset av fyra perspektiv

Forskningen kring vad som är avgörande för att en person med funktionsnedsättning skall nå, få och bibehålla en anställning med hjälp av supported employment, kan rubriceras och analyseras på olika sätt. Studier visar att det går att hitta en mängd olika svar på huvudfrågan. Dels utifrån klientperspektivet, dels gällande konsumenten, och dels utifrån arbetsgivarens roll och slutligen samhällets betydelse. Forskningsbakgrunden försöker följa detta upplägg genom att belysa undersökningar som ger insikter om samtliga roller.

## Klientens egenskaper och förhållningssätt – Vad är betydande?

I Dorios studie (2004) sammanfattas en mängd faktorer som predicerar anställning utifrån klientens inneboende förmågor, studien riktade sig primärt mot personer med psykiatriska diagnoser. Attityden hos den enskilde deltagaren visar Dorio vara avhängig och kopplat till arbetsinkludering på arbetsmarknaden. Hennes egen studie från 2002 kategoriserade klienterna i två olika undersökningsgrupper, den ena gruppen hade bibehållit sitt arbete under en längre period och den andra en mycket kort tid. Det visade sig vid personlighetsanalyser att den viktigaste variabeln i gruppen som hade haft arbete längst var en positiv attityd och förmågan att kunna sätta realistiska mål. Gruppen hade också mer utvecklade så kallade coping strategier och kunde på detta sätt hantera problem och stress på ett mer framgångsrikt sätt än jämförelsegruppen. Utöver nämnda variabler så sammanfattar Dorio de viktiga förhållningssätten i egenskaperna hos klienterna i följande nyckelord: flexibilitet (vilja att hitta lösningar), realistiskt förhållningssätt, accepterande



(gentemot förändringar), vilja/drivkraft (att se möjligheter) och öppenhet (kring sin funktionsnedsättning).

Personlig förmågor hos den enskilde klienten visar sig också vara en faktor som påverkar hållbarhet i anställningen menar Dorio. Hon pekar ut fyra huvudsakliga teman: 1. Teknisk förmåga i att utföra arbetet 2. Interpersonella förmågor såsom konversationsförmåga, konflikthantering, problemlösningsförmåga, förmågan att kunna sätta gränser 3. "Ta hand om sig" förmågor: förståelse för sin egen diagnos och dess symptom, coping förmågor, stress hantering, diet, träning, medicinering, allmän hygien 4. Livskunskap: förhålla sig livets föränderlighet såsom allmän stress, dagliga utmaningar, oliktankande, hantering av upprördhet. En kritik mot Dorios undersökning är att den analyserar personer som är mer högfungerande än den klassiska målgruppen inom supported employment.

Ytterst få djupgående, kvalitativa studier, har genomförts där fokus har varit att fånga upplevelser av svårigheter på arbetsplatser för personer med funktionsnedsättningar. I en studie genomförd av Hurlbutt och Chalmers (2004) gör emellertid forskarna just en sådan undersökning, i detta fall med personer med Aspergers syndrom och deras syn på problem och stödbehov på sina respektive arbetsplatser. Det unika med studien är att intervjuerna försöker inrama vilket stöd gruppen de facto skulle behöva för att få saker och ting att fungera. Vissa av informanterna hade vid intervjutillfället inte en jobb-arbetskonsulent eller en insats via supported employment. Det framkommer att klienterna hade väldigt lite problem med själva arbetsuppgifterna och istället stora problem med de sociala koderna, kommunikation och sensorisk överkänslighet. De intervjuade deltagarna menade sammantaget att en arbetsplats måste tydliggöra förväntningar avseende produktion, uppgifter, pauser och regler. Helst så bör regler, rutiner och uppdrag vara tydliggjorda i detalj och finnas nedskrivet, så att allt går att komma tillbaka till. Viktigt var också att ha en klar bild av vem man ska gå till när man har frågor. När det gäller öppenheten avseende sin diagnos var de av olika uppfattningar, vissa ansåg att det var extremt viktigt att arbetsgivaren visste om svårigheterna andra menade att det gav företaget en anledning till att lättare kunna avskeda dem. En av deltagarna i studien sammanfattar problematiken med hållbarhet på arbetsplatsen för honom på detta sätt "Det viktigaste på en arbetsplats är det sociala, att komma överens med andra, jag tänker mig att jobbet är 80 % socialt (konversation, lunch, pauser, chit chat) och 20 % arbete. För oss med asperger är det bättre om det vore den omvända relationen".

Tsang et al (2009) testade hypotesen att social förmåga eller social kompetens är den viktigaste faktorn för att få och behålla ett arbete. Forskarna delade in klienterna med psykisk ohälsa i två grupper, en grupp erhöll enbart supported employment stöd, och den andra gruppen mottog supported employment såväl som strukturerad social träning i olika former (SST träning – Social skills training). Undersökningen påvisade att 78 % av de som erhöll en kombination av social träning och SE kunde få och behålla en anställning i jämförelse med kontrollgruppen där 24 % uppnådde anställning. Forskarna visade med detta att social träning och således; social förmåga har stor betydelse för framgången i supported employment. Precis som Tsang et al visar äldre studier på liknande resultat. Anthony & Jansen (1984) visar att den sociala förmågan, men även att individens nätverk är viktigt. Det sistnämnda ansågs kunna användas för att kunna komma in och bibehålla ett arbete.

Är motivationen eller cv:n viktigast för personer med utvecklingsstörning? Rose et al (2005) valde att titta på vilka faktorer som var de mest avgörande i retrospektiv för de personer som fått och bibehållit ett arbete via en Supported employment organisation. Över 200 individer med utvecklingsstörning deltog i studien som kartlade olika typer av faktorer som skulle kunna påverka anställningen hos den enskilde personen. Exempel på faktorer var, demografiska aspekter, önskemål om arbetsinriktning, stödbehov, tidigare arbetshistoria, referenser, etc. Över 10 olika variabler vägdes samman. Utöver detta fick forskarna ta del av en skattad motivationsgrad hos de enskilda

klienterna i att nå och få ett arbete. Denna skattning genomfördes av arbetskonsulenterna själva och tolkades av forskarna. Det visade sig att den enskilt viktigaste faktorn som kunde predicera anställning var just motivationsgraden hos den enskilde vid starten av SE insatsen.

Motivationsgraden sjönk emellertid kontinuerligt från starten av insatsen och därefter oberoende av anställningsresultat. Studien indikerar att mer fokus bör läggas på motivationshöjande insatser gentemot deltagare som får SE insats.

Blitz och Mechanic (2006) fick fram liknande resultat när de analyserade konsulenternas perspektiv på vad som var avgörande för anställning hos klienter med övervägande psykiatriska diagnoser. Konsulenterna ansåg att de personliga attributen hos deltagaren såsom motivation var den viktigaste biten för att kunna hjälpa en deltagare att nå anställning. Vidare ansågs det därför viktigt att snabbt kunna hjälpa deltagarna med att skriva CV, ordna intervjuer, stärka upp beteendet vid anställningsintervjuer och hjälpa deltagarna att hantera tid och sammanhang. Det ansågs också vara viktigt att ta bort strukturella problem såsom att deltagaren inte kunde ta sig till arbetsplatsen då personen inte kunde eller visste hur man kunde använda kommunala färdmedel och tillgängligheten. Attityd och motivation visar sig vara av vikt i flertalet undersökningar. Sandra Lee Fornes (2007) gjorde en metodmässigt ganska likvärdig studie som Rose et al avseende motivationsfaktorer. I Fornes studie visar det sig emellertid att graden av självbestämmande (self determination) hos den enskilda individen predicerar, hållbarhet i anställning, nöjdhet avseende anställning och arbetsresultat hos personer med utvecklingsstörning. Självbestämmande (self-determination theory) bygger emellertid också på motivationspsykologisk teori men teorin är mer inriktad på en individs upplevelse av autonomi eller självständighet. Teorin pekar på att en person som har a) Kompetens b) Självbestämmande/kan ta beslut själv och c) finner en social meningsfullhet i tillvaron, kommer vara mer tillfreds med livet och ha en bättre hälsa.

Huruvida graden av självbestämmande påverkar anställningsbarheten hos personer med utvecklingsstörning har också Wehmeyer och Palmer (2003) undersökt. De visar i en longitudinell uppföljningsstudie av elever som fått en större förmåga i området "självbestämmande", också klarar sig bättre tre år efter gymnasiet, med högre anställningsgrad.

### Konsulenters egenskaper och förhållningssätt – Vad är betydande?

Att analysera attributioner eller tillskrivna egenskaper hos deltagare är ett sätt att närma sig frågan om vilka som får och behåller en anställning. Ett annat perspektiv är att närma sig arbetskonsulenterna eller "jobbcoachernas" egenskaper och förmågor. Tilson och Simonsen (2013) anser i sin studie att det funnits för lite fokus på arbetskonsultrollen i supported employment. Genom att intervjua 17 arbetskonsulenter som presterat höga anställningsresultat så sammanfattade forskarna attributen hos de nämnda konsulenterna på följande sätt: a) Principiell optimistisk tro på sina medmänniskor, dvs tron på klientens kapacitet och intresset i att hjälpa dem att hitta sina egna drivkrafter b) Kulturell kompetens, och i detta fall avsågs förmågan att snabbt sätta sig in i individers olika livsbetingelser c) Affärsmässig professionalism – dvs förmågan att förstå behov och motiverande faktorer hos företagare och arbetsgivare och samtidigt kunna uppvisa ett professionellt förhållningssätt som speglar motpartens förväntningar d) Nätverksförmåga – Dvs förmågan att skapa, hitta och nyttja kontakter, samarbeten och nätverk i sin omgivning.

Ovannämnda studie riktade emellertid primärt in sig på ungdomar med psykisk ohälsa och handlade mycket om förhållningssättet i arbetet snarare än personliga egenskaper. Glover och Frounferker (2013) gjorde en etnografisk studie där man via observationer analyserade skillnader mellan "framgångsrika" och "svaga" arbetskonsulenter. I sin analys så kom de fram till följande huvudsakliga skillnader i förmågor hos konsulenterna som lyckades bäst: 1. Effektivitet – Framgångsrika arbetskonsulenter var organiserade och planerande, visste hur de skulle nyttja tiden, men det fanns samtidigt en mycket stor grad av flexibilitet då jobbet alltid skapade överraskningar, det handlade

många gånger om att vara redo för svängningarna och kunna omprioritera arbetet 2. Relation med deltagaren – arbetskonsulenterna byggde relationen på ett sådant sätt att klienten och konsulenterna var ett team/hade en jämbördig relation där klienten alltid var i centrum, arbetskonsulenterna talade aldrig "över huvudet" på individen. I detta var det också helt avhängigt att det fanns en grundläggande positiv tro på deltagaren 3. Samarbete: med nätverket/arbetsgivare/organisationen – Ett grundläggande självförtroende behövde alltid finnas i processen gentemot nya arbetsgivare, detta behövde ske tillsammans med en stor lyhördhet inför motpartens önskemål och intressen, ett aktivt lyssnade och kunna särskilja viktig från oviktig information var därför viktigt. Utöver det personliga förmågorna så var också samarbetet med övriga i teamet på enheten eller i organisationen viktigt speciellt med tonvikt mot arbetsgivare.

Marc Corbiere och Nathalie Lanctot är två forskare som lagt ett stort fokus på att analysera de enskilda framgångsfaktorerna i Supported employment program. I en studie från (2011) så genomförde forskarna en undersökning genom att intervjua arbetskonsulenter (n=69) och klienter (n=99) om deras upplevelser av vad som "varit avgörande" för att nå, få och behålla en anställning. Undersökningen gjordes via intervjuer i semi-strukturerad form utifrån riktlinjerna från IPS. Klientgruppen var i stor utsträckning personer med psykiatriska diagnoser. Slutsatserna visade inte helt oväntat att konsulenter och deras respektive klienter hade olika åsikter om vad som varit avgörande i stödet för att nå ett arbete. De fem viktigaste faktorerna enligt konsulenter i arbetet med att skapa anställningsmöjlighet visade sig vara att:

1. Ha en positiv attityd till möjligheterna för den enskilde
2. Inneha ett klientcentrerat perspektiv
3. Bekräfta deltagarna i deras arbete
4. Enskilda förmågor hos klienten
5. Flexibilitet och tillgänglighet hos dem själva.

Det viktigaste enligt konsulenter i arbetet med stötta en deltagare i att bibehålla en anställning visade sig vara att:

1. Ge anpassat stöd
2. Intensiteten och stödinsatsens längd
3. Flexibilitet hos konsulenterna
4. Klientcentrerat perspektiv
5. En bra job-matchning.

När forskarna undersökte deltagarnas perspektiv på framgångselementen i SE-stödet så ansåg deltagarna att det viktigaste var:

1. Arbetsintegrerings strategier
2. Få stöd av arbetskonsulenterna
3. Marknadsföringsförmågorna hos den enskilde konsulenterna
4. Ett fokus på klientens önskemål och vilja
5. Arbetsalliansen eller samarbetet mellan de två.

Forskarna sammanfattar sin analys med att peka på det faktum att både gruppernas svar delvis går att hänvisa till programspecifika SE-komponenter, det vill säga generella förhållningssätt som ska finnas hos en organisation som bedriver SE arbete. Utöver detta ser forskarna vikten av personbundna attribut tex 1. Att hos konsulenterna vara tillgänglig och flexibel genom att respektera en klientcentrerad filosofi 2. Genom att etablera en allians med deltagaren och använda sina marknadsföringskunskaper 3. Att erbjuda uppföljande stöd under en längre period.

En svensk magisterstudie skriven av Ekman och Lapington (2013) utgick ifrån Corbieres forskning när de undersökte enskilda deltagares upplevelser i de avgörande i att få och behålla en anställning. Studien baserades på kvalitativa intervjuer med semistrukturerad grund primärt mot personer med psykiatriska diagnoser. Slutsatserna i magisterstudien tyder på att 1. Förhållningssättet hos konsulenterna gentemot deltagarna varit en av de avgörande faktorerna. Här pekar Ekman och Lapington på ett "respektfullt bemötande" där styrkor och förmågor lyfts fram istället för problem och utmaningar. 2. Arbetsgivarens roll har varit viktig, framförallt att visa på förståelse och låta introduktionen ta den tid som behövs. 3 Arbetskonsulenternas kompetens avseende den "praktisk hjälpen", har varit avgörande. Här är bland annat marknadsföringskunskaper viktigt såsom hjälp med CV, ringa och kontakta arbetsgivare. Utöver detta anser deltagarna att det var viktigt att få individanpassade insatser, emotionell stöd, såväl som kunskap och förståelse för funktionsnedsättningen av sin respektive konsulent. 4 Avslutningsvis ansåg deltagarna att det var av vikt att saker och ting fick gå i det tempot som den enskilde önskade.

Vad anser arbetsgivarna att konsulenterna skall bidra med på arbetsplatsen för att det skall fungera för en person med funktionsnedsättning? Johanna Gustafsson med flera, gjorde en kvalitativ analys (2013) av vad 20 arbetsgivare ansåg vara viktigt för att de skulle anställa och bibehålla en person med funktionsnedsättning. Resultaten visade att arbetsgivarna såg konsulenterna ur tre ljus; som en "mäklare", som en "guide", och som en "problemlösare", och att dessa tre delar tillsammans bidrar till hur lyckad anställningen blir. Den viktigaste egenskapen hos konsulenterna visade sig sammanfattningsvis vara att han/hon tog hänsyn till marknadslogiken som arbetsgivaren befinner sig i, detta gjordes framförallt genom att a) skapa en så riskfri situation som möjligt för arbetsgivaren b) ta ett ansvar för "arbetskraften" som matchades c) skapa ett gott förtroende mellan parterna. Konsulenterna blev på ett metaforiskt plan en garant för att anställningen kommer att lösa sig genom sina löften och beteenden avseende: testperiod, enkelhet, pengarna tillbaka garanti, rådgivare, ansvarstagande etc.

### Arbetsgivaren – Vad är avgörande för att det skall fungera?

Johanna Gustafssons studie från (2010) försöker till skillnad från ovanstående artikel ta ett bredare grepp om vad som skapar hållbarhet. Produktion och trivsel går hand i hand enligt rapporten. En klient anses trivas bäst när han eller hon producerar det som arbetsgivaren vill ha, vilket gör att det går att se detta som ett ömsesidigt positivt beroende mellan arbetstagare och arbetsgivare. En tydlig organisering och avgränsat ansvarsområde på arbetsplatsen gör det också lättare för den enskilde att se värdet av sin insats vilket också bidrar till ett positivt klimat menar Gustafsson.

En sammanfattning av Gustafssons slutsatser kan ses i följande sex punkter:

*Introduktionshastighet på individens och arbetsplatsens villkor.* En arbetstagare som får tid på sig att komma tillbaka från sitt utanförskap med individuellt anpassat stöd ger också individen en större möjlighet till att lyckas såväl i sitt arbete, som att arbetsplatsen får tid att bygga relationer och bygga upp kompetensen. Kort sagt, det ansågs viktigt att klienten gavs möjlighet att växa in i arbetet i anpassad takt.

*Relationer bör få växa fram med den övriga arbetsgruppen på ett naturligt sätt.* En introduktion på arbetsplatsen med jobbarbetskonsulenterna bör fokusera på att koppla ihop personal på arbetsplatsen med individen. Om personalen får en möjlighet att i arbetet se bortom eventuella brister så byggs en större möjlighet till att se både styrkor och brister, arbetstagaren blir en vanlig medarbetare, lika naturlig som alla andra. De klienter/arbetstagare som inte fångar upp detta kommer få en svag ställning på arbetsplatsen och Gustafsson menar att det inte finns några självklara drivkrafter som gör att personalen försöker fånga in och stötta personer i utanförskap.

*En öppenhet kring funktionsnedsättningen är av vikt.* Många personer med funktionsnedsättningar vill av naturliga skäl inte lyfta fram sin funktionsnedsättning som information inför en anställning. Det visar sig emellertid i Gustafssons studie att arbetsgivare vill ha information om eventuella utmaningar och att de personer som har varit villiga att berätta om sina hinder har fått bättre förutsättningar i att klara sin arbetsituation.

*Låt stödet på arbetsplatsen i så stor utsträckning som möjligt utgå från arbetsgivaren och hans/hennes medarbetare.* Det visar sig i Gustafssons studie liksom i internationella studier att om en individ får mycket stöd på arbetsplatsen av en job-arbetskonsulent så signalerar det att personen har ett större behov av stöd än det som arbetsplatsen kan bidra med. Det skapas en "avvikelse" som enligt Gustafsson minskar möjligheten för den enskilde att få en anställning. Medarbetare distanserar sig från den funktionsnedsatte och man överlåter istället ansvaret på den externa arbetskonsulenten som kommer in på besök. I fall när graden av funktionsnedsättning varit stor så har relationerna haft svårt att växa fram.

*Försök få upp tiden och mängden arbete som deltagaren utför så fort som möjligt.* Att få ett deltidsjobb kan ofta vara vägen in på en arbetsplats, men i Gustafssons studie så visar analysen att ett alldeles för litet arbetsutbud eller för få insatta arbetstimmar per vecka skapar grund för att personen inte kommer vara kvar så länge. Arbetet måste kort och gott vara betydelsefullt och eller lönsamt för arbetsgivaren. Ingen arbetsgivare i studien visar sig vara intresserad av att betala full lön för en ofullständig arbetsprestation. Lönebidraget blir därför också en viktig faktor i anställningen av personer med funktionsnedsättning. Om bidraget försvinner måste arbetsgivaren betala för något de inte får tillbaka.

*Viktigt att klienten får utföra "ett typiskt arbete" på sin arbetsplats.* Gustafsson summerar erfarenheterna i intervjuerna med att fullständig integrering enbart blir tillgänglig när förhållandena är som "för alla andra på arbetsplatsen". Det gemensamma blir delaktigheten och skapar en grupptillhörighet. Men det är utifrån deltagarens perspektiv viktigt att känna att arbetet är givande, att det finns en meningsfullhet i arbetet och att man trivs som person för att det ska bli ett hållbart arbete för både arbetsgivare och arbetstagare.

## Samhällets strukturer – Vad påverkar anställningsbarheten?

Att kön, etnicitet och klass påverkar möjligheterna att nå anställning är ett vedertaget faktum. Men hur ser det ut när vi lägger till variabeln funktionsnedsättning, och därefter supported employment, ändrar sig förutsättningar ytterligare?

Chon-Kyun undersökte 2007 huruvida den amerikanska statsapparaten uppvisade skillnader avseende rekryterad personal som också hade funktionsnedsättning. Studien visade att kvinnor med funktionsnedsättning hade en sämre deltagandegrad i tjänstemannakåren 43,8% vs 56,2% för män. Detta skall jämföras med den generella arbetspopulationen där fördelningen var 49,8 % vs 50,2%. I den "professionella kåren" så uppvisades samma typ av skillnad avseende funktionsnedsatta, 35,7% kvinnor mot 64,3% män. I samma tjänstemannagrupp och i den generella populationen var 40,7% kvinnor och 59,3% män. Chon-Kyun menar sammanfattningsvis att samma mönster finns hos funktionsnedsatta som övrig befolkning men att den möjligen kan vara "mer stereotyp". Arvidsson et al (2014) undersökte antalet förvärvsarbetande män och kvinnor som tagit examen på gymnasieskolan i Sverige mellan åren 2001-2011. År 2011 var skillnaden 27,73% män i förvärvsarbete mot 15,83% kvinnor. Om vi tittar på den totala förvärvsfrekvensen i Sverige ser vi att 79 % av männen och 75 % av kvinnorna hade anställning under år 2011 (Dahl, 2014). Återigen ser vi liknande mönster, dvs andelen förvärvsarbetande kvinnor är lägre i båda grupperna, men

funktionsnedsatta uppvisar en större relativ skillnad i förvärvsfrekvens. Antalet lönesubventioner där män är kraftigt överrepresenterade gäller i samtliga bidrags/stödområden (Arbetsförmedlingen 2013). I en intern rapport från arbetsförmedlingen framgår det att 59 % av alla lönebidrag gått till män mot 41 % kvinnor (Arbetsförmedlingen 2011). Via integrations och jämställdhetsdepartementet så framgår det att de flesta utbildningsplatser som erbjuds via de arbetsmarknadspolitiska insatserna ges mot typiska mansdominerade yrken i Sverige (Utbildningsdepartementet, 2010).

I en studie från 2000 så genomförde Olson et al, en kartläggning av eventuella könsskillnader kopplade till supported employment. Där framgick det att kvinnorna ansågs vara mer "socialt kompetenta" än männen, vilket forskarna ansåg skulle predicera högre anställningsgrad. Kvinnorna hamnade trots detta, i större utsträckning än männen, i stereotypa arbetsroller. Kvinnorna arbetade också mindre antalet timmar än män och tjänade som en konsekvens mindre pengar. Forskarna menar att samma mönster går igen i det amerikanska samhället.

Avseende etnicitet och klass så finns det få studier genomförda som uteslutande tittar på dessa parametrar inom supported employment. En studie av patienter med hjärnskada (2003) genomförd av Gamble och Moore, analyserar skillnader avseende arbetsmarknadsinträde mellan två grupper. En grupp som erhöll SE och en grupp som inte erhöll SE. Även om det existerar skillnader mellan minoritetsgruppen och den så kallade "vita gruppen" till minoritetsgruppens nackdel så var skillnaderna icke signifikanta.

En av få metaanalyser i området (Campbell et al, 2010), analyserar insatsen IPS kopplat till demografiska data såsom klass, ålder, kön och etnicitet. Studien visade att skillnaderna var icke-signifikanta. Undersökningen avsåg primärt individer med psykiatriska diagnoser och utgick ifrån fyra randomiserade experimentstudier med jämförelsegrupper i USA.

Sammanfattningsvis visar flertalet studier på stora strukturella skillnader mellan män och kvinnor som har funktionsnedsättning, däremot så finns det vetenskapliga undersökningar som visar att supported employment ökar sannolikheten för att skillnaderna inte skall utgöra någon avgörande roll.

### **Sammanfattande analys – Vad skapar hållbarhet?**

**Klient/Deltagare** – Forskningen visar att det är en fördel att individen har en uppsättning olika attribut för att stärka möjligheterna att nå och behålla ett arbete. En stark motivation/drivkraft har visat sig viktig tillsammans med hög grad av egen vilja/självbestämmande. En utvecklad social förmåga verkar också enligt flera studier stärka möjligheterna på arbetsmarknaden.

**Stöd från arbetskonsulent** – Det finns ett flertal studier som har försökt utröna avgörande framgångsfaktorer hos arbetskonsulenter eller s.k jobbarbetskonsulenter som arbetar för/tillsammans med, personer med funktionsnedsättningar. Perspektiven och svaren varierar utifrån vilken grupp forskarna tillfrågat. Det forskningen oberoende av grupp är överens om är att arbetskonsulenten alltid måste ha ett klientcentrerat perspektiv dvs, utgå från individens viljeriktning och önskemål. Arbetet tillsammans med klienten skall vidare utgå från en principlagd optimistisk tro på individens förmåga, där alliansen mellan klienten och konsulenten är jämbördig och kan liknas vid ett team. Arbetskonsulenten talar aldrig "över huvudet" på deltagaren utan undersöker alltid om denne får gå vidare med information utifrån deltagarens intressen. Gentemot arbetsgivaren behövs konsulenterna vara utrustade med ett gott självförtroende tillsammans med stark kommunikativ förmåga där konsulentens kompetens i att ställa frågor, lyssna och föreslå lösningar var viktiga egenskaper. Rent generisk behövs konsulenterna i de olika studierna ha god kompetens i området nätverkande, affärsmässighet, marknadsföring (av individer), samt en bred förståelse för olika arbetsintegreringsstrategier eller stödformer. Om konsulenten sammantaget kunde skapa en

trygghet hos arbetsgivarna i att han/hon löser eventuella framtida problem så tar också konsulenterna över delar av den upplevda risken hos arbetsgivarna som kan vara det som avgör anställningsfrågan.

Arbetsgivare – Matchningen gentemot rätt arbetsgivare är av stor vikt för att anställningen skall komma till, samt fortgå. En svensk studie pekar ut ett antal viktiga områden för att detta skall fungera så smidigt som möjligt. En introduktion på arbetsplatsen skall alltid ske på arbetsplatsens och individens villkor och behöver därför inte gå fort, fokus under introduktionen bör vara att koppla ihop individen med befintlig personal så att individen så snabbt som möjligt blir en del av arbetsgruppen. En tydlig produktionsroll, med ett "typiskt arbete" på företaget, gör att personen blir "lika viktig" som övrig personal är att eftersträva. Medarbetarna på arbetsplatsen bör också på ett enkelt sätt integreras i stödsatsen, en individ som får för mycket stöd av utomstående tenderar att automatiskt bli en person utanför gruppen. En öppenhet kring funktionsnedsättning inför arbetsgivaren stärker också individens möjligheter att komma in och behålla sin anställning. Arbetsgivarna bör eftersträva att erbjuda deltagaren så mycket arbete som är möjligt för individen, ett deltidsjobb kan vara en nyckel för att komma in, men en deltidstjänst i längden skapar mindre möjligheter till full inkludering.

Samhällsstrukturer – Det finns stora strukturella hinder för personer med funktionsnedsättningar att inkluderas på arbetsmarknaden. Bara 15 % av kvinnorna och 25 % av männen erhåller ett arbete efter att de lämnat gymnasiesärskolan. Precis som i övriga samhället är kvinnor och personer med invandrarbakgrund en grupp som har det extra svårt med arbetsmarknadsinträdet. Forskningen visar att skillnaderna är större i gruppen personer med funktionsnedsättning i jämförelse med övriga befolkningen, vi kan således konstatera att utmaningarna är stora. Supported employment metoden visar emellertid i flertalet studier att skillnaderna sett utifrån de demografiska variablerna; kön, ålder, etnicitet minskar, och i vissa fall blir de inte signifikanta när personerna får en stödperson som hjälper dem in på arbetsmarknaden.





## Metod

Mot bakgrund av syftet att öka kunskaperna om hållbarheten i anställning för personer som fått stöd via Supported employment valdes, med de tids- och resursmässiga begränsningar projektet hade, intervjuer med arbetstagare, och om möjligt deras arbetskonsulent, som datainsamlingsmetod.

### Målgrupp, urval

I MISA:s statistik över personer som erhållit stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden ingår två grupper, dels de som erhållit stödet via Arbetsförmedlingen, dels de som erhållit stöd via kommunernas SoL och LSS-verksamhet. En generell uppfattning och erfarenhet är att de som kommer till MISA via Arbetsförmedlingen har något mindre individuella svårigheter och står något närmare arbetsmarknaden än de som kommer via SoL och LSS. Under perioden 2009 – 2011 var det totalt 178 personer som erhållit stöd från MISA och avslutat sitt stöd. Av dessa hade 100 kommit via SoL/LSS och 78 via Arbetsförmedlingen. Bland de som hade givit sitt medgivande till uppföljande kontakter med MISA (vilket var majoriteten) gjordes ett slumpmässigt urval av totalt 54 personer (26 ur Sol/LSS-gruppen och 28 ur Arbetsförmedlingsgruppen) som kontaktades för förfrågan om medverkan i denna studie. Gamla kontaktuppgifter och svårigheter att spåra en del gjorde att 41 av dessa 54 nåddes. Av de 41 svarade drygt 20 ja till att medverka. Några av de som ställt sig positiva ångrade sig eller dök inte upp på avtalade möten varför det slutligen blev 20 personer som fullföljde intervjun.

Skälen till att inte medverka på intervju, när sådana uppgavs (vilket naturligtvis inte efterfrågades), handlade om att man gått vidare och tyckte sig ha lagt detta bakom sig och inte ville prata om det, att man var negativt inställd till MISA och inte ville ha någon kontakt eller att man inte var intresserad eller hade svårt på grund av t.ex. språksvårigheter att bidra med sina erfarenheter. Några uppgav att de var arbetslösa och mådde dåligt av det och inte orkade medverka. Det kan troligen vara så att de som inte lyckats behålla sin anställning är mindre benägna att delge sina erfarenheter eftersom detta kan ses som ett misslyckande som man inte vill påminnas om eller dela med sig av. På motsvarande sätt kan det antas att de som lyckats behålla sin anställning är mer benägna att medverka på en uppföljande intervju.

### Intervjuer med deltagare

Kontakt togs med informanterna via i första hand telefon. Information gavs om projektets syfte och hur resultaten skulle presenteras liksom information om att deltagande var frivilligt och kunde avbrytas när som utan motivering. Med de som tackade ja till deltagande bestämdes tid och plats för intervju. Informanten valde tid och plats och vid intervjutillfället informerades på nytt om projektet och informerats samtycke bekräftades genom en skriftlig överenskommelse (bilaga x). Intervjuerna genomfördes med stöd av en semistrukturerad intervjuguide (bilaga x) som förutom bakgrundsuppgifter hade följande teman: Nuvarande sysselsättning, erfarenheter av MISA:s stöd och av arbetet, stöd, trivsel och sociala relationer på arbetsplatsen, faktorer som bidragit till anställning respektive faktorer som bidragit till att man inte längre är kvar på arbetsplatsen, framtidsplaner.

Intervjuerna har genomförts av sex särskilt utvalda arbetskonsulenter på MISA. Samtliga har högskoleutbildning och flertalet har tidigare erfarenheter av att genomföra forskningsintervjuer. Intervjuaren har inte intervjuat personer som man tidigare haft en arbetsmässig relation med.

Intervjuerna liksom det efterföljande analysarbetet har genomförts under handledning av projektledaren, professor Magnus Tideman.

### **Intervjuer arbetskonsulenter**

I samband med intervjun med arbetstagaren ställdes frågan hur man såg på att personens arbetskonsulent också intervjuades. Samtliga informanter gav sitt medgivande till detta. Totalt genomfördes intervjuer med 14 st arbetskonsulenter (några hade varit stödpersoner för flera av informanterna). Dessa intervjuer genomfördes av samma intervjuare som intervjuat arbetstagaren. I fokus för intervjun med arbetskonsulenter var deras erfarenheter av processen som ledde fram till deltagarens anställning samt identifikation av framgångsfaktorer respektive kritiska faktorer.

### **Analysarbetet**

Samtliga intervjuer spelades in på band, under förutsättning att informanten gav sitt medgivande. I annat fall fördes anteckningar under intervjun. Efter genomförd intervju transkriberades samtalet. De utskrivna arbetstagarintervjuerna och anteckningarna genomlästes och analyserades först enskilt och därefter gemensamt i den 8 personer starka forskargruppen (intervjuarna, MISA:s FoU-ansvarige och projektledaren). Efter analys och kategorisering utifrån de enskilda intervjuerna genomfördes förnyade analyser utifrån olika perspektiv, t.ex genus och typ av funktionsnedsättning. Under hela analysarbetet har mönster av likheter/kategorier eftersökts liksom motsägelser. Analys av arbetskonsulenternas erfarenheter har analyserats för sig och därefter i relation till arbetstagarnas erfarenheter. Resultatet av analyserna av det totala empiriska materialet har slutligen ställts i relation till tidigare forskning på området.

### **Etiska aspekter, informerat samtycke**

Studien har genomförts i linje med gällande etiska riktlinjer för samhällsvetenskaplig forskning. Deltagarna har noga informerats om studiens syfte, innehåll, uppläggning etc (informationskravet) både muntligt och skriftligt. I de fall det behövs har informationen anpassats efter den enskildes förmåga. Information har också givits om att deltagande är frivilligt och att avstående eller avbrytande inte behöver motiveras. Samtycke har inhämtats såväl muntligt som skriftligt (samtyckeskravet). I redovisningen av studiens resultat är deltagarna anonymiserade och uppgifter som kan knytas till enskilda personer har förändrats för att omöjliggöra identifikation av enskilda (konfidentialitetskravet). Slutligen har information getts om att studiens resultat endast kommer att användas för forskningsändamål, dvs att skapa kunskaper på gruppnivå (nyttjandekravet).

### **Begränsningar**

Studien är en kvalitativ studie som syftar till att skapa ökad och fördjupad kunskap om och förståelse för i första hand de erfarenheter personer med olika typer av funktionsnedsättning har av att etablera sig på arbetsmarknaden med stöd av supported employment. Den förståelseinspirerade ambitionen innebär att det inte finns några anspråk på att statistiskt generalisera resultaten. För det krävs en annan typ av studie. Det innebär dock inte att resultaten skulle sakna bäring för möjlig analytisk generalisering.

I diskussionen om studiens begränsningar ingår, som nämnts ovan, också sådant som att de som valt att medverka kan tänkas vara de som är de mest framgångsrika. Detta gör inte deras erfarenheter mindre värda men de måste värderas i relation till att detta antagande.

## Presentation av informanterna

I figur 1 nedan framgår grunduppgifter om informanterna som bygger på deras egna uppgifter.

Figur 1 Sammanfattande beskrivning av informantgruppen

Intervju nr	Kön	Ålder	Egen beskrivning typ av funktionsnedsättning	Typ av sysselsättning	Tid	Arbetstid	Bransch
1	Man	37	Asperger, Tourettes	Tidigare Lönebidrag Nu arbetslös	1 år	100 %	Restaurang
2	Man	57	ADHD Döv	Lönebidrag	2 år	80 %	Transport
3	Man	47	Psykisk	OSA	6 mån	50 %	Restaurang
4	Man	37	Asperger	Lönebidrag	1 år	50 %	Butik
5	Man	25	Asperger	Lönebidrag	1 år	100 %	Industri
6	Man	30	Asperger + Psykisk	Provanställning	1 år	35 %	Affär
7	Man	30	Psykisk	Praktik	1 år	50 %	Affär
8	Man	31	Ljuskänslighet	Anställd (bidrag?)	1 år	100	Affär
9	Man	24	ADD	Arbetslös (praktik via AF)		100	Transport
10	Kvinna	44	Psykisk, autism	Trygghetsanställning	3 år	50 %	Restaurangkök
11	Man	33	Asperger	Arbetslös	1 år	50 %	Data
12	Man	29	Asperger	Nystartsjobb	2 år	80 %	Affär
13	Kvinna	33	ADHD/Asperger	Arbetslös	2 år	50 %	Service
14	Kvinna	25	Ingen	Arbete (bidrag?)	6 mån	100 %	Service/Städ
15	Man	40	Dyslexi	Arbete (bidrag?)	? <sup>3</sup>	75 %	Affär
16	Kvinna	30	Ingen	Lönebidrag	?	75 %	Affär
17	Kvinna	37	Utvecklingsstörning	Arbete (bidrag?)	?	100 %	Kontor
18	Kvinna	52	Asperger	Lönebidrag	?	50 %	Administration
19	Kvinna	?	Psykisk	Sjukskriven	3 mån	75 %	Hälsoarb
20	Kvinna	44	Vuxenhjärnskada	Lönebidrag	?	50 %	Administration

Av figur 1 framgår att 8 av de 20 informanterna är kvinnor och följaktligen var 12 män. Medelålder var 36 år (med 25 år som yngst och 52 år som äldst).

På fråga om vilken typ av svårighet/funktionsnedsättning den intervjuade har uppgav 8 personer Asperger, 4 st Psykisk ohälsa, 2 st ADHD/ADD, 2 personer menade att de inte hade någon svårighet som hade speciellt namn/benämning, 1 var Vuxenhjärnskadad, 1 sa sig ha utvecklingsstörning, 1 Dyslexi samt 1 lyfte fram ljuskänslighet som sin funktionsnedsättning.

När det gäller nuvarande sysselsättning var 14 av de 20 i någon form av arbete. 6 hade anställning med lönebidrag, 4 anställning (där det inte gick att få klarhet i om det var en anställning med någon form av arbetsmarknadspolitiskt stöd), 1 hade Trygghetsanställning, 1 Offentligt Skyddat Arbete (OSA), 1 hade Nystartsjobb och 1 hade Provanställning. Av de 6 som inte var i arbete var 4 Arbetslösa 1 Sjukskriven och 1 i Praktik.

På frågan om sysselsättningsgrad för de som hade anställning och sysselsättningsgrad för de som varit i anställning varierade sysselsättningsgraden mellan 35 % till 100 % av heltid. 11 st arbetade 75-100%, 8 st halvtid (50 %) och 1 arbetade 35 %.

Uppgiften i figuren om tid avser den tid som informanten varit på nuvarande (eller tidigare) arbetsplats. Av dessa uppgifter framgår att den som varit längst tid på sin arbetsplats varit där i 3 år. Informanternas arbetsplatser är kopplade till olika branscher enligt följande: Affär 7 st, Restaurang 3st, Transport 2 st, Service 2 st, Administration 2 st, Industri 1 st, data 1 st samt Hälsoarbete 1 st. Samtliga anställningar var i den privata sektorn eller i någon form av frivilligorganisation.

<sup>3</sup> Frågetecknen har angetts när uppgifterna om tid alternativt lönestöd i någon form varit osäkra.



## Tematiska områden

I det följande presenteras informanternas erfarenheter i form av de tematiska områden som analyserna av intervjuerna resulterat i. Temana, som av naturliga skäl delvis överlappar varandra, är i ordningsföljd:

- Typ av funktionsnedsättning
- Genus
- Arbetsplatsen stöd – typ och innehåll
- Arbetskonsulenternas stöd – typ och innehåll
- Sociala relationer

Därefter redovisas arbetskonsulenternas perspektiv.

### Typ av funktionsnedsättning

Studiens syfte har varit att undersöka hur Misas insatser har effekt på lång sikt för personer med olika funktionsnedsättningar. De huvudsakliga funktionsnedsättningar som enligt informanternas egen beskrivning framträder är ADHD, asperger syndrom<sup>4</sup>, lindrig utvecklingsstörning och depression. Dessa kombineras i några fall med varandra samt/eller med någon annan typ av funktionsnedsättning såsom hjärnskada, autism, tourettes syndrom, ADD, schizofreni och utbrändhet. I andra fall är några av de senare funktionsnedsättningarna enskilt representerade. De olika funktionsnedsättningarna orsakar i sin tur symtom och svårigheter inom vissa områden som påverkat hur insatsen hos Misa kommit att utformas.

### ADHD/Tourettes Syndrom

Gemensamt för de individer med ADHD som deltog i studien är att de känner tendenser till rastlöshet och att de lätt tappas fokus och blir uttråkad när arbetet blir för enformigt. Många påtalar att de behöver varierade arbetsuppgifter och att nya saker sker hela tiden för att känna trivsel på arbetsplatsen. En kvinna som fick ett arbete som receptionist och allt-i-allo på ett gym berättar att hon trivdes bra med arbetsuppgifterna. Hon försökte påverka sin arbetssituation så att hon skulle få stå i receptionen så mycket som möjligt då hon eftersökte kontakten med kunderna och att ha många uppgifter att handha samtidigt. Bland annat checkade hon in kunder, svarade i telefon när det ringde, tog emot bokningar, tog betalt när kunderna skulle inhandla exempelvis träningskläder eller sportdryck. Hon berättar:

*”Trivdes med alla arbetsuppgifter. Men ibland kan det bli lite monotont och trist, om man håller på med inventering eller hänga ut kläder. Det var mycket roligare att stå i receptionen! ... Många folk med ADHD tycker det är kul då det händer saker hela tiden, att det ska vara roligt, roligt, roligt, att det inte ska vara samma tråkiga grej.”*

Även om de trivs på arbetsplatsen och med arbetsuppgifterna vill personerna med diagnosen ADHD byta arbetsplats och utbildningar ofta. Ibland på grund av rastlöshet, ibland på grund av svårigheter att hantera mängden uppgifter. Samma kvinna som ovan berättar att hon har inlett flertalet utbildningar utan att ta ut examen på grund av svårigheter att avsluta sina uppgifter och bristande intresse. Det var svårt att dra slutsatser och få ihop uppsatser och inlämningsuppgifter. Många

---

<sup>4</sup> Aspergers syndrom används sedan 2013 inte längre i diagnosmanualer (har blivit en del inom autismspektrumet). I denna text används dock asperger eftersom det är den diagnos/beskrivning personerna själva använder.

gånger fick hon stöd av sin mamma med dessa saker. Hon berättar också att hon har testat andra arbeten inom reception, sportbutik och som personlig assistent, samt att hon gjort flertalet praktiker inom hotell och restaurang utan att gå vidare till anställning.

*”Slutade oftast med att jag fick gå efter några månader. Blev ju inte så bra, det blev för mycket. Jag klarade inte av enorma mängder, det var ju att svara i telefon, checka in/ut folk, fixa med fakturor, bokningar, fax, telefon, ja det var ju liksom folk, det var tusen saker.”*

Det är tydligt att svårigheter att hålla fokus över tid är centralt hos intervjupersonerna med diagnosen ADHD. För många intryck och arbetsuppgifter samtidigt skapar för en del kaos och svårigheter att organisera sitt arbete. Det är också vanligt att man snabbt tröttnar på ett arbete, och därför söker sig vidare. En man arbetar som chaufför på ett företag som levererar varor till butiker. Han har ADHD och ytterligare funktionsnedsättning samt svårigheter att kontrollera sina aggressioner emellanåt. Han trivs bra på sitt arbete, men berättar:

*”Om 5-10 år vill jag jobba kvar på företaget. Jag trivs bra. Men får jag chansen till nytt jobb, så kanske jag hoppas på det”*

Många arbetsplatsbyten gäller också särskilt för en man som är diagnosticerad med bl. a. Tourettes syndrom. Han arbetar som kock inom restaurangbranschen och vittnar om att har arbetat för otaliga arbetsgivare. Flera gånger har han befunnit sig i undermåliga arbetsmiljöer och med arbetsgivare som bemött sina anställda på ett i hans tycke felaktigt vis och därför har han valt att lämna arbetsplatsen. Andra gånger har han helt enkelt känt sig uttråkad av arbetet och valt att göra något annat som intresserat honom mer för stunden.

*”Så hoppade jag därifrån och sedan så jobbade jag på ett annat ställe i några månader. Sedan tröttnade jag på fisk. Tog över köket på en restaurang i en galleria. Körde där ett halvår. Sen tröttnade jag ganska hårt på att göra omeletter.”*

De personer med ADHD som intervjuas i studien uppvisar många gånger en lätthet i att kommunicera med andra människor. De söker sig gärna till miljöer som genererar flertalet sociala kontakter samt arbeten och arbetsuppgifter som lägger fokus på kundkontakter så som reception eller kundleveranser och dylika arbeten. Ofta tenderar de dock att prata för mycket och emellanåt om olämpliga saker. Ibland finns en benägenhet att uppta väl privata samtalsämnen i situationer där det inte är passande. På frågan om hon är väldigt social berättar en kvinna:

*”Ja, för mycket, för mycket. Jag tror det är mitt problem när jag jobbade på hotell. Ja pratade för mycket med alla!”*

Även mannen med diagnosen Tourettes syndrom berättar om spontanitet i sitt sätt att kommunicera med arbetsgivare och andra. Han använder även i intervjun en hel del utmärkande uttryck för att beskriva sina uppfattningar.

## Aspergers syndrom

Hos de respondenter som har diagnosen Asperger syndrom framkommer att de i mångt och mycket föredrar förutsägbara arbetsuppgifter och att ha en tydlig bild av hur arbetsdagen ska se ut. Flera har behov av tryggheten det innebär att ha samma arbetsuppgifter varje dag och vetskapen om att de ska gå till jobbet alla dagar. Flera personer vittnar om att de aldrig tar semester.

*”Nä, jag vill inte vara ledig. Det blir bara jobbigare. Jag har redan kört så. Man mår bättre om man håller igång varje dag.”*

Att ha Aspergers syndrom innebär för flertalet av informanterna att man är mycket rutinbunden. Vissa behöver samma arbetsuppgifter varje dag och ser svårigheter med att rucka på dessa invanda mönster. Andra kan klara viss flexibilitet i arbetsuppgifterna men behöver å andra sidan ha klart för sig att rutinerna runtomkring arbetet, såsom skåp i omklädningsrummet, stämpelklocka och hur lunchraster genomförs, är detsamma vid varje arbetspass.

*”Lite rutin ska det finnas. Även om jag har olika tider och sådär, så har jag mitt skåp. Jag har mina kläder på hyllorna, sen går jag och stämplar in och den rutinen finns. Den är viktigare än man tror, för mig i alla fall.”*

En kvinna som är diagnosticerad med autism i kombination med depression och utbrändhet beskriver hur hon har behov av att hela tiden veta exakt vad hon ska göra så att hon känner sig trygg på arbetsplatsen.

*”Tydliga rutiner, precis, för det är det jag måste ha, som gör att jag orkar för då vet jag hur mycket energi jag ska lägga ut under dagen, så att jag får en jämn balans, för det är ju också jätteviktigt. Men det har tagit tid att hitta.... Jag vill ju göra samma saker hela tiden, jag vill inte förändra för, förändring tar jättelång tid för mig att lära in och få till, så jag tycker om att veta vad jag ska göra hela tiden.”*

Hos många av individerna som är diagnosticerade med Aspergers syndrom framkommer upplevelser av sociala svårigheter. Dessa kommer oftast i uttryck i situationer där småprat/kallprat är förväntat och där individen ska skapa relationer till sina kollegor genom verbal kommunikation. Ofta vet de inte vad de ska försöka prata om och hur de ska formulera sig. Det kan ta tid att komma in personalgruppen på arbetsplatsen och att känna sig bekväm med människor man nyligen träffat. En man med Asperger syndrom som arbetar som säljare på ett elektronikvaruhus och pratar med mängder av kunder varje dag berättar:

*”Jag har tänkt lite på det och ser det som att när jag är på jobbet är det inte riktigt samma sak som att när man tar kontakt med någon privat eller på en arbetsintervju eller liknande. Där så är det väldigt mycket att man visar sig själv och det hela är... jag vet inte, lär känna en mer privat. Det här, det jag gör på jobbet, det är mer en uppgift som jag utför.”*

Svårigheter i umgänget med okända människor medför också att en av de större hindren för en person med Asperger syndrom ligger i själva arbetssökandet snarare än i utförandet av arbetsuppgifterna på ett arbete. Flera intervjuade uppger att ta kontakt med en okänd arbetsgivare, och veta vad man ska säga och hur man ska föra sig kan upplevas som en nästan oöverstiglig uppgift. Stödet kan bland annat behöva fokusera på att träna in vilka svar man ska lämna på de vanligaste frågorna som ställs vid en anställningsintervju samt praktisk övning genom fiktiva intervjusituationer. Inte sällan genomförs träningsintervjuerna också med andra arbetskonsulenter som personen inte känner, för att utsätta individen för en så realistisk upplevelse som möjligt. Personen som arbetar som säljare på elektronikvaruhus vittnar om hur han förmodligen aldrig lyckats få det jobb han har utan denna form av stöd under förberedelserna. Nu när han när han väl kommit in på arbetsplatsen och får prata med kunder om det han känner till, elektronik, gör ett så bra jobb att han flertalet gånger utnämns till butikens bästa säljare.

En annan man som arbetar i en butik berättar att han har det svårt i kontakterna med sina kollegor, att kunna lita på att de är sanningsenliga när de säger och visar att de tycker om honom. Tilliten till arbetskamraterna har varit svår att bygga upp.

*”Jag har Asperger, sen har jag ett stort problem som jag har haft hela livet, och det är det sociala. Jag har haft svårt att träffa folk och prata med dem, få vänner och sånt”*

Det är tydligt att de sociala kontakterna inte nödvändigtvis måste ha samma betydelse för individerna med Asperger syndrom som för informanter med andra funktionsnedsättningar. Att de sociala kontakterna fungerar friktionsfritt är viktigt, men behovet av socialt umgänge på arbetet är inte alltid stort. En man beskriver det så här:

*”Det är skönt att ha folk att prata med, men ibland vill jag dra mig undan lite och vara för mig själv. Det kan vara lite svårt just på /.../ att det inte är så stort.”*

En man som också arbetar som butiksbiträde berättar hur han har löst den sociala situationen genom att inte umgås med sina kollegor annat än när han måste fråga om något som han undrar över. Han utnyttjar t.ex. sina lunchraster till att gå hem och äta.

*”Nä, jag gillar att äta själv. Man måste ju ändå hämta mat, om man inte har med sig. Och det har jag ingen lust till. Då kan man lika gärna gå hem. Tar ju bara tjugo minuter.”*

Även om faktiskt socialt umgänge på arbetet inte alltid är en nödvändighet, är det genomgående viktigt för informanterna att bli accepterade och få vara de personer de är på arbetet. Många beskriver känslan av att få vara sig själv, som en i gänget, som en avgörande faktor för trivsel på arbetsplatsen. Alla har inte berättat om sin funktionsnedsättning, eller valt att berätta lite i taget, men den generella upplevelsen bland de som berättat är att kollegor, liksom människor i allmänhet, inte reagerat nämnvärt på informationen. Att information om funktionsnedsättningen inte blir någon stor sak innebär att arbetskollegorna bidrar till att skapa en miljö där individen kan arbeta och samtidigt vara sig själv. En av männen som arbetar som butiksbiträde beskriver orsaken till att han trivs så bra på sin arbetsplats:

*”Jag trivs där och alla arbetskamrater har tagit emot mig och varit jättesnälla och fått mig att känna mig som en i gänget. Det är mycket därför. Jag trivs med dem.”*

I jämförelse med personer med ADHD har de med Aspergers syndrom en stabilare arbetssituation när de väl funnit ett arbete. Dessa individer vittnar om att de gärna stannar kvar på arbetet och att tryggheten i att ha ett arbete är viktigare än att testa något nytt som man inte vet vad det kommer att resultera i. Som tidigare nämnts har de ofta stort behov av rutiner och att dagarna ser lika ut. Många arbetsplatsbyten skulle rubba den balansen som rutinerna skapar. En del talar om att kanske någon gång byta arbete, men det är planer som ligger långt fram i tiden och som i så fall måste föregås av en gedigen förberedelse. En kvinna beskriver hur hon och maken planerar att i framtiden flytta ut till familjens lantställe. Detta skulle medföra ett arbetsplatsbyte vilket, enligt hennes egen bedömning, skulle kräva ett visst stödbehov för att hjälpa henne att klara av den processen.

*”Så framtidsplanen är att flytta ut till /.../ så småningom och då skulle jag säkert vilja ha hjälp av er eller någon annan att våga ta steget ut igen. /.../ Så om fem-tio år skulle jag vilja flytta dit ut. Så det är en av planerna som jag har, men än så länge vill jag jobba som jag gör.”*

Gemensamt för personer med Aspergers syndrom är också att man har en välutvecklad förmåga att hålla fokus och genomföra sitt arbete ordentligt. Att hitta rätt arbetsuppgifter i rätt miljö är en framgångsfaktor för att individer med Aspergers syndrom ska lyckas bibehålla sina arbeten.



## Personer med utvecklingsstörning

Alla deltagare med lindrig utvecklingsstörning talar om symbolvärdet av att ha ett arbete. Alltså hur viktigt det är att ha möjlighet att delta i samhällslivet på liknande sätt som sin omgivning. I detta ingår att, enligt deltagarna med lindrig utvecklingsstörning att man har ett arbete och betalar en lön och får känna sig som alla andra. Ett arbete som ställer krav på individen att ta ansvar för sig själv och sitt arbete hjälper deltagaren att öka sitt självförtroende och sin förmåga till självständighet. En deltagare berättar:

*”Det är skönt med ett riktigt jobb. Symboliskt.” Deltagaren fortsätter: ”Det är skönt att slippa [Misas stöd] och klara sig själv”*

En annan deltagare berättar:

*”Jag har fått ett mycket större självförtroende. Jag har blivit mer självständig sedan jag fick anställningen. Man kände att man fick ett större ansvar när man fick en anställning och att man fick större krav på sig.”*

Gruppen med lindrig utvecklingsstörning utmärker sig i viss mån från grupperna av informanter med andra funktionsnedsättningar, genom enhetligheten i denna uppfattning.

Framgångsfaktorerna för att stötta personer med lindrig utvecklingsstörning tycks ligga i en individuellt utformad introduktion där fokus ligger på tydlighet i instruktioner och arbetsbeskrivningar som deltagaren kan förstå. Dessa kan med fördel arbetas fram tillsammans med chefen eller någon av medarbetarna på arbetsplatsen. Det är viktigt att deltagaren har någon eller några personer på arbetsplatsen att ställa frågor till.

*”Jag och min arbetskollega har lagt upp det på ett sätt som gör att jag förstår vad jag ska göra. Han har gjort arbetsbeskrivningar. Han och Misa har gjort arbetsbeskrivningar ihop.”*

En framgångsfaktor tycks vara att finna en arbetsplats med en chef som har förståelse för individens situation och funktionsnedsättning är viktig för individernas trivsel på arbetet. Kollegorna behöver inte i full utsträckning förstå innebörden av funktionsnedsättningen. Att chefen gör det utgör en dockgrunden för att kunna skapa en arbetssituation som fungerar för individen. En arbetssituation bör med fördel vara anpassad efter deltagarens förutsättningar. I förläningen tycks detta utgöra en faktor som predicerar huruvida individen kommer att lyckas bibehålla sin anställning.

*”Min chef förstår mig och mina behov och satt sig in i mig och mina behov, men mina arbetskamrater har inte riktigt förstått. Det som är bra är att hon ställer höga krav på mig, men inte för höga krav. Min kravbild är inte densamma som för mina kollegor.”*

Stödet som Misa kan ge har varit välbehövligt för möjligheten att få och bibehålla en anställning. Stödet kan innebära att ta fram strategier för att hantera sin arbetssituation, till exempel genom att tydliggöra instruktioner och skapa struktur i arbetet. En annan viktig funktion är att knyta kontakter med arbetsgivaren, och att i dessa kontakter vara tydlig med att slutmålet är anställning. På så sätt är arbetsgivaren medveten om det från början och kan ta emot deltagaren med detta i åtanke. Ett sådant arbetssätt tycks öka chanserna att finna en anställning. För en deltagare har viktig förutsättning för bibehållande av anställningen varit att Misa kunnat stanna kvar som stöd även efter att anställningen trätt i kraft.

*”Det som är min stora trygghet och det som är annorlunda för mig är att jag fortfarande ha Misa i ryggen. Att jag får stöd från Misa två timmar i veckan och det är på det sättet som jag är kvar på arbetsplatsen. Utan det stödet som jag får skulle jag aldrig klara av att han en anställning.”*

### Gemensamma drag – oavsett typ av funktionsnedsättning

Några personer i undersökningen uppvisar svårigheter att härbärgera sina känslor och reagera med ilska på situationer som utlöser frustration. Dessa svårigheter är inte avhängiga vilken diagnos personen har. Annat som också är funktionsnedsättningsöverskridande är att informanter upplever sömnsvårigheter av olika slag, samt känslighet för stress. Flera har blivit utbrända i tidigare arbetsituationer. Gemensamt för flera av informanterna är också att självkänslan och självförtroendet stärks betydligt när de upptäcker att de klarar av sitt arbete. En man som är diagnosticerad med Asperger syndrom och arbetar som maskinoperatör svarar såhär på frågan om hur hans tid på arbetsplatsen har påverkat hans uppfattning om sig själv och sin förmåga:

*”Den har bekräftat att jag klarar av vissa saker, men jag vet inte riktigt vad för saker, men jag känner att jag kan utföra ett arbete, känner att jag kan prestera.”*

En kvinna med autism och depression berättar:

*”Den har ju stärkt mig och jag har ju känt mig duktig, att jag gör något bra och jag är uppskattad av mina arbetskamrater. /.../ Jag känner mig uppskattad, det gör jag, så jag känner att jag gör ett meningsfullt jobb. Det är jätteviktigt att få känna att man är med och en i gänget.”*

Noteras bör också att några av informanterna i undersökningen beskriver att arbetet varken gjort till eller från för deras egen syn på sig själva. Här har arbetet antingen bekräftat det de redan visste ”att jag inte kommunicerar så bra” eller bara inneburit en chans att få göra det de alltid varit bra på. Svårigheterna har i dessa lägen legat inom andra områden, exempelvis själva processen i att söka arbete. En man som arbetar som säljare beskriver:

*”Jag har svårigheter att nå ut, att ta kontakten. Ja, i princip att plocka upp telefonen och ringa, eller gå någonstans och... Ja det är svårt” /.../”Jag har väl känt redan från början att jag vet att jag är duktig på de här sakerna [att sälja] och vetat det om mig själv. Jag visste ju redan sedan mitt tidigare jobb att jag såg det här jobbet som en roll som jag gjorde när jag talade med kunder och liknande.”*

En av de viktigaste faktorerna för att komma i arbete och som inte är beroende av diagnos är matchningen. Alla personer har inte en hundra procentig arbetsförmåga, men finner man rätt arbetsplats kan flera av dem prestera bra under förutsättning att arbetsituationen utformas efter deras förutsättningar. I vissa fall handlar det om en flexibel arbetsplats som är beredd att anpassa både arbetsuppgifter, arbetstider och annat som är nödvändigt för den enskilde. En man med Asperger syndrom och ljuskänslighet beskriver att han fått tillåtelse att använda keps på arbetet som en del av hans arbetskläder, av den anledningen att han behöver skydda sig mot ljuset. Andra vittnar om hur arbetstider anpassats för att de ska klara av introduktionen på ett tillfredställande sätt, och sedan utöka arbetstiden efterhand i den takt deltagaren ansett sig klara av det. I många fall har man också funnit arbetsplatser som helt enkelt accepterar eller efterfrågar deltagarnas egenheter. Den man som arbetar som kock berättar:

*”Folk utan fingrar är inte populära i ett kök... Däremot just bland kockar så är det ju tillåtet att vara lite ... Gör du ditt jobb, och är schysst så... Du står här, du trycker maten, du jobbar tolv till 14 timmar per dag. Du kör. Det är inte så många som tål det. Då vet dom det, är det hårdingar så står dom pall.”*

Flera av deltagarna har fått lära sig sätt anpassa sig och hitta strategier och arbetsmetoder för att klara av arbetet. Bland annat har man fått träna upp sin förmåga att hantera stress. En man med Asperger syndrom och svårigheter att filtrera ljud beskriver:

*”Men det har man ju lärt sig att hantera, och så under den värsta stressen får man väl gå iväg och ta en cigarett eller så där.”*

I flera fall har informanterna känt behov av att stärka sin självkänsla och sitt självförtroende. Efter långa perioder av svårigheter, sjukdomar och arbetslöshet är sällan tron på den egna förmågan särskilt stark. Mycket av kontakten med Misa har således kommit att handla om att hitta sin motivation att arbeta och stöd i att våga ta sig ut på arbetsmarknaden. Ofta har personerna svårigheter i att sätta upp mål och fullfölja dessa. När målen är för många eller blir för svåra att uppnå har deltagaren tendenser att tappa gnistan, drivkraften och motivationen att söka arbete. En del känner hopplöshet och går in i depressioner av att vara sysslösa och inte uppleva att de vet hur de ska förbättra sin situation. Arbetskonsulenten fungerar då som ett stöd i att hitta rätt riktning samt ett bollplank där stort och smått kan avhandlas. Det är enligt informanterna viktigt med bekräftelse från arbetskonsulenten av duglighet och förmåga, men än viktigare är bekräftelsen från arbetsgivaren och kollegorna. Ibland behövs också hjälp att strukturera upp vardagslivet vid sidan av arbetet, att ta fram verktyg för att hitta rutiner kring mat och tider och annat som är nödvändigt innan arbete kan inledas. En man ger sin syn på saken:

*”Jag tror att många i min situation, man måste börja, precis som ni gjorde med mig... Man kan inte börja med att satsa på jobb, man måste börja med att ta kontakt med läkare, och all sorts samhälleliga grejer liksom, försöka lösa ekonomin, fixa en God Man, sådana saker liksom, om det behövs under en viss tid. Sedan börja med diverse, vad fan det nu kan vara...”*

En del informanter uppger igångsättnings svårigheter samt problem att avsluta uppgifter. De tenderar att avbryta uppgifter innan de är klara för att börja göra något annat eller så har de svårigheter att se vad som behöver göras och därför blir sysslösa på arbetsplatserna. Det är då av stor vikt med handledning och stöd till kollegor och arbetsgivare i att bemöta deltagaren och ge denne rätt stöd. Arbetsgivarens stödbehov kan exempelvis handla om att strukturera upp vilka arbetsuppgifter personen ska göra och hur många uppgifter man ska ha ansvar för på en gång.

Hos en del informanter framkommer upplevelser av depressiva inslag, även i de fall där de inte fått diagnosen depression. Flera beskriver ångest, koncentrationssvårigheter, social isolering, igångsättnings svårigheter och andra symtom som kan vara symtom på depression, men också symtom på funktionsnedsättningen eller andra faktorer.

## Bemötande på arbetsplatsen

Förståelsen för funktionsnedsättningar är enligt informanterna stor på arbetsplatserna. Majoriteten av deltagarna vittnar om ett gott bemötande och en upplevelse av att de blir accepterade som de är och inte klassificerade efter sina funktionsnedsättningar. En man som arbetar som säljare berättar:

*”Vad jag har förstått så är det inga skillnader mellan en person med funktionsnedsättning jämfört med en annan. Man ställer vissa krav på en person och lyckas han nå upp till de kraven så då är han en tillgång för företaget. Gör han inte det så gör det ingen skillnad om han har en funktionsnedsättning eller inte”*

På frågan om hur arbetsgivare ser på personer med funktionsnedsättningar berättar en annan man:

*”Jag tror inte de har svårt för det, de verkar inte bry sig så mycket. Jag har inte berättat för dem, men det finns andra på arbetsplatsen som har berättat om diagnoser, men ingen verkar bry sig speciellt, de har heller inte så mycket koll på vad det är.”*

En kvinna som arbetade som vaktmästare och allt-i-allo beskriver sin upplevelse från arbetsplatsen som att de var väldigt öppna och att chefen hade en bra inställning till det faktum att hon hade en funktionsnedsättning.

*”Och det som jag tyckte var häftigt var att hon sa ’jag tror att du klarar av det mesta. Jag ser inte på dig som att du är en person med en diagnos, utan du är du. Och jag tror att det är bra att få höra sådant, att man inte bara är en diagnos, utan man är som man är.”*

En viktig faktor för en framgångsrik matchning mellan arbetsplats och deltagare är att relationen med chefen fungerar. I situationer där chefen har förståelse och en vilja att lära sig om individens förutsättningar och behov är framgången betydligt större än där chefs intresse är bristfälligt. Ett exempel på där matchningen inte fungerade är den man som arbetade inom IT på ett företag där chefen inte alls förstod hur hans behov av tydlig struktur och kommunikation såg ut. Informanten har inte kvar anställningen idag.

*”Personen som ägde företaget hade ett annat jobb, så han var aldrig där... /.../ Han var rätt tydlig med att han inte hade tid, så det var liksom inget att snacka om. /.../ Det var väl underförstått att var och en skulle hantera sig själv”*

En annan man som arbetar som butiksbiträde berättar om hur han ibland upplevt att han blir bemött lite annorlunda, i positiv bemärkelse, än vad resterande kollegorna blivit. Han menar att han märkt att han har större utrymme för misstag och att chefen kan ryta till då en kollega gjort liknande fel som han, att det han gjort passerat utan tillsägelse.

Några deltagare beskriver situationer där arbetskamraterna inte uppvisat någon direkt förståelse för hur funktionsnedsättningen tar sig i uttryck och vilka behov personen har. Dock får man vara på arbetsplatsen och göra sitt jobb, vilket fungerar i de fall då chefen underlättar en anpassning av arbetssituationen. En kvinna som är diagnosticerad med lindrig utvecklingsstörning beskriver:

*”Jag tycker att det är rätt svårt. Det är väldigt svårt med mina arbetskamrater /.../ och de kanske inte riktigt förstår mina behov, att det måste vara lugnt och sansat. Att man inte springer in till mig, eller haffar mig i korridoren. De har väldigt svårt att förstå vad mitt behov är.... Min chef förstår mig och mina behov och har satt sig in i mig och mina behov, men mina arbetskamrater har inte riktigt förstått. Det som är bra är att hon ställer höga krav på mig, men inte för höga krav. Min kravbild är inte densamma som för mina kollegor.”*

## Drivkraft och matchning

Den egna drivkraften har enligt informanterna betydelse för framgång på arbetsmarknaden. Där framgången varit som störst har personen enligt egen beskrivning uppvisat en tydlig önskan om att komma ut i arbete, och en egen driftighet såväl som förmåga att samarbeta med de stödinsatser som erbjudits. Deltagaren har gjort så mycket den kunnat på egen hand, hittat arbetsplatser, sökt jobb, genomfört arbetsuppgifter och tagit emot stöd i den mån denne har upplevt att det behövts. Stödet har sett olika ut beroende på person:

*"/.../ Jag har kanske fått ett annat typ av stöd eftersom jag varit driftig själv. Men däremot har arbetskonsulenten varit en kryckkäpp och stöttat mig. Har jag känt att min självkänsla har vacklat så har hon peppat mig och vi har träffats regelbundet och bollat idéer /.../"*

I en del fall har matchningen från Misas håll inte fungerat enligt informanterna. Det uppföljande stödet genomfördes inte på ett tillräckligt bra sätt för en person och anställningen gick i detta fall inte att rädda. En annan informant hade behov av tydliga instruktioner och struktur i rutiner och kommunikation med sin chef, vilket inte har tillhandahållits då chefen, enligt informanten, inte har haft tillräcklig förståelse eller velat försöka tillmötesgå den anställdes behov av anpassning. Det skapade otrivsel hos deltagaren och efter ett tag konflikt mellan denne och chefen vilket resulterat i att de gått skilda vägar.

*"Jag hade ett uppdrag, men det var väldigt flummigt hur jag skulle göra".*

I ett annat fall hade Misa inte deltagit i introduktionen fullt ut då detta vid en första bedömning inte ansetts nödvändigt, och därmed inte introducerat rätt verktyg för rutiner och arbetsfördelning mellan deltagaren och dennes närmsta kollega. Detta resulterade i för högt ställda krav på deltagaren från kollegan, vilket mynnade ut i en kraftig konflikt. Situationen räddades av en förstående chef som tillslut tog fram tydliga scheman för arbetsfördelning kollegorna emellan och arbetstidsanpassning för deltagaren. Dennes anställning kunde på så sätt bibehållas. Det är troligt att konflikten hade kunnat undvikas om sådan struktur hade utarbetats i ett tidigare skede.

*"Men tillslut så fick vi ta det via personalchefen, och sen så min chef som jag har där, och försökte lösa allt och komma vidare. Men då fick jag ett mer strukturerat arbetsschema. Då skulle vi bromsa allting för jag kunde nästan inte tänka, det var som en dimma i huvudet... jag liksom, det vart för mycket."*

## Genus

Av de 20 informanterna är 8 kvinnor och 12 män. I det följande avsnittet fokuseras på informanternas erfarenheter ur ett genusperspektiv.

### Männens behov och svårigheter

En faktor för en framgångsrik etablering på arbetsmarknaden enligt intervjuerna är en god relation till chefen där man ges möjlighet att samtala om sin situation och vilka svårigheter som uppstår. Samtalsstöd antigen genom handledare på arbetsplatsen, som inte är chef, eller med någon utanför arbetet är också uppskattat av informanterna. En man med schizofreni som arbetar på ett café svarar på frågan om han har något stöd på arbetsplatsen:

*"Ja, handledare, han är min samordnare. Vi kan samtala om det är någonting. Vi pratar om hur man har det när man är ledig och sådär, hur man mår. Vi brukar ha samtal en gång i veckan, stämman av."*

Flera av männen upplever svårigheter i kontakten med okända människor och har av den anledningen behov av mer stöd i arbetssökandefasen än på arbetsplatsen. Arbetskonsulenten ger dessutom ofta stöd till den enskilde i relation till närstående, främst flickvänner, i att klara av vardagen, betala räkningar etcetera. De manliga informanterna påtalar vikten av att känna förtroende för sin arbetskonsulent, vilket skapa trygghet i processen mot att nå anställning. En viktig faktor på arbetet är att få känna sig som en vanlig människa och att bli introducerad som en i gänget

på arbetsplatsen. Detta kommer av behovet att få känna sig accepterad som den man är oavsett funktionsnedsättning, vilket de flesta uppger att de är. En man beskriver dock att han blir behandlad i viss mån annorlunda av sin chef då hon tycks vara snällare mot honom än mot andra medarbetare.

*"I början så var det väl mest att om jag gjorde något fel så var det okej, men om någon annan gjorde det så kunde hon ryta till. Jag kunde få kanske lite dåligt samvete över att var för snäll mot mig. Det är väl så jag har märkt det."*

En man beskriver att han utifrån sin funktionsnedsättning och anställningsform inte alls känner som en i gänget på arbetsplatsen, då han arbetar i ett café på en vårdavdelning och upplever sig ha mer gemensamt med brukarna än med sina kollegor.

*"Det har blivit så, jag känner mig inte hemma bland den riktiga personalen, jag har bara en specialanställning." /.../ "... Jag är brukare, jag måste ha min medicin, det har blivit så, en vi och dom känsla."*

En man berättar att hans funktionsnedsättning har betydelse för hur han blir bemött av de samhälleliga stödinstanserna. Han menar att han har lätt att få stödinsatser då han är en gammal missbrukare som riskerar att hamna i fängelse om han misslyckas, och på så sätt kan komma att utgöra en enorm ekonomisk belastning för samhället.

*"Jag vet att jag har nytta av att jag är gammal narkoman. Det gör det mer..., de har en tendens att slänga mer resurser på en. Om det skiter sig för mig så vet de att jag är tillbaka en sväng på kåken och kostar ohyggliga pengar."*

## Männens arbetsplatser

Alla mäns anställningsformer skett med någon form av anställningsstöd. Lönebidrag och nystartsjobb är de vanligaste. Majoriteten av männen har ett "typiskt manligt" yrke som kock, arbete på ett byggvaruhus, IT och programmering, lagerarbete, chaufför, säljare av datorer samt maskinoperatör. I ett par fall har de mer "könsneutrala" arbeten som butiksbiträden inom matbutiker och detaljhandeln. I ett fall görs en viss avvikelse från den "manliga normen" i och med ett arbete på Café på en vårdavdelning. Ofta har man funnit arbetsplatser och yrken som passar personen, och hans funktionsnedsättning, och det har således inte funnits behov av att anpassa arbetssituationen i någon större utsträckning. I de fall anpassningar skett har det varit smärre justeringar i form av exempelvis arbetskläder eller successiv utökning av arbetstider och arbetsuppgifter för att hjälpa personen att komma in i arbetet. Driftigheten hos den specifika deltagaren spelar enligt intervjuerna roll för framgången i att komma ut i arbete samt också för deltagarens hälsa och välmående. De som anger att de har haft en egen plan och kämpat för att nå dit tycks ha en till synes stabilare arbetssituation än de andra.

## Kvinnornas behov och svårigheter

Flera av kvinnorna talar om arbetets symbolvärde. De anser det viktigt att kunna visa upp att de deltar i samhällslivet på liknande sätt som andra i omgivningen. Bland annat är det viktigt att kunna visa att man inte "snyltar" på andra som betalar skatt. Att inte ha ett arbete innebär enligt några av de intervjuade en stigmatisering och en känsla av skam som skapar ett stressmoment hos personen. En kvinna med autism som arbetar på en frivilligorganisation berättar:

*”Det var jobbigt med hemsituationen. Det är så när man bor på en liten ort. Du vet, alla vet ju och tycker att man lever på deras pengar. De kunde ju dunka en i ryggen och tycka att ‘- det är ju bra att man betalar skatt för att hjälpa någon man känner i alla fall, höhöhö’. Det är ju jobbigt liksom.”*

Kvinnorna i studien talar om vikten av acceptans hos kollegor och att få vara den man är oavsett funktionsnedsättning. De sociala relationerna på arbetet är av största vikt samt att det kollegiala stödet fungerar, att det finns någon att fråga när man undrar saker. Det är viktigt att relationen till chefen fungerar och att man kan föra samtal kring hur arbetsituationen ser ut och vad som fungerar och inte.

De flesta talar om att de bemöts som en i gänget, men det finns undantag. En del kollegor förstår inte funktionshindret och de behov som deltagaren har. Enligt intervjuerna behöver dock inte relationen till kollegorna fungera smärtfritt så länge relationen till chefen är god och man möts av förståelse från chefens sida.

I de fall där relationen till chefen inte fungerat har arbetsituationen till slut blivit ohållbar. En kvinna beskriver hur hon blev ifrågasatt och utsatt för nedvärdering av sin chef samt en kollega. Hon beskriver sig själv som driftig och hon arbetade mycket för att effektivisera och förändra och arbetsättet i organisationen, men blev då förminskad, anklagad för att gå på droger och ha problem. Hon fick ta emot mycket beröm från både patienter och medarbetare, men inte från chefen:

*”Jag tror att hon var rädd för mig, att hon trodde att hon anställde någon sjuk person och sen så kom jag och är inte alls den här lilla svaga.”*

I ett fall finns Misa kvar flera år efter anställning som stöd vilket har varit avgörande för att anställningen ska ha kunnat fortgå. På arbetet behöver hon tydliga instruktioner, struktur och rutiner som ger en överblick över hur arbetsdagen kommer att fortlöpa.

En kvinna beskriver hur hon fått kämpa hårt för att få komma till Misa då hennes funktionsnedsättning inte syns utåt. Av den anledningen har hon inte av myndigheterna ansetts vara i behov av det stöd som Misa erbjuder.

Majoriteten av kvinnorna vittnar om att de ganska snabbt blir trötta och har behov av en lugn omgivning. Några berättar om svårigheter att fatta snabba beslut och att hänga med i oförutsedda saker som sker på arbetet. För flera av kvinnorna är det sociala stödet hemifrån viktigt, samt att stödsatser från exempelvis habilitering fungerar.

## Kvinnornas arbetsplatser

Majoriteten av kvinnorna har, under tiden på Misa, inlett anställning inom typiskt kvinnliga yrken så som receptionist, administratör, sjukgymnast och liknande. Några har hamnat i mer könsneutrala yrken som butiksbiträde inom matbutik och detaljhandeln. Några har ingående diskuterat vilken typ av arbete som kan passa med sin arbetskonsulent, något som utöver själva arbetsuppgifterna också handlat om att välja sådant som man tror att man klarar av. I majoriteten av fallen har matchningen varit sådan att inga större anpassningar behövs göras på själva arbetsplatsen. Stödbehovet har oftare behövts i processen innan de kommit ut i arbete, samt vid sidan av arbetet såsom samtalsstöd och dylikt. I några fall har anpassningar på arbetet gjorts i form av arbetstidsanpassningar, successiv ökning av arbetsuppgifter samt systematiska instruktioner på arbetsuppgifter att förhålla sig till. För alla kvinnor är det tydligt att arbetet stärkt självförtroendet och tron på sin egen förmåga.

## Skillnader och likheter mellan könen

Det verkar vara lättare för män än för kvinnor att få samhälleligt stöd i form av de tjänster Misa erbjuder. Ett exempel på det är att en man som uppvisar ett utagerande och kriminellt beteende och riskerar att behöva dyra vårdinsatser är lättare för samhället att lägga resurser på än en kvinna med osynlig funktionsnedsättning och mer inåtvänd.

Kvinnor tycks också riskera att stöta på större sociala svårigheter när de kommer ut på arbete i form av att bli ifrågasatt och nedvärderad, utifrån sitt kön (jmf teorier om härskartekniker, t ex Ås 2004) men också med funktionshindret som grund. Kvinnorna beskriver också i intervjuerna mer ingående än männen vikten av att de sociala relationerna fungerar på arbetet, även om det både för män och kvinnor är relationen med chefen som är mest betydelsefull. Även om arbetet fungerar och chefen uppvisar förståelse och acceptans, är det jobbigt för kvinnorna i kontakten med kollegorna då dessa relationer inte löper friktionsfritt. Männen talar om vikten av att känna sig accepterad som man är, men inte i samma utsträckning som kvinnorna om behovet av socialt umgänge med kollegorna. Kvinnorna beskriver oftare hur de aktivt söker sig till socialt umgänge med arbetskamraterna än vad männen gör. En del män berättar hur de medvetet väljer att dra sig undan sina kollegor då de önskar vara i fred. För båda könen gäller att relationen med chefen är av största vikt för att anställningen ska fortlöpa på ett fullgott sätt. Chefen måste uppvisa förståelse för funktionshindret, samt vara villig att ta hänsyn till de speciella behov som deltagaren kan ha.

För flera av kvinnorna tycks arbetslöshet och deltagande i en stödsats så som Misa (innan man funnit ett arbete) innebära ett stort socialt stigma, något som endast en av männen påtalar. Det tydligaste exemplet på detta är den kvinna som upplever sig bli utsatt för nedvärdering och nedvärderande kommentarer från grannar och andra på grund av att hon anses 'snyla' på samhällets resurser. Även andra kvinnor pratar om symbolvärdet som kommer av att ha ett arbete. Att kunna visa för omgivningen att man deltar i samhällslivet på samma sätt som människor utan funktionshinder är för flera informanter mycket viktigt.

## Arbetsplatsens stöd – typ och innehåll

En framgångsfaktor när det gäller stödet till personer med funktionsnedsättning på arbetet är enligt intervjuerna struktur. Tydliga instruktioner som är förankrade i organisationen och inte ses som någon särlösning är att föredra. En tydlig och individanpassad introduktion är en förutsättning för att komma in i arbetet och lära sig arbetsuppgifterna efter sina förutsättningar enligt informanterna. Rutiner, tydlig organisation och en bra struktur, är en förutsättning för att behålla sin anställning. Det vittnar flera personer om som har intervjuats.

*”Struktur är A och O för mig. Annars går det inte.”*

En annan medverkande berättar:

*”De är väldigt noggranna och tydliga i sina instruktioner. Det är viktigt. Noggrann och tydlig introduktion, får man det, då tror jag man klarar i princip vad som helst.”*

Flera av de medverkande i intervjuerna understryker också vikten av just struktur:

*”Jag får instruktioner av den ansvarige för vad som skall göras när jag kommer. De har väldigt tydliga manualer. Det är bra. Det är ju för att det är en sådan organisation, de behöver kunna plocka in folk direkt från gatan, att göra ett jobb. Därför har de tagit sig tid att ta fram tydliga manualer.”*



Även om en förstående, engagerad och kunnig chef ofta är inkörsporren till ett arbete och en nyckelperson i sammanhanget, bör man enligt informanter vara vaksam och begränsa komplicerade särlösningar, som egentligen inte passar organisationen. Dessa särlösningar kan till och med verka kontraproduktivt, om stödet utformas alltför personbundet, dvs vilar på en särskild kollega, finns risken att den anställde kan få det svårt om förändringar sker:

*"Jag hade en bra introduktion, precis i början. Det var dock synd att den receptionsansvarige slutade, hon var jättetrevlig och lärde mig mycket, i början."*

En personlig och trygg introduktion skapar förutsättningarna för lärande. Att veta vem man kan vända sig till under den första tiden på arbetsplatsen om man har frågor eller när man skall lära sig nya moment, kan enligt informanterna vara extra viktigt för personer med funktionsnedsättning, som ibland kan ha svårt att ta en första kontakt eller be om hjälp.

*"När jag började fick jag en fadder som visade mig hur allt fungerade, som vad med mig hela tiden. Sen behövde jag inte så mycket. Sen fick jag hjälp av andra. När jag började i kassan fick jag som en fadder igen, som var med mig hela tiden. Första gångerna stod de och kollade så att jag inte fick några problem. Behövde jag ta en paus eller så, kunde de hoppa in och sådana grejer. Det kändes skönt att ha det stödet."*

Ibland kan de sociala kraven på en arbetsplats sättas allt för högt och vara svåra att leva upp till, särskilt för personer med kognitiva svårigheter. Då är det viktigt att arbetsgivaren ger ett tydligt stöd och kommunicerar vilka krav som ställs och vad som förväntas av den anställde.

*"Min chef förstår mig och mina behov och har satt sig in i mina behov, men mina arbetskamrater har inte riktigt förstått."*

*"Jag ångrar att jag inte fikade mer och gjorde mindre, vilket antagligen stjalpte min möjlighet till arbete."*

*"Dom har väldigt svårt att förstå vad mina behov är. Jag äter lunch med mina arbetskamrater. Jag är även med på morgonmöten. Annars har jag ingen kontakt, jag måste ha och ro."*

Att individer har olika behov på en arbetsplats borde vara en självklarhet enligt informanterna. En sätt är att se till behov istället för begränsningar, att fokusera lösningar och stöd istället för diagnoser. Att som arbetsplats försöka möta en individ utefter bristfälliga och stereotypiska kunskapar som man skaffat sig kring en funktionsnedsättning kan ofta bli fel i all välmening. Detta kan leda till en upplevelse av att bli särbehandlad.

*"I början så var det mest, att om jag gjorde något fel, så vad det okej. Men om någon annan gjorde det kunde hon ryta till. Jag kunde få dåligt samvete över att hon var för snäll mot mig. Det är väl så jag har märkt det.(...) Det har varit lite både och. Det är skönt att inte få skäll, men ibland kan det kännas som de behandlar mig som ett barn....lite väl försiktiga. Jag kan ju tåla kritik. "*

Arbetsgivaren ska enligt informanterna försöka se den anställdes potential och utvecklingsmöjligheter och sätta upp mätbara konkreta mål.

*"Vad jag har förstått så är det inga skillnader mellan en person med funktionsnedsättning jämfört med en annan. Man sätter vissa krav på en och lyckas man nå upp till de kraven, då är man en tillgång till företaget. Gör man inte det så gör det ingen skillnad om man har en funktionsnedsättning"*

*eller inte. Man ska uppnå kraven oavsett vad man har för förutsättningar. Kan man utföra jobbet kommer man att få ett jobb. Kan man inte eller vill man inte av någon anledning, kommer man inte få det."*

*"Chefens förståelse för min funktionsnedsättning. Hon vågar låta mig prova nya saker."*

Fokus på stödbehov och utveckling i arbetet kan också bidra till att avdramatisera den eventuella problematik som en diagnos kan innebära, både på ett personligt och socialt plan.

*"Nu tror jag att de behandlar mig som en vanlig person. De har sagt flera gånger att: När man tittar på dig så syns det inte att du har en funktionsnedsättning."*

*"Jag har inte berättat för dem, med det finns andra som har berättat om diagnoser, men ingen verkar bry sig speciellt, de har heller inte så mycket koll på vad det är."*

## Arbetskonsulenternas stöd - typ och innehåll

Informanterna berättade om olika slags stöd som de fått av arbetskonsulenterna på Misa. Stödet kan delas in i fyra kategorier: Inledande stöd, anpassning, uppföljande stöd och socialt stöd.

### *Inledande stöd/kartläggning/praktikstöd/matchning*

Stödet som deltagare erbjuds i den första "fasen" var att vara med och välja intresseområde, upprätta ansökningshandlingar, genomföra arbetsminnesträning eller titta på olika utbildningar eller kurser. Stöder varierade beroende på den enskildes behov. För en person var stöd att komma till studier ett avgörande utvecklingssteg:

*"Jag hade inte varit där, där jag är idag. Jag hade inte sökt till kock. Jag hade inte sökt till kockskola. Jag hade inte... Jag mådde rätt dåligt när ni kom in i bilden. Jag var sjukpensionerad. Två år i taget. Jag hade väl kunnat dra ut på det resten av mitt liv, för att jag mådde skit, och det var liksom ingenting annat åt det".*

Att börja en utbildning hjälpte personen att bryta ett negativt mönster och hitta en ny bana i livet, att söka jobb utifrån sin kompetens. Samma person berättade senare i intervjun att

*"jag kan välja jobb nu..."*.

Vissa av intervjupersonerna var själva drivande i sökandet av praktikplats och hade arbetskonsulenterna som ett bollplank medan i andra fall så var det arbetskonsulenterna som ordnade studiebesök och praktikplatser. Flertalet hade stöd av arbetskonsulenterna i flera delar av sökandet efter anställning:

*"Jag tycker att det har varit bra stöd faktiskt. Till en början fick jag hjälp med att sammanställa ett CV, som blev professionellt och något att skryta med. Sen olika stöd med att hitta olika sätt att söka jobb på, stöd att skriva alla breven till alla jobb man söker, som en sån sak att ringa till företaget och få ett jobb direkt och ingen praktik emellan. Det var skönt".*

### *Anpassning/stöd av arbetskonsulent vid praktik*

Under intervjuerna framkommer många olika exempel på stöd och anpassningar som gjorts på arbetsplatserna utifrån individuella behov:

- Hjälp med arbetsplatsbeskrivningar och arbetsinstruktioner
- Hjälp med att utforma hjälpmedel
- Skapa en daglig struktur
- Bistå i kommunikation med chef och kollegor
- Prova på/byta praktik- och arbetsplats
- Utforma arbetet genom förhandla med arbetsgivaren om att ändra och anpassa arbetstider.

Arbetskonsulenternas stöd har t.ex. inneburit att låta deltagare prova sig fram inom olika branscher eller yrken. En av deltagarna uttryckte detta som en framgångsfaktor som minskade pressen på att vara tvungen att välja en arbetsträningsplats och stanna kvar även om man inte trivs:

*”Bara det att till en början fick jag veta att den här praktiken inte behöver leda till ett arbete, om du inte trivs så får du säga ifrån. Säg vad som är fel. Jag fick prova på olika och behövde inte tänka att jag ska vara här hela mitt liv. Om jag hoppade av så hoppade jag på nästa praktik, vi blickade framåt. Självlklart fick jag ge en anledning till varför jag inte trivts och sådär.”*

Arbetskonsulenter har även varit engagerade i att hitta sätt att hjälpa till med hjälpmedel på arbetsplatsen, exempelvis så har man i ett fall en dörrklocka som blinkar för att deltagaren ska se när det är någon som ringer på. Deltagaren den enda som är döv på arbetsplatsen, vilket innebär att arbetskonsulenten behöver stötta deltagaren ifall det uppstår en miss i kommunikationen. Intervjupersonen beskriver sin situation med hjälp av tolk:

*”Jag träffar även Arbetskonsulten regelbundet både på Misa och ute på arbetsplatsen. Han fungerar som en länk mellan mig och arbetsplatsen. Det uppstår ibland konflikter på arbetsplatsen. När det händer åker konsulenten dit och fungerar som medlare och hjälper till att lösa konflikter”.*

#### *Uppföljning/praktiskt stöd/hands- on*

Genom metoden Supported Employment kommer de flesta snabbt ut på praktik, redan efter en månad och sen fortsätter stödet på arbetsplatsen. Syftet är att omvandlas praktiken till anställning (med eller utan lönebidrag). Trygghet att ha Misa i ryggen har för många deltagare varit viktigt. Det upplevs som en trygghet, någon som alltid finns, som en fallskärm som löses ut vid behov.

Deltagare beskriver hur de har fått stöd från arbetskonsulenten med att anpassa arbetstider utifrån sina behov och sin arbetsförmåga. Det kan handla om att påverka arbetstiderna, exempelvis om man ska jobba förmiddagar eller eftermiddagar. Även arbetstidens omfattning utvärderas och justeras i takt med att deltagaren får rutiner och koll på sina arbetsuppgifter. Oftast kan arbetstiden utökas då arbetsförmågan ökar efterhand. Tiderna kan även minska ifall något händer som gör att deltagaren inte orkar en hel arbetsdag:

*”De tidiga morgnarna. Den här veckan får jag börja en timme senare och sluta samma tid och det har Misa hjälpt mig med. Det är därför jag trivs så bra och vill behålla det. Jag tycker att de har gjort mer än allt”.*

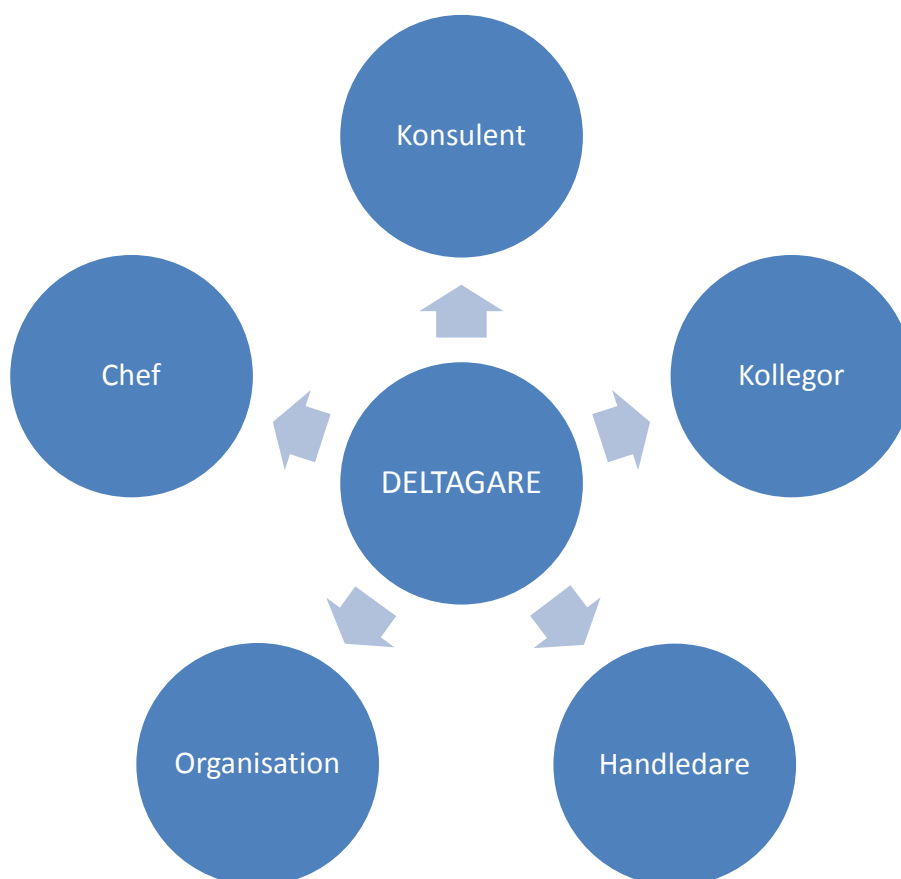
En person berättade att han fick mycket stöd med livet runtom arbetet. Deltagaren berättade att hans arbetskonsulenter kom och hämtade honom hemma ifall han inte kom iväg på egen hand och följde honom till arbetet. Arbetskonsulenten ringde även till deltagaren för att påminna om tider och det som skulle göras. Deltagaren förklarade att:

*”Om jag mådde dåligt så kom konsulenten och hämtade mig. Ja, det var samma sak med den förra konsulenten. I börjarna så hade jag en praktikplats. Då kom dom faktiskt och hämtade mig hemma.*

*Hjälpte mig i kontakter med Kronofogden, och såna grejer, för räkningar och sånt där bara gömde jag”.*

Andra exempel på uppskattat praktiskt stöd var hjälp med myndighetspapper, fylla i blanketter, räkningar och ansökningar.

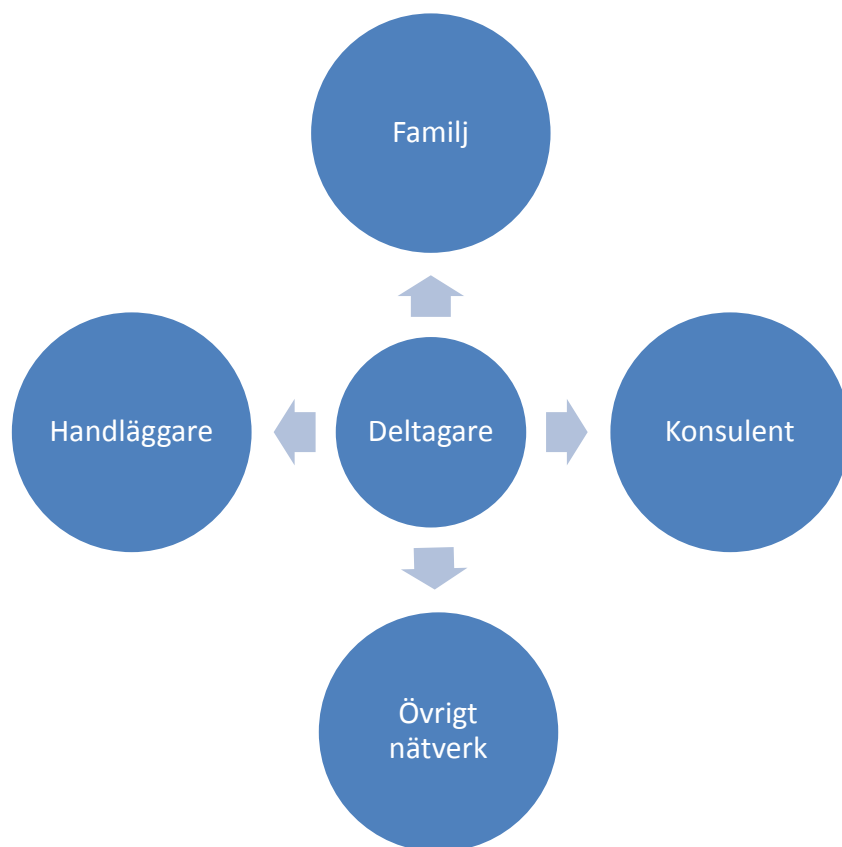
#### *Socialt Stöd/stöd inom andra livsområden*



Det sociala stödet som deltagare får från arbetskonsulenterna ska vara anpassat efter deltagaren. Det kan handla om stöd i det sociala samspelet på arbetsplatsen, när deltagaren antingen inte förstår de sociala reglerna eller när personen på sin fritid har ett snävt kontaktnät. Stödet från Misa kan då vara att introduceras i ett socialt sammanhang, ha någon att prata med och bolla olika situationer som uppstår på arbetet eller fritiden. Deltagare har även fått stöd i att träna på att prata för sig, att "sälja in" sin kompetens vilket många har svårt med. Arbetskonsulenterna har exempelvis hjälpt till med att formulera och konkretisera problem samt haft kontakt med kollegor för att hjälpa deltagaren att knyta kontakter och bli en del av arbetslaget.

*"Har jag känt att min självkänsla har vacklat så har hon peppat mig och vi har träffats regelbundet och bollat idéer, vad ska jag berätta om mig själv till exempel. Ska jag berätta om mina fysiska besvär? Hon har varit ett väldigt bra bollplank. (...) Hon har drivit på, ringt runt och hjälpt mig skicka iväg CV:n, ringde även runt när jag själv inte orkade söka jobb".*

I intervjuerna återfinns flera exempel på att arbetskonsulenterna inte bara stöttat personer i det som har direkt med arbete att göra. Informanter talar om stöd med att hantera jobbiga privata situationer och samtal om besvärliga saker som inte direkt berör arbetet.



### Sociala relationer

I analysen av intervjuerna framkom att det fanns en mängd olika nivåer av och betydelser av sociala relationer för de personer som fått stöd till arbete. För att möjliggöra en analys av de olika sociala relationernas betydelse och påverkan i en process valde vi att försöka identifiera dessa och titta på var och en av de relationer som existerar kring deltagaren, dess funktion för deltagaren och processen.

De aktörer i personernas sociala nät verk som berörs nedan är:

- Arbetskonsulenten
- Chefen
- Kollegorna
- Handledare på arbetsplatsen
- Arbetsplatsen som organisation
- Familjen
- Handläggare på olika myndigheter

Alla relationer innefattar någon grad av självständighet. Beroende på position etc är självständigheten olika. Personer som, frivilligt eller påtvingat, har sociala relationer samspelar och påverkar varandra, t.ex. genom samtal och gemensamma aktiviteter. Denna ömsesidighet påverkar och sätter ramar för individen och kan bidra till ökad självständighet eller ökat beroende.

## Konsulenten

I en övervägande del av intervjuerna uttrycker deltagaren att konsulenterna haft en viktig roll för personen. Många uttalanden var mycket konkreta i beskrivningen av konsulentens roll. I andra kan vi tolka att konsulenterna upplevts som initierare, praktiskt stöd, "mäklare", medlare, motivator, samordnare, länk och bro... Vi måste dock ha i åtanke att personen vet att intervjuerna utförts av personer som arbetar på Misa och att det därför kan finnas en risk att konsulenterna framställs mer positivt än vad som egentligen upplevdes, av "artighet".

*"Det var ett bra stöd (från arbetskonsulenten). Det var vad jag behövde för att känna att jag klarar av den här sökprocessen, eftersom jag alltid har haft svårt för det biten, jag har aldrig kunnat få hjälp med den biten hemifrån. Det var bra. Jämfört med den förra jobbarbetskonsulenterna så hon bara "sök jobb" Så har det varit stor skillnad för här har man fått hjälp på olika sätt. Någon annan jobbarbetskonsulent som jag hade så bara, "du har lastbilskort, sök det"*

*"Det som är min stora trygghet och det som är annorlunda för mig är att jag fortfarande har Misa i ryggen. Att jag får stöd från Misa 2 timmar i veckan och det är på det sättet som jag är kvar på arbetsplatsen<sup>5</sup>... Utan det stödet om jag får skulle jag aldrig klara av att ha en anställning. Jag har fortfarande stöd av Misa. Jag har även fått stöd och hjälp att utforma hjälpmedel av habiliteringen. Det har också hjälpt mig otroligt mycket. Det skapar hela min struktur, och struktur är A och O för mig. Annars går det inte.*

*"Arbetskonsulenterna har varit som en mentor för mig i början. Om man hade problem hemma så kunde man ta upp det med honom. Det var mer som någon att prata med om man mådde dåligt. Mer som stöd, vi pratade. Jag vet inte, jag såg honom som en mentor när jag behövde det."*

*"Också fick jag hjälp och stöd i att ta kontakt med arbetsgivaren och i kontakt med Arbetsförmedlingen. "*

*"Ja alltså, min handledare (konsulent) brukar komma och hälsa på och kolla hur det går. Kanske hjälpa mig i kontakten med chef och sådär. Om jag har svårt att prata om vissa grejer själv så kan jag få stöd i det. Jag har fått några vänner sen jag börja, och samma sak där, när det är svårt så har jag fått stöd i det också. Hon kanske har pratat med mina vänner åt mig. När jag känt att det har varit lite för svårt."*

*"Jag tycker att det har varit bra stöd faktiskt. Till en början fick jag hjälp med att sammanställa ett CV, som blev professionellt och något att skryta med. Näe, sen olika stöd med att hitta olika sätt att söka jobb på, stöd att skriva alla breven till alla jobb man söker, som en sån sak att ringa till företaget och få ett jobb direkt och ingen praktik emellan. Det var skönt."*

*"Eh, ja de, ut o käka lunch och såna grejer. O sen så, var det just att dom kollade upp vad man hade för behov och så där. Ok. Kan det ha varit socialt, kontakt med andra myndigheter? Ja precis, lite såna grejer. Lite med räkningar och ja, Det som man hade för tillfället."*

*"Det mesta stödet var innan [påbörjad arbetspraktik], att förbereda för intervjun och få chansen till det här jobbet."*

*"Jag tror inte det behövdes så mycket kontakt egentligen. Jag tror att hon uppfattade det som att det flyter på bra. Hon behövde inte komma förbi så mycket. Alltså, varje gång hon kom förbi så var det ungefär samma svar 'hur går det?' 'Det går jättebra!' Ok. Hejdå! [...] I början tyckte jag det var lite*

---

<sup>5</sup> Personer har stöd av sk. personligt biträde som i detta fall innebär fortsatt stöd av Misa

*märkligt, men å andra sidan hon kanske uppfattade att jag klarade det så bra att hon inte behövde vara med. Vi hade inte så mycket kontakt. Men jag tyckte det var bra att hon kollade upp och så.”*

*”Det här stödet runt omkring, det har varit det största för mig. Hon har kunnat skicka länkar till mig och tipsat mig om olika jobb. Vi har pratat en del och hon har sagt att jag ska ringa och fråga. Jag har fått stöd i hur jag ska få folk att läsa mitt cv, om de läser det så kommer de se att jag har en bred erfarenhet, sånt har vi bollat också. Så det här stödet runt omkring har varit jättebra, att peppa”*

I ovanstående citat kan vi utläsa att konsulenterna haft en roll utöver den att vara en ”rådgivande expert” inom området att närma sig arbetsmarknad och sysselsättning. En del var att stötta deltagaren i kontakten med andra myndigheter, en annan att hjälpa till med att betala räkningar, föra en dialog med vänner eller kanske att prata om aktiviteter utanför arbetstid.

### *Chefen*

När chefen på arbetsplatsen har varit positivt inställd till deltagaren och till samarbetet med Misa så har det visat sig att också personalgruppen oftast accepterat deltagaren. Likaså var det rätt tydligt att då arbetsgivaren varit osäker/frånvarande eller tom tagit avstånd, så har anställningarna i princip alltid fallit. I tre fall av intervjuerna så har chefen enligt informanterna varit ”negativ” på något plan, vilket också följaktligen resulterat i uppsägning. Vi kan se att det finns relativt tydliga tecken som visar på att en positiv och delaktig chef är garanten för att anställning genomförs och bibehålls.

*”Jag tror att hon var rädd för mig, alla som hon har under sig är tysta och svaga, de är jätteduktiga men jag fungerade som en handledare för dem” (avskedad deltagare)*

*”Min chef förstår mig och mina behov och satt sig in i mig och mina behov, men mina arbetskamrater har inte riktigt förstått. Det som är bra är att hon ställer höga krav på mig, men inte för höga krav. Min kravbild är inte den samma som för mina kollegor.”*

*”Vad som har gjorts för att jag är kvar på arbetsplatsen är att jag trivs bra med chefen. Chefen har stor förståelse för mina svårigheter”.*

*”Med min förra chef så gick det bra att prata, och nu har jag fått en ny chef och jag känner att ja har förtroende och vågar prata med henne också. ”*

*Jag trivdes bra. Det var jättetrevliga människor, de var förstående, chefen till exempel, och arbetskollegorna också, införstådda med mitt...*

*”Har du något speciellt stöd idag på arbetsplatsen? Jag har stöd av Misa och jag får stöd av min chef. Det är mindre nu än vad det var i början.”*

*”Den har varit bra [relation till chefen], hon visste från början att jag hade Asperger och att jag kanske behövde lite extra stöd så på sätt och vis har det fungerat bra.”*

*”Men min chef som var väldigt bra, en ny chef, en platschef, en kvinna som var mycket bra, hon sa till mig att du måste inte komma till jobbet alla dagar om du mår så dåligt.”*

### *Kollegor*

Kollegorna var viktiga för att arbetet skulle fungera, men det viktigaste var enligt informanterna att känna deras acceptans, att få vara med. Vissa deltagare upplever en stark tillhörighet och några umgås också med kollegor utanför arbetsplatsen.

*"Jobbet är som ett andra hem för mig"*

*"Umgås Du med någon/några från arbetet på din fritid? Ja det gör jag. Med 2 kollegor".*

*"Jag är med i gänget. Umgås Du med någon/några från arbetet på din fritid? Nej, men jag har bjudit hem kollegorna och 8 st. kom. Det var kul. Jag är också med på personalfest och så."*

*"Jag trivs jättebra, det är bra arbetskollegor. Personalen trivs ju med mig också! Jag kom snabbt in i gemenskapen. Vi är som en familj."*

Hur fungerar dina sociala relationer med kollegorna på arbetet?

*D: Jag talar med dem utan några större svårigheter, både om arbetsrelaterade saker och mer privat. Det tog ett tag innan jag bröt igenom barriären för det, men nu så är det inga problem utan jag talar med dem som vem som helst skulle göra, tror jag i alla fall, Jag har dock inte så mycket kontakt med dem utanför jobbet...*

*Det händer väl att vi gör en del saker, kanske i en grupp eller så. Om några dar ska min avdelning iväg och äta på restaurang.*

För andra är det både bra och mindre bra i relation till kollegor:

*"I vilken utsträckning känner du dig som en i gänget på arbetsplatsen? Det gör jag ganska bra, det är vissa som man inte kommer överens med, men vi är ju många som jobbar här.*

*"Vad fick du för bemötande av arbetsgivare och arbetskollegorna? Det är sådant jag inte kan avgöra, men det var inte direkt fientligt i alla fall."*

Sen finns det exempel på de som nästan inte har något socialt umgänge med kollegorna:

*"Sociala relationer? Nä. Jag frågar bara frågor. När jag undrar över något. Umgänge under lunchen? Jag går hem på lunchen. Är det för att slippa det sociala? Nä. Jag gillar att äta själv"*

*"Jag känner mig inte som en i gänget, men bryr mig inte om det. Jag känner att jag är accepterad även om jag inte har någon direkt-kontakt med kollegor".*

*"Jag brukar äta med brukarna, jag brukar inte äta med personalen. Det har blivit så, jag känner mig inte hemma bland den riktiga personalen, jag har bara en OSA anställning.[...] det har blivit så, en vi och dom känsla."*

Personer med Asperger är överrepresenterade i de svar som handlar om att man inte har så mycket kontakt med kollegor. Det kan vara så att de föredrar att det inte ställs krav på att vara social och "umgås" med kollegor arbetsplats och arbetsuppgifter valts efter detta, möjligheten att få vara lite för sig själv.

### *Handledare*

Tanken är att alla som får arbete via supported employment ska ha en handledare på arbetsplatsen. Handledaren kan vara en kollega som har extra ansvar för att vara mentor åt personer med funktionsnedsättning. Det är i intervjuerna svårt att utröna hur mycket betydelse handledarna haft, eftersom behovet av en handledare varierar mycket beroende på typ av arbetsuppgift och vilken kompetens personen har sedan innan. Vem som var handledare var, i vad som framkommit i



intervjuerna, inte lika så viktigt för att kunna sköta arbetsuppgifterna men det finns de som uttrycker att de behövt en person som kan hjälpa dem att "integreras" i det som inte är praktiskt:

*"Det finns alltid någon pratkvart som ty sig till som kan hjälpa en med sådant vet du! [Att smälta in i den sociala miljön på arbetsplatsen] Men just nu finns ingen sådan person. Tack och lov är det många som tycker att det är för litet lunchrum och för mycket folk. Så de stänger också av. Så jag tror inte det är någon som uppfattar mig som knäpp."*

*"När jag började fick jag en fadder som visade mig hur allt fungerade som var med mig hela tiden. Sen behövde jag inte det så mycket. Sen fick jag hjälp av andra. När jag började i kassa fick jag som en fadder igen, som var med mig hela tiden så första gångerna stod de med mig och kollade så att jag inte fick några problem. Behövde jag ta en paus så kunde de hoppa in och såna grejer. Det kändes skönt att ha det stödet."*

*"Har du nått stöd idag på arbetsplatsen? Ja, handledare, han är min samordnare. Vi kan samtala om det är någonting. Vi pratar hur man har det när man är ledig och så där, hur man mår, Vi brukar ha samtal en gång i veckan, stämna av."*

### *Arbetsplatsen som organisation*

Om vi väljer att se arbetsplatsen som en organisation som ger förutsättningar för skapandet av sociala relationer så verkar organisationen haft betydelse för vissa av informanterna. Organisationskulturen måste vara "tillåtande", att de medarbetare som är annorlunda accepteras. Därutöver är organisation ofta något som många av de deltagare vi stöttar söker efter: struktur. Det vill säga finns det en tydlig organisationsstruktur? Det som eftersöks av flera informanter är allt från att tider för lunch och arbetspass är tydliga, till att veta vem som utför vad, varför, hur och vem man ska vända sig till, vem som fattar beslut osv.

*"Hur fungerade arbetsledningen där?  
Det gjorde den inte. Jag vet inte riktigt vad du menar, men det kvittar egentligen för det fungerade inte."*

I många större organisationer kanske inte individen utan "laget" lyfts fram. Att alla funktioner behövs och att det då kan vara bra att ha en förmåga att jobba med detaljer som är viktiga för helheten. Det är något som i detta citat framkommer:

*"Som jag nämnde tidigare, rätt person på rätt plats, och det är så med alla där att kan den här personen det här så tar han hand om det här. Man har det tänket i hela personalgruppen i stora drag."*

En informant svarar på frågan hur organisationens/arbetsplatsens syn på funktionshinder är:  
*"Ingen aning".*

Samma person svarar på frågan om arbetsledningens engagemang att: *"De är bra. De har gått med på allting. Alla anpassningar."* Ett sätt att tolka dessa uttalanden är att individen upplever att organisationen inte har någon speciell syn på funktionshinder och att det tar sig uttryck i att behov av anpassningar på arbetsplatsen sker utan problem.

### *Familjen*

Stödet av en partner eller en familj kan ha stor betydelse för möjligheterna att få och behålla ett arbete. Familj och anhöriga fyller enligt intervjuerna en viktig funktion för deltagares möjlighet att orka arbeta och behålla jobbet. Anhöriga kan föra samtal om "mjuka frågor", som hur det sociala på

arbetet fungerar, och också stärka ansvaret för uppgifter som behöver utföras i hemmet. För en del som saknar eller har ett mycket begränsat socialt nätverk har samhället stödinsatser för livet utanför arbetet som t.ex. boendestöd, kontaktperson, god man mm. Dessa insatser upplevs som bra komplement i de fall där deltagare bor själv eller då familjen/omgivningen behöver avlastas. Med stöd av familjen och/eller samhället är det möjligt för deltagaren att "fokusera" på arbete och försörjning.

*"Alltså, jag pratar ganska mycket med arbetskamrater, det är för att min tjej har varit väldigt, har hjälpt mig öva på den sociala biten, pushat mig, peppat mig, så jag har blivit bättre succesivt, Jag har börjat försiktigt på jobbet, så nu funkar det rätt så bra."*

*"Och han är såhär, han får mig att tänka om på en massa saker, att måste väga om så han får mig bara att må bra. Så det är jättehärligt. Ja vi gifte oss för fyra år sedan, trots att vi varit tillsammans i nitton år, så vårt förhållande har gått åt rätt håll, och han säger alltid vi, så han vågar tro på mig och det är ju det man söker i livet. Att ha nån att dela med och att nån som verkligen ser framåt. Och det har jag aldrig känt med nån annan. "*

*"Då kom dom [Misa] faktiskt och hämtade mig hemma. Hjälpte mig i kontakter med Kronofogden, och såna grejer, för räkningar och sånt där bara glömde jag. Det gör jag fortfarande... Nu är det min kära fästmö som sköter sådant. Dom hjälpte mig komma på fötter med mitt liv först. Sedan att studera. Jag hade en timme i veckan, eller jag hade en timme två dagar i veckan, några timmar i veckan, då jag fick komma dit, sätta mig och plugga, sedan går de igenom med mig att jag faktiskt har gjort uppgifterna. Sådana saker. Sedan behövde jag inte använda dem, för att jag visste att de fanns där. Det var nog det. Trygghet, det fanns någon- Precis!"*

### *Handläggare*

De personer som deltagit i intervjuerna har haft olika behov och därför olika kontakter med handläggare inom kommun, landsting och stat. För en del är det aktuellt med kontakter med handläggare från kommunen såsom LSS-handläggare (beslutande om insatser såsom boendestöd, arbetsinriktad daglig verksamhet), socialsekreterare inom försörjningsstöd (beslut om ekonomiskt stöd), försäkringskassans handläggare (beslut om personlig assistans, ek. stöd via sjukersättning mm), arbetsförmedlingen handläggare (beslut om arbetsmarknadsinsatser). Det är flera som uttrycker att dessa relationer har varit påfrestande och att deltagaren upplever det som mycket svårt att förstå beslutens grund eller vad som förväntas av dem. I många fall tycker de att det beslutas om för lite och förväntas för mycket eller att de blev motarbetade.

*"Det var jättejobbigt med handläggaren på socialförvaltningen [kvinnlig deltagare]. Jag var där flera gånger. Min mamma var även med. Och det ändrades handläggare hela tiden. Den första sa till mig; 'du har ju inget problem, vad ska du där och göra egentligen. Det tycker inte jag. Jag tänker inte sätta dig där. Du är helt normal'. [Om att deltagaren ville ha stöd ut i arbete av arbetskonsulenter]*

*"Jag har haft kontakt med min arbetsförmedlare men han ringer inte upp, mötena har varit ostrukturerade och det har inte fungerat."*

*"Det jag vill lyfta fram är att Arbetsförmedlingen inte gör ett skit. Det är klart värt att ha kontakt med ett företag som Misa. Det är inte ens någon idé att lägga upp ett CV, alla länkar ändå till andra sajter. Vad gör de? Så kan jag känna."*

Men det finns också de som beskriver att handläggaren haft en avgörande roll just i det att hen beviljat vissa stödinsatser:

*”Och jag tror det krävs att man faktiskt i sin plan till LSS-handläggare... Som sagt, nu hade vi tur, vi hade en väldigt bra, och hon var på väg att sluta, så hon brydde sig inte så mycket om vad hon hade för tak, och sådana grejer, utan hon gick med på saker.”*

*”Det var min psykiatriker som var mycket bra på att se mig. Han förstod. Han fattade allt! En person som verkligen vet vad han snackar om. Jag måste ju tyvärr säga att det är skillnad från många andra människor som jag träffat i många andra situationer typ Arbetsförmedlingen.”*

Att livet inte bara består av arbete och att flera olika beståndsdelar måste fungera samtidigt blir tydligt i detta citat:

*” Man kan inte börja med att satsa på jobb, man måste börja med att ta kontakt med läkare, och all sorts samhällliga grejer liksom, försöker lösa ekonomin, fixa en God man, sådana saker liksom, om det behövs under en viss tid. Sedan börja med diverse, vad fan det nu kan vara, arbetsterapeuter eller vad fan som helst. För som sagt, man har liksom tre stora pelare som man bygger sitt liv på, om man är singel. Hemmet, ekonomin och arbetet. Och fungerar inte ekonomin så fungerar inte arbetet, då måste äta, du måste liksom...”*

### *Arbetets betydelse för sociala relationer*

De allra flesta intervjuade personerna uttrycker en större tillfredställelse med livet då de är i jobb. Att arbete betyder att vara efterfrågad, vara en del av något, att komma hemifrån:

*”Ja, jag känner mig som att jag är ... gladare. Jag vet inte riktigt hur jag ska uttrycka det vidare. Jag gör fortfarande många av de saker jag gjorde innan, fast nu så, eftersom jag har jobbet också så räcker de här sakerna för att fylla ut min fritid.”*

*”Det är nog mest symboliskt och socialt. Sen mår man ju bättre när man har något att göra, så är det ju.”*

*”Den har hjälpt mig mycket [anställningen], jag har kommit till insikt att det kanske finns en chans att jag kan gå vidare. För ett tag mådde jag så dåligt att jag trodde att det var kört med allting.”*

*”...den sociala biten är viktig, att få träffa människor. Det är även viktigt att känna att man bidrar till samhället, att få göra rätt för sig.”*

### *Intervjuer med arbetskonsulenter*

Arbetskonsulenterna som var stöd till informanterna i denna studie har intervjuats om sina erfarenheter i just det individuella fallet. De talar alla om att stödet till deltagarna måste ske utifrån individfokus. Det innebär att man alldeles i början av kontakten med deltagaren sätter sig ner och resonerar kring intresseområden och preferenser och sedan har detta som utgångsläge när man inleder arbetet mot anställning. Arbetskonsulentens roll blir ofta att knyta kontakter med arbetsgivare och ”sälja in” deltagaren och dennes förmågor. Många gånger handlar det om att deltagaren själv har svårigheter i kontaktsökandet och behöver stöd, med förberedelser, intervjuträning och dylikt, men också i den direkta kontakten med arbetsgivaren. Flera av arbetskonsulenterna talar om att deltagaren har haft stark motivation till att komma ut på arbetsmarknaden. Emellertid ligger det ibland en bristande drivkraft i deltagarens svårigheter/funktionsnedsättning enligt arbetskonsulenterna. Förmågan att komma igång och söka arbete, att komma ut och kontakta en arbetsgivare och att därefter utveckla kontakten så att

överenskommelsen slutligen drivs i hamn tycks vara en svårighet hos några av deltagarna. Det är där arbetskonsulenten har kunnat stötta deltagaren när denne själv inte hanterar situationen längre.

”Men det räckte för mig och för honom och för en arbetsgivare att han var motiverad till att få ett jobb, det var ganska avgörande. Sen att han hade noll drivkraft och söker inte själv, det spelar ingen roll. Det gick ändå.”

Andra deltagare har väldigt mycket drivkraft och tar tag i saker på egen hand, vilket framställs som en tydlig framgångsfaktor av arbetskonsulenterna. Då har det räckt att arbetskonsulenten har stöttat med vissa förberedelser, som skrivande av CV, intervjuträning samt funnits med och påmint om detaljer som är viktiga att hålla i minnet i kontakter med arbetsgivare. Förmåga hos deltagaren att se möjligheter, att ha tålamod och förståelse för sammanhang påtalas också som viktiga aspekter av några arbetskonsulenter. Att kunna se hur en praktik spelar roll i ett större perspektiv, att det är en möjlighet att visa sina kunskaper och skapar chanser till ett riktigt arbete på längre sikt:

”Anledningen till att det gått så bra har inte särskilt mycket med oss på Misa att göra, skulle jag säga. Det beror främst på honom som person. Han har ett sådant otroligt driv, och hade jättebra erfarenheter och förmåga att se helheter när han var hos oss.”

Matchningen är en framgångsfaktor som framhålls av de flesta arbetskonsulenter. Att arbetsplatsen och arbetsuppgifterna helt enkelt passar deltagaren, och/eller att arbetsplatsen är villig att anpassa arbetsuppgifter och förutsättningar på ett sätt som fungerar för deltagaren. I något fall har man helt enkelt skapat en ny tjänst helt och hållet utifrån deltagarens förutsättningar med uppgifter som ingen annan anställd ville göra. Detta benämns av arbetskonsulenten som en tydligt win-win-situation både för arbetsgivaren och deltagaren. Ett annat exempel är det när deltagaren kommit in i en organisation vars rutiner och arbetssätt redan var utformade på ett sätt som fungerade för deltagaren.

”På tidigare plats som deltagaren varit på fick han viss kritik, och det berodde nog på att chefen och instruktionerna var ganska otydliga. Deltagaren fick ofta lösa saker lite efter eget huvud och då blev det inte riktigt som chefen ville. Han passar bättre i en större organisation där det redan finns strukturer och uttalade rutiner för hur saker ska göras, samt att det alltid finns någon att fråga.”

En annan arbetskonsulent berättar om en deltagare som haft det mycket svårt på sin tidigare praktik på grund av dess lilla fysiska utrymme samt att arbetsplatsen var belagd i en stressig stadsmiljö.

”Då ordnade jag praktik på [en arbetsplats i bättre miljö] för honom. Då var hälften av problemen borta. Och kände han att det blev stressigt, då kunde han gå ut och hålla på med annat. Han kunde alltid gå iväg vid stress. Eller gå på lagret. Det var stora ytor att röra sig på och det passade honom väldigt bra.”

Relationen med chef framför allt, men också med kollegor, är något som framhålls som extra betydelsefullt när man talar om matchning.

”Det var HR-controllern på företaget som beslutade vilken avdelning han skulle hamna på, och då visade det sig att chefen där och deltagaren passade jättebra ihop. Chefen är rak och tydlig och väldigt mån om att det ska bli bra. Deltagaren fick tala om hur han ville ha det, med tydliga instruktioner, och det har han fått.”

Att arbetsgivaren har kännedom om deltagarens förmåga och ger denne arbetsuppgifter som passar är viktigt. Det är också betydelsefullt att komma i kontakt med företag där chefen eller någon i ledningen är engagerad i frågorna och måna om att göra en insats, samt kan vara drivande i att få till en anställning av en deltagare.

”En driven chef som såg deltagarens potential och ett superbra samarbete med en kollega var nog de tyngsta framgångsfaktorerna.”

*”/.../ det behövs ett stort arbetsgivarengagemang. Vi träffades ofta och följde upp med arbetsgivaren, men det är ekonomin som styr. Det krävs en arbetsgivare i många fall som bryr sig lite extra.”*

För att få till en anställning lyfter många av arbeidskonsulenterna också fram kontakten med Arbetsförmedlingen som en nyckelfaktor. I flera fall vittnar man om hur man medvetet hållit en kontinuerlig kontakt med en handläggare på Arbetsförmedlingen under praktiken så att denne snabbt kunnat vara ”redo med ett lönebidrag” när det blev tal om anställning. I några fall lyfts bidraget fram som en av de viktigaste faktorerna för att en anställning blev möjlig, varför Arbetsförmedlingen tycks ha en fundamental roll i anställningsprocessen.

*”Vi skapade en mycket bra kontakt på Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan eftersom vi på Misa inte jobbar på det sättet med de verktygen. Speciellt viktigt är det att arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen får bra kontakt så att de verkligen kan prata ekonomi.”*

*”Avtalet med Misa höll på att ta slut. Då hade hon redan arbetat upp ett behov hos arbetsgivaren och det gjorde att arbetsgivaren anställde henne då det inte kostade.. med bidragsformen.”*

En arbetsgivare som har kunskap och förståelse för funktionshindret och för de anpassningar som deltagaren ibland måste göra på grund av detta, anses också vara av grundläggande betydelse. Att ge deltagaren möjlighet att t.ex. gå ifrån under fem minuter om det behövs, eller att undvika de arbetsuppgifter som är allra svårast.

*”Vi var väldigt noggranna med att berätta för chefen på arbetsplatsen om varför deltagaren var hos oss på Misa och vilka svårigheter hon haft. Jag tror att det också var en trygghet för henne. Vi berättade inte för hela arbetsgruppen, men att chefen visste, det var nog viktigt för henne. Hon behövde bli sedd.”*

I andra fall, där deltagaren har varit trygg i sin förmåga att utföra arbetsuppgifterna och matchningen med chefen har varit utmärkt, har det inte varit nödvändigt att vara så öppen och ha samtal kring diagnos eller svårigheter. Det har räckt att nämna det lite kort, något som varken tycks ha gjort till eller från. Deltagaren fungerade så bra på den arbetsplatsen ändå.

*”De visste vilka intressen och kunskapsområden och erfarenheter deltagaren hade när han kom, /.../ och /.../ etc. och placerade ut honom på passande avdelning utifrån det. Vi nämnde väldigt kort att han hade en diagnos och berättade egentligen bara att han har behov av raka och tydliga instruktioner på grund av detta.”*

Trygghet för deltagaren anser arbeidskonsulenterna vara en nyckelfaktor för framgång. Här spelar Misa en viktig roll i att skapa en relation med deltagaren som bygger på förtroende, samt att arbetsgivaren och deltagaren kan ha en öppen dialog kring deltagarens arbetssituation och behov. Det är viktigt som arbeidskonsulent att vara uppmärksam på vad som sker på arbetsplatsen, och ta tag i problem som uppstår innan de blir för stora. I rollen som arbeidskonsulent lyfts också fram vikten av att bekräfta och uppmuntra arbetsgivaren och handledaren i deras kontakt med deltagaren.

*”Vi jobbade nära handledaren och arbetade mycket för att bygga förtroende, och att hon skulle våga testa saker och också att hon skulle känna att det var okej om hon misslyckades ibland. Att hon skulle våga ta den risken.”*

*”Jag bekräftade även personen som var handledare på plats väldigt mycket, i det här fallet chefen. Många gånger sa jag till honom hur duktig han var i bemötandet med /.../ hur han lyckades lyfta /.../ etc. Eftersom vi jobbade för en anställning och chefen var lite tveksam på grund av /.../ funktionsnedsättning var det viktigt att få chefen att tro på sig själv att klara av att hjälpa /.../ när jag sedan skulle försvinna.”*

I de fall där dialogen mellan deltagaren och arbetsgivaren har fallerat, har också anställningen, i den mån praktiken ändå lett till en anställning, varit väldigt turbulent för deltagaren och avslutats efter ett ganska kort tag.

*”Dock fungerade inte kommunikationen med chefen alls. Denne hade ingen förståelse för deltagarens sätt att kommunicera och behov av tydlighet. Deltagaren upplevde att han fick väldigt otydliga direktiv av chefen och denne uppvisade heller inget intresse av att få information om varför något inte var gjort, eller var gjort så eller så.”*

Samma arbetskonsulent fortsätter:

*”Efter ett tag arbetade deltagaren mycket hemifrån istället, vilket innebar ännu mindre struktur i arbetet, och mer stress som var dåligt för honom. Han tappade ork till att alls upprätthålla någon fritid och var sönderstressad och deprimerad när anställningen var slut.”*

I det här fallet gick processen mellan praktik och anställning väldigt snabbt, och en viktig lärdom som påtalas av arbetskonsulenterna är vikten av att inte gå ut i anställning innan deltagaren är redo, samt att se till att arbetet gentemot arbetsgivaren är tydligt riktat mot att skapa förståelse för funktionsnedsättningen hos denne så att rätt naturligt stöd på arbetsplatsen kan utformas. I kontakten med arbetsgivare lyfts också en öppen dialog om målet med praktiken fram som en framgångsfaktor för att nå anställning. Att arbetsgivaren är medveten från början om att deltagaren har för avsikt att jobba mot en anställning gör det lättare att föra diskussionen längre fram, när deltagaren är redo och anställning börjar bli aktuellt.

*”Denna gång var vi tydliga med att /.../ var ute efter en anställning. Vi fick napp på en butik i stan. Chefen såg inget hinder att anställa /.../ trots att hon inte kunde utföra alla arbetsuppgifter, som till exempel kassan. Vi gjorde en tydlig överenskommelse. /.../ skulle praktisera en månad sedan skulle hon bli anställd. Det gick vägen.”*

Inkludering i arbetsgruppen lyfts fram av arbetskonsulenterna som en viktig faktor. Där chefen har varit noga med att deltagaren har getts plats i gruppen på lika villkor som andra anställda, eller så liknande villkor som möjligt, har resultatet fallit väl ut. Dock gäller detta inte alla. Vissa av deltagarna har helt enkelt inte haft behovet av social kontakt på arbetet, mer än den nödvändiga för att utföra arbetsuppgifterna. Praktiken och anställning har fungerat ändå då chef och kollegor haft förståelse för detta. Att deltagaren vet att arbetskonsulenten finns i bakgrunden och att det bara är att ringa om det behövs uppfattas som betydelsefullt för deltagarens trygghet.

Genomgående hos arbetskonsulenterna talar man om vikten av struktur och tydliga målsättningar i arbetet med deltagare. Flera nämner en grundlig kartläggning där deltagarens styrkor och förbättringsområden tas fram, samt en förtroendefull relation mellan deltagare och arbetsgivare skapas, som en framgångsfaktor i arbetet mot anställning. Detta underlättar möjligheten att skapa en

framgångsrik matchning med en arbetsgivare samt att deltagaren vågar lita på arbetskonsulenten och ta emot det stöd som erbjuds eller testa de förslag som arbetskonsulenten lägger fram. En strukturerad och målmedveten genomförandeplan underlättar för arbetskonsulent och deltagare att hålla rätt riktlinje i arbetet, och upptäcka om fokus börjar skifta. Dock ska relationerna mellan deltagaren och arbetskonsulenten hållas så pass professionella att de inte är svåra att bryta för någon av parterna, då förhoppningen är att arbetskonsulenten på sikt ska fasas ut i samband med att deltagaren blir mer och mer självständig, eller andra faktorer görs gällande som innebär att relationen måste avslutas och att en ny arbetskonsulent tar vid.

*"/.../ vi la ganska mycket tid på hur han hade det och försökte lösa vissa situationer som uppstod. Det var det som hände i slutet, det blev för mycket av det och för lite arbetsinriktning och därför bytte vi så att jag inte längre jobbar med honom. Vi blev för nära varandra och då var det läge att byta."*

Att det ändå skapas ett förtroende mellan arbetskonsulent och deltagare påtalar de flesta som nödvändigt. För några deltagare tycks det, enligt konsulenterna ha varit avgörande att deltagarna haft möjlighet till det samtalsstöd som kontakten med arbetskonsulenterna har inneburit. Ibland skulle den kontakten behövas även fortsatt efter att deltagaren fått anställning.

*"Han behöver någon som ser till hans behov och någon som lyssnar på honom. Någon som han träffar parallellt med hans jobb och stöttar honom i hans olika svängningar. Hjälpa honom att tackla nya situationer."*

*"Mycket energi, och många tankar och drömmar hos deltagaren. Snurrar till sig ibland. Behöver hjälp att sortera och prata av sig, kanske på någon nivå som ligger på hennes. Alltså inte psykolog, utan mer som vi."*

I rollen som arbetskonsulent ingår många gånger också att stötta i situationer som inte direkt handlar om arbete, men som är av avgörande betydelse för att arbete ska fungera på sikt. Här blir det viktigt att skapa god kontakt med nätverket för att kunna skapa ett hållbart, långsiktigt stöd med de berörda parterna involverade.

*"Han tyckte ju inte att han behövde plugga, vilket han ju faktisk inte behövde, men han behövde vara där, ha närvaro och lämna in det han skulle i tid. Så vi stöttade honom och hjälpte till med strukturen kring studierna, och vi fick även ibland ringa och väcka honom. Sen var det mycket hjälp han behövde med myndigheter. Han har ju både aspergers, ADHD och tourettes så det var en hel del han behövde hjälp med i sitt hem, som vi tog tag i."*

I många fall handlar det också om att stötta deltagaren till att hitta en balans mellan arbete och privatliv så att det ena inte går ut över det andra, framför allt i fall där deltagaren själv inte ser vilket behov som faktiskt föreligger.

*"Hon är så plikttrogen att hennes familj blev lidande. Hon hade redan kontakt med socialtjänsten och hade fått boendestöd. Misa fick hjälpa till och styra så att inte arbetslivet gick ut över privatlivet. Vi fick lov att ha bra kännedom."*

Flera av arbetskonsulenterna talar om vikten av att inte släppa deltagaren för snabbt. Även när deltagaren går ut i anställning kan det vara viktigt att arbetskonsulenten finns med och dubbelkollar att saker och ting verkligen fungerar innan man lämnar. Några arbetskonsulenter anser det viktigt att under hela processen med deltagaren främja dennes självständighet och delaktighet i arbetet. Att deltagaren själv ska klara av att ta tag i och genomföra saker. Detta för att stärka dennes självförtroende och autonomi, vilket antas ge en stabilare arbetssituation när Misa fasas ut. Misa

måste dock finnas med som stöd när deltagaren går igenom processen från att vara deltagare till att gå in i rollen som anställd, med den nya frihet och ansvar som det innebär.

*”Deltagaren måste få tid att förbereda sig och inse vad en anställning i praktiken innebär. Att hon har helt andra krav på arbetet, på tempo, på ledigheter etc. och att man måste be sin arbetsgivare om detta och inte Misa. På slutet var merparten av vårt stöd till /.../ att hon skulle börja se sig som anställd och stötta henne i den rollen, inte minst med kollegor.”*

Ibland handlar det om att han del tur och lite flyt i arbetet med deltagare. Att man hittar en arbetsgivare som har behov av att anställa precis då, och som passar deltagaren och kan gå med på de förutsättningar som deltagaren behöver, eller ställer krav på.

### *Sammanfattning av arbetskonsulenternas erfarenheter av vad som bidragit till anställning och hållbarheten*

#### *Deltagaren*

- Deltagarens egen vilja/motivation
- Motivationsarbete - Puschning/Peppning
- Fokus på anställning
- Social förmåga hos den enskilde

#### *Arbetsgivaren*

- Chefens förståelse/acceptans och kommunikationen dessa emellan
- Kompetent och engagerad chef

#### *Konsulentkompetens*

- Förmåga till att kontakta arbetsgivare och hitta öppningar
- Matchning med chef
- Viktigt med tydlighet och kommunikation med chef
- Matchning med arbetsuppgifter
- Viktigt med uppföljande stöd (slutat funka vissa gånger)
- Att Misa levererade enligt tidigare löften
- Bygga förtroende, inte stressa, anpassa beteende till exempelvis en depression
- Jobba med nätverket – Skapa struktur, ringa och väcka på morgonen, lämna in uppgifter
- Kontakt med AF, samarbete kring exempelvis anställningsstöd
- Intervjuträning

### *Väntat, oväntat och implikationer för praktiken*

Intervjuerna med deltagare som alla har erfarenheter av stöd enligt Supported employment-modellen visar på resultat som både ligger i linje med det som praktiskt arbetande arbetskonsulenter förväntade sig och sådana som är oväntade. De resultat som bekräftar förväntningarna handlar om:

- Det krävs anpassningar av arbetsätt till den enskilde deltagarens behov
- Motivationen hos deltagaren är betydelsefull för framgång
- Individuellt bemötande är viktigt, det går inte att bara följa manualer
- Betydelsen av att skapa intresse och engagemang hos arbetsgivaren och underhålla det över tid genom feed-back



- Betydelsen av matchning av individ och arbetsplats/arbetsuppgifter/arbetsgivare
- Att ge stöd enligt Supported employment kräver flexibilitet och är ett mångfacetterat arbete

En del erfarenheter som framkommer i denna studie var mer oväntade. Det handlar om:

- Motivationen hos deltagaren är en betydligt mer betydelsefull och avgörande faktor för framgång än förväntat
- Chefen och hens inställning, bemötande etc är viktigare än väntat
- Vikten av att arbeidskonsulter låter arbetsgivaren utvecklas genom kontinuerlig feedback
- Det är mer fokus på ekonomiskt stöd för att åstadkomma anställning än väntat
- Att arbeta som arbeidskonsulent kräver stort engagemang utanför själva arbetssituationen för att arbetet ska fungera

I en sammanfattande diskussion av studiens resultat framkommer några viktiga faktorer för den fortsatta utvecklingen av Misas stöd till personer med funktionsnedsättning och deras etablering på arbetsmarknaden. Det handlar framförallt om att fortsätta utveckla deltagarnas delaktighet i processen. Om den inte sker i deltagarens takt och på hans villkor är sannolikheten stor för att målet med anställning inte lyckas. Det innebär att det ska finnas struktur och metodiskt arbete från arbeidskonsultens sida men att ett alltför manualbaserat arbete riskerar att "missa" deltagaren i strävan efter att följa "modellen" (se vidare nedan om relationens betydelse). Den andra springande punkten handlar om långsiktigt uppföljande stöd. Det är en grundtanke i Supported employment att individen ska få stöd så länge som det behövs. I praktiken sätter dock de ekonomiska systemen hinder i vägen för detta eftersom de flesta insatser är tidsbegränsade. Här behöver mer personligt baserade avtal om stöd utvecklas.



## Analys och diskussion

Inledningsvis görs en sammanfattning av studien och dess viktigaste resultat. Därefter diskuteras några viktiga aspekter och perspektiv, som evidens och metoder samt arbetskonsultens roll. Rapporten avslutas med några områden som är behov av ytterligare forskningsbaserad kunskap.

### Studien i sammanfattning

Det är väl känt att personer med funktionsnedsättning arbetar i lägre utsträckning än personer utan funktionsnedsättning. Att komma in på arbetsmarknaden är svårt och stadigvarande etablera sig är särskilt problematiskt för de som lever med en intellektuell eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Med stöd av Supported employment-metoden erbjuds stöd för att underlätta arbetsmarknadsinträdet. Forskning och uppföljning visar att metoden är relativt snabb och framgångsrik i att bistå personer med funktionsnedsättning till arbete men det är brist på studier som visar om etableringen på arbetsmarknaden är hållbar över tid. Syftet med denna studie är att öka kunskapen om deltagarnas erfarenheter av Supported employment och hållbarheten i arbetssituationen två år efter avslutat stöd. Genom intervjuer med 20 slumpmässigt utvalda deltagare (av 419 aktuella), 12 män och 8 kvinnor, och deras arbetskonsulententer, varav 14 vid intervjutillfället fortfarande var i arbete, har erfarenheter och kunskaper som pekar på betydelsefulla faktorer för hållbarhet vunnits. Faktorerna kategoriseras som a) klientens egenskaper och förhållningssätt, b) arbetskonsulternas betydelse och stöd, c) arbetsgivarnas inställning och attityder samt d) samhällets bemötande.

Sammanfattande svar på studiens frågeställningar visar att 14 av 20 är i någon form av arbete vid intervjutillfället (8 män och 6 kvinnor). Det stöd som Misa gav upplevs av de intervjuade som överlag som viktigt för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. De viktigaste framgångsfaktorerna för att erhålla arbete var en kombination av egen drivkraft, arbetskonsulentens kontinuerliga stöd, chefens förståelse för individens behov och arbetsuppgifter som matchar förmågan. De kritiska faktorerna är framgångsfaktorernas motsatser med särskild betoning av svårigheter när relationen till chefen på arbetsplatsen inte är bra eller när chefen inte vill eller kan ta tillräckliga hänsyn till individens behov.

Studien är en kvalitativ studie som har en förståelseinspirerade ambition, vilket innebär att det inte finns några anspråk på att generalisera resultaten till alla som erhållit arbete via supported employment. För det krävs en annan typ av studie. Det innebär dock inte att resultaten skulle sakna bäring för möjlig analytisk generalisering. I studiens begränsningar ingår också sådant som att de arbetstagare som valt att medverka kan tänkas vara de som är de mest framgångsrika. Detta gör inte deras erfarenheter mindre värda men de måste värderas i relation till att detta antagande.

Denna studies resultat bekräftar i stor utsträckning den forskning som redan finns inom området (se avsnittet om tidigare forskning). Att etablera sig på arbetsmarknaden har betydelse för individen i form av exempelvis bättre självkänsla, ökat inflytande, högre livskvalitet och i viss mån utökat nätverk. Inträdet på arbetsmarknaden underlättas av den form av stöd som supported employment utgör. Särskilt det utrymme för personligt anpassat stöd som metoden medger är enligt informanterna betydelsefullt. Den grundläggande tanken inom supported employment om stöd på arbetsplatsen så länge som individen behöver det, verkar dock vara svår att genomföra i praktiken. Orsakerna till detta kan naturligtvis handla om att individen inte vill eller behöver ha stöd längre men också om att regelsystemet och finansieringen av stöd under långa perioder inte är anpassat efter denna typ av behov. Av berättelserna från 6 personer i studien som inte längre är etablerade på

arbetsmarknaden kan det göras troligt att flera av dem hade, med fortsatt stöd, antingen kunnat fortsätta sin anställning eller få stöd att hitta en ny.

I relation till informanternas egna beskrivningar av sin funktionsnedsättning/svårigheter är personer med Asperger klart dominerande. Ett sätt att förstå att personer med denna typ av funktionsnedsättning är mest förekommande bland de som etablerat sig på arbetsmarknaden kan vara att de ofta vill ha tydligt avgränsade och återkommande arbetsuppgifter och inte önskar något större socialt samspel med kollegor etc. Detta, tillsammans med att flera har en speciell kompetens, gör att det är relativt enkelt att hitta en lämplig arbetsplats och att de anpassningar och rutiner som görs kan vara oförändrade under lång tid. Det motsatta gäller personer med ADHD där flera har behov av omväxling och variation på arbetet för att inte tappa motivation och koncentration.

Personer med intellektuell funktionsnedsättning lyfter särskilt det symboliska värdet i att ha ett arbete. Ett sätt att tolka det är att de tillhör den grupp som är mest stigmatiserad i samhället. Svag begåvning tycks vara svårt för samhället att acceptera. Hos deltagare med lindrig utvecklingsstörning syns behov av struktur och tydlighet i instruktioner, samt arbetsbeskrivningar som underlättar deltagarens förståelse för vad denne ska göra, vara av något större vikt än hos andra deltagare. Men det finns även områden där behoven likartade. Exempelvis är behovet av en förstående chef lika hos de med lindrig utvecklingsstörning som hos andra deltagare, liksom behovet av tydlighet om målet anställning i den initiala kontakten med arbetsgivaren.

Resultaten visar på vissa likheter men också på att olika typer av funktionsnedsättningar ställer krav på olika sorters stöd och anpassningar och att arbete har något varierande betydelse. Olikheterna gör det ineffektivt att behandla personer med olika typer av funktionsnedsättningar på samma sätt. Till det måste också individuella hänsyn tas eftersom det inte heller går att utgå från att alla personer med samma typ av funktionsnedsättning fungerar och vill ha det på samma sätt.

Förutom att typ och grad av svårigheter/funktionsnedsättning kan spela roll för individers möjligheter till arbete, har enligt intervjuerna också den egna motivationen och drivkraften betydelse. Personliga egenskaper, som social förmåga, ett positivt förhållningssätt och engagemang, framställs av en del som mycket viktiga för att bli accepterad på arbetsplatsen. Som framgått ovan är dock önskemål om socialt samspel med kollegor inte alltid aktuella.

Arbetskonsultens roll för framgång på arbetsmarknaden består enligt intervjuerna framförallt i att vara ett "ställföreträdande hopp" när den egna tron på framgång sviktar. Det är framförallt i processen fram till anställning som arbetskonsulentens insatser är viktiga för informanterna. För flera är därefter vetskapen om att arbetskonsulenten finns tillgänglig och intresserar sig för hur det arbetet går också viktig. För några har arbetskonsulten en vidare roll än att bistå i processen till och på arbetet, stödet de fått i livet som helhet framhålls.

Arbetsgivaren/chefen tillskrivs en stor betydelse i intervjuerna. Att ha chefens förtroende och förståelse och en god ömsesidig relation skapar trygghet och delaktighet.

## Diskussion och perspektiv

Nedan diskuteras några aspekter av det som är denna studies resultat. Först något om den roll/identitet som många av informanterna befunnit/befinner sig i, sedan några perspektiv på metodens betydelse för resultat och avslutningsvis arbetskonsulenternas uppgifter och betydelse.

Funktionsnedsättning är en kroppslig och/eller mental mer eller mindre omfattande nedsättning av funktionalitet och en personlig upplevelse men funktionsnedsättningen har också en social innebörd. I linje med Banduras (1977) beskrivning av sjukrollen är tillägnandet av en funktionshinderroll en

inlärningsprocess där den som är funktionshindrad övertar och lär in omvärldens sätt att se på funktionshindrade personer genom att spegla sig i andras uppfattningar. Rollen innebär, enligt Öhrn (2000), att den som är sjuk eller funktionshindrad i stor utsträckning förväntas överlämna sig till myndigheternas auktoriteter och experter. Dessa blir vägvisare och guider när det gäller utformningen av funktionshinderrollen. Även andra som anhöriga och vänner bidrar till inläringen av hur "man ska vara och bete sig" som funktionshindrad. Myndigheternas och inte minst hälso- och sjukvårdens auktoriteter har dock en särställning genom att de tillskrivs kunskap och förmåga att erbjuda behandling och kompensatoriska insatser vid både kortare och livslånga funktionsnedsättningar.

Att följa sakkunnigas råd är självfallet oftast positivt, men kan också innebära att personen med funktionsnedsättning får en passiv roll och lämnar från sig makten och inflytandet över den egna livssituationen till experterna. Begreppet "empowerment" betonar att människor inte är villiga att helt avhända sig makten över sin situation och aktivt vill ha ett större inflytande. Detta förstärks av individualiserings- och valfrihetstrenden i samhället samt av att experters makt urholkas genom att de ofta intar olika ståndpunkter och lämnar därmed större utrymme åt den enskilde att själv fatta beslut.

Med tanke på samhällets normer att vara normal, frisk, ha en hälsosam livsstil, arbeta och göra rätt för sig riskerar en passiv funktionsnedsättningsroll att utlösa känslor av skam över att vi inte förmår leva upp till det som förväntas av oss. Scheff (1990) anser att skam är den mest sociala av alla relationer. Skamkänslor uppkommer ur upplevelsen av att förlora anseendet eller gillandet hos personer som är betydelsefulla för oss. Skamkänslor utlöses av den självkritik och den ångest som detta innebär. Arbetslinjen förstärker genom sin normativa framtoning skammen över att stå utanför arbetsmarknaden och vara beroende av samhällets stöd. I den debatt som följde Arbetslinjen på 2000-talets första decennium utmålades de som uppbar olika former av ekonomiskt stöd som personer som inte drog sig för att "ligga andra till last", eller genom bedrägerier utnyttja systemet. Den typen av åsikter förstärker upplevelsen av att det är skamfyllt att vara beroende av Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen eller Socialtjänsten (se t.ex. Chungong & Svensson 2014).

Ett sätt att återta kontrollen över situationen kan vara en aktiv handlingsstrategi präglad av egenmakt och empowerment. Vägen dit går över att deltagarna redan från början ges inflytande över det sociala stödets inriktning och genomförande. Deltagande i beslut om vägen till arbete och ansvarstagande för besluten kan ses både som ett demokratiskt mål och en metod i att inkludera personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och i samhället (Warr 1987; Ife 2002)

### *Evidens och metoder*

Supported employment är en spridd och alltmer uppmärksam metod. Med inspiration från medicinen pågår idag en strävan efter att med forskning evidensbasera olika metoder inom det sociala området. Socialstyrelsen (2012) påpekar dock att forskning oftast bara kan ge besked om att en viss insats i genomsnitt är mer effektiv än en annan. Den är dessutom vanligen begränsad till en viss målgrupp. Därför kan utvärderingar av metoder behöva väga in deltagarnas situation, andra erfarenheter och önskemål samt kontextuella förhållanden. Socialstyrelsen skriver i handboken:

*För att arbeta evidensbaserat behöver man granska den egna verksamheten med kritiska ögon. Man behöver också kunskap om var man hittar information om aktuell forskning och forskningsbaserade metoder samt om hur man kritiskt granskar dem. Dessutom behövs tid för reflektion och kritisk granskning av egna erfarenheter. Det är också viktigt att följa upp den egna verksamheten systematiskt. Vad tycker klienterna om de insatser som ges? Har deras situation förbättrats efter genomförda insatser? Slutligen är det nödvändigt att kontinuerligt dokumentera vilken inverkan som*

*forskning, praktikers erfarenhet och expertis samt klienternas erfarenheter och önskemål har haft på utredningar och beslut av insatser.*

(Socialstyrelsen 2012 sid. 12)

Supported employment som är en form av arbetslivsinriktad rehabilitering är, i likhet med vård och socialt arbete, en komplex verklighet där utfallet inte kan förklaras enbart av valet av metoder. Det rationella dos-respons-tänkande som är kommer från medicinen är inte tillämpligt inom denna komplexa verklighet. Valet av metod kan inte ensamt förklara utfallet. Det är utöver valet av metoder en rad förhållanden som kan tänkas påverka utfallet i lika stor omfattning. Det viktigaste förhållandet, som för övrigt är väl känt bland praktiker, är betydelsen av relationen mellan deltagare och behandlare/mentorer eller i supported employments fall arbeidskonsulenter och handledare/chefer på arbetsplatsen.

Istället för att bara ha tilltro till evidensbaserade metoder borde undersökningar göras av relationen mellan klient och behandlare och den betydelse den har för behandlingens utfall (Hasselgren, 2006). Socialstyrelsen (2007) understryker t.ex. i sina tidigare riktlinjer för missbrukarvården att behandlingsmetoden i sig bara utgör 15-20 procent av de förhållanden som man vet påverkar människor i behandling. Detta skulle också troligen kunna appliceras på Supported employment.

Behandlareffekter<sup>6</sup> knutna till i detta fall framförallt arbeidskonsulententer och deras inställning och bemötande av deltagarna svarar rimligen för stor del av resultatet även. Det framgår av intervjuer att många av deltagarna själva utpekar konsulterna som den främsta anledningen till att deras ställning stärkts på arbetsmarknaden. Liknande resultat rapporteras av Müssner m.fl. (2008) som studerar sjukskrivna personers kontakter med Försäkringskassan och Hälso- och sjukvården. Där visas att det väsentliga för långtidssjukskrivna personers återhämtning och återgång i arbete inte är metoderna eller rehabiliteringsprogrammen utan det personliga bemötandet.

En slutsats skulle vara att valet av metod inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen sannolikt har stor betydelse, men att metoderna inte ensamt avgör utfallet. Enligt Bordin (1994) är det avgörande mentorernas (i detta fall arbeidskonsulenternas) förmåga att knyta an och skapa en fungerande samarbetsallians med deltagarna. Miller och Rollnick (2002) har visat att behandlaren/mentoren som person gör stor skillnad. Müssner m.fl. (2008) rapporterar att det personliga bemötandet i kontakterna med Försäkringskassan och Hälso- och sjukvården var avgörande för rehabiliteringen av långtidssjukskrivna. Socialstyrelsen (2007) hävdar, som tidigare nämnts, att interventionen och *behandlingsmetoden i sig* bara utgör 15-20 procent av de förhållanden som man vet påverkar människor i behandling.

### *Arbetskonsulentrollen*

Arbetskonsulenten följer deltagaren under hela anställningsprocessen. Framförallt fram till anställning erhållits och i vissa fall en tid efteråt. För en långvarig hållbarhet hade varit önskvärt om arbetskonsulenten följt deltagaren inte bara till arbete utan även för många en lång tid efter anställningens start. Det framgår också av intervjuerna med deltagarna att det finns en önskan om detta. Uppföljningen skulle rimligen innebära ett stöd vars omfattning gradvis trappas ned över tid men där ingen borte gräns finns utan de individuella behoven får avgöra. Detta ligger i linje med den ursprungliga tanken med Supported Employment men är ofta svår att genomföra beroende på regler och system som nästan utan undantag innebär tidsbegränsade insatser.

---

<sup>6</sup> Uppdelningen mellan å ena sidan påverkan av metoder och å andra sidan påverkan beroende av "behandlareffekter" bortser från att varje metod har sina inneboende värderingar, synsätt och förhållningssätt som påverkar utformningen av den personliga yrkesrollen.

Arbetskonsulentrollen är en sammansatt roll med olika funktioner, och den växlar mellan rollen som expert som ger råd och en mer lyssnande och stödjande roll. I den stödjande rollen ger arbetskonsumenten stort utrymme för deltagaren att ta egna initiativ och föra sin egen talan. Arbetskonsumenten kan även ha rollen som nätverksbyggare och bidra till att det konstrueras ett stödjande nätverk för deltagare som har behov av det. Ett flertal studier pekar på att det naturliga stödet bidrar till social integration på arbetsplatsen och högre arbetstillfredsställelse. (Jmfr Antonson 2002; Bond m.fl. 2008; Burns m.fl. 2007)

Ett skäl till att tala om rollen som arbetskonsulent som en sammanhållen roll är att detta bidrar till att synliggöra att rollen inte är ytterligare en specialiserad roll utifrån en stuprörslogik. Den utgår tvärtom från kompetenser sammansatta från flera områden. En arbetskonsulent förväntas behärska flera uppgifter som arbetsplatsanalyser, introduktion av deltagare på arbetsplatsen, klargörande av arbetsuppgifter och utformning av praktikprogram. Det kan handla om att:

- Motivera deltagare och väcka hopp om att förändring är möjlig.
- Bistå i sökande efter möjliga arbetsplatser på orten.
- Ta kontakt med anhöriga för att stödja deltagaren att omförhandla sin hemsituation för att få utrymme för praktik och arbete utanför hemmet.
- Analys av kvalifikationskraven för anställning.
- Analys av deltagarens arbetsförmåga kompetens och färdigheter.
- Matchning mellan praktik/arbete/chef och deltagare.
- Förhandla med arbetsgivare om individuella anpassningar
- Skapa och underhålla goda relationer med arbetsgivare/chef.
- Samverka med Socialtjänst, Arbetsförmedling och Försäkringskassa m fl kring insatser.

Rollen som arbetskonsulent ska stödja rehabiliteringsprocessen utan att ta över ansvaret från ordinarie myndigheter och vårdgivare. Den bygger på förmågan att samarbeta med deltagare och att etablera samverkan med berörda myndigheter och vårdgivare. Rollen som arbetskonsulent både rådgivning och mer praktiskt och socialt stöd.

Under praktikperioder ges möjlighet att träna färdigheter som krävs i förvärvslivet och få en bild av kvalifikationskraven i arbetslivet och hur dessa överensstämmer med den egna kompetensen.

Funktionen som samordningsansvarig innebär att arbetskonsumenten ofta i praktiken svarar för samordningen av insatserna från olika myndigheter. De svarar för kontinuiteten i processen och håller kontakten med enskilda handläggare på berörda myndigheter. Dessa har dock kvar ansvaret för sina insatser. Samordningsfunktionen innebär inte några formella befogenheter. Arbetskonsulentens uppgift begränsas till att se till att de olika insatserna ges i rätt tid och rätt följd. Arbetskonsulentens roll är att underlätta och stödja deltagarna att föra sin egen talan.

Den sociala funktionen betonar det sociala sammanhanget och deltagarens relationer till omgivningen. Arbetskonsulenterna har till uppgift att stödja deltagarnas övergång från ett sammanhang till ett annat. Det kan handla om övergången från sjukskrivning eller arbetslöshet till ett aktivt deltagande i rehabiliteringsprocessen eller från en sysselsättningsverksamhet inom handikappomsorgen till arbete. Denna innebär en övergång som för många, men inte för alla, erbjuder en väg till etablering på arbetslivet med dess fördelar och nackdelar. Det är arbetskonsulenternas uppgift att väcka hopp och motivera deltagarna att ta ansvar för och engagera sig i planeringen av sin väg till anställning. Under det inledande skedet är ofta känslor av ambivalens och kluvenhet aktuella, med tvivel om målet är möjligt och värt ansträngningarna. Arbetskonsulentens motiverande samtal inriktas på att möta denna ambivalens. Det är samtalen kring denna ambivalens som driver processen framåt.

Arbete innebär för de flesta deltagare en känsla av att ingå i arbetslivets sammanhang, att vara del av en gemenskap utanför hemmet och att känna sig behövda. I detta skede sätts det informella nätverket på prov. Släkt och vänner bidrar till att ge det informella nätverket ett innehåll som motverkar social isolering och ger ett umgänge på fritiden. De svarar även för ett utbyte av tjänster och gentjänster som skapar trygghet vid ev. svårigheter. De tidigare relationerna inom familjen kan dock behöva förändras för att underlätta deltagarens engagemang under vägen till arbete. Arbetskonsulentens funktion kan i det skedet vara att ta initiativ till och stödja en omförhandling av deltagarnas ansvar för uppgifter i hemmet.

Den personliga funktionen betonar betydelsen av deltagarens personliga utveckling med stärkt självkänsla och ökad tilltro till den egna förmågan att hantera framtida utmaningar. Redan besluten om deltagande i Misas verksamhet är beroende av deltagarnas självkänsla och deras nivå av Self-Efficacy. Självkänsla handlar om självkännedom och hur deltagarna uppfattar sig själva. Det handlar om hur nöjda, stolta och accepterande de är mot sig själva. Dålig självkänsla kan både vara att under- och överskatta sin person eller kapacitet, och behöver hållas isär från begreppet Self-Efficacy som har med prestationer att göra och tilltron till den upplevda förmågan att kunna hantera framtida utmaningar.

Att vara arbetskonsulent innebär att ge utrymme för deltagarna att själva ta ansvar för sin rehabilitering. Detta för att motverka deltagares tendens att lägga ansvaret för denna på myndigheter och vårdgivare. Följsamhet till andra myndigheters och vårdgivares råd och rekommendationer kan självfallet i vissa lägen vara något positivt, men som "livsstil" kan den innebära att ansvaret för sin situation läggs över på andra. Att göra deltagarna aktiva redan i planeringen är ett sätt att göra dem delaktiga i processen redan från början.

Delaktighet är central inom empowermentprocessen som syftar till att deltagarna ska uppleva ökad självkänsla och makt över sin situation. Begreppet Self-Efficacy handlar om deltagarnas upplevelse att själv kunna hantera framtida utmaningar. Self Efficacy kan ses som ett mått på deltagarnas upplevelse av att ha kontroll över sin egen situation och sin tilltro att kunna påverka denna. För att denna ska vara uthållig krävs stöd av många aktörer, som arbetsgivare, kollegor, arbetskonsulent och andra aktörer.

Rollen som arbetskonsulent kan i en empowermentprocess ges olika utformning beroende av det handlingsutrymme som deltagaren har. Jämte full kontroll, där deltagaren själv för sin talan i alla situationer, förekommer en form av "advocacy", där arbetskonsulenten under ett inledande skede för deltagarens talan och agerar i hans eller hennes intresse. Det kan ses som ett steg på vägen mot full egen kontroll. Arbetskonsulenter kan ibland behöva stödja deltagaren att gradvis uppnå kontroll över sin situation. Empowerment får inte förväxlas med låt-gå-mentalitet där deltagare oberoende av konsekvenserna lämnas åt sig själva att hantera situationer som är dem övermäktiga. Att deltagare tillfälligt inte klarar av vissa situationer under ett skede i livet utgör inget hinder för att de ska besluta om och ta ansvar för andra situationer. Empowermentprocesser innefattar stöd för deltagarens strävan efter ökad makt över den egna situationen och över framtida livschanser. Rollen som arbetskonsulent är att som "möjliggörare" underlätta detta, men att erövra makten över sin situation förblir deltagarens eget verk.

## Fortsatta kunskapsbehov

Denna studie bidrar med vissa insikter och kunskaper kring faktorer som påverkar hållbarheten i anställning för personer med funktionsnedsättning. Det behövs dock t.ex. mer kunskap om hur den viktiga faktorn motivation skapas och upprätthålls hos både deltagare och arbetsgivare, hur



arbetsgivares kunskaper om funktionsnedsättningar kan ökas och om hur arbetsplatsers kultur/klimat påverkas av att ha anställda med funktionsnedsättning.

För att med säkrare grund kunna uttala sig om effekter och hållbarhet på sikt behövs ytterligare, både breda och fördjupande, studier som kan jämföra personer med olika typer och grader av funktionsnedsättning, analysera faktorer som genus, etnicitet och klass, systematisera arbetsgivares/chefers/anhörigas och handläggares erfarenheter etc. Särskilt kvantitativa studier där en betydligt större grupp följs longitudinellt är önskvärda. Först då kan vi med större säkerhet veta om Supported employment har långsiktig hållbarhet. Mycket är fortfarande outforskat eller otillräckligt beforskat.





## Referenslista

Anthony, W. A & Jansen, M. A. (1984). Predicting the vocational capacity of the chronically mentally ill: Research and implications. *American Psychologist*, May 39(5). 537-544.

Arbetsförmedlingens Återrapportering 2011 - Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga - 11 a och b (15 juni 2012)

Arbetsförmedlingens Återrapportering 2013 – Personer med lönebidrag samt tidig identifiera av funktionsnedsättning. (14 juni 2013)

Areberg, C., (2013) Individual Placement and Support (IPS) for persons with severe mental illness - Outcomes of a randomised controlled trial in Sweden. Department of Health Sciences/ Occupational Therapy and Occupational Science, Faculty of Medicine Doctoral Dissertation Series 2013:31.

Blitz, CL., Mechanic, D. (2006). Facilitators and barriers to employment among individuals with psychiatric disabilities: a job arbetskonsulent perspective. *Work*, Vol, 26 (4), 407-419.

Bond, G. (2004). Supported employment: Evidence for an evidence-based practice, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 345–359.

Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake RE., Fioritti, A., Knapp, M., Lauber, C., Rössler, W., Tomov, T., Van Bussbach, J., White, S., Wiersma, D., EQOLISE Group (2007), The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *Lancet*, Vol, 29, (370), 1146-1152.

Campbell, K. Bond, G. Drake, R. (2011). Who Benefits From Supported Employment: A Meta-analytic Study. *Schizophrenia Bulletin*, Mar; Vol. 37 (2), 370-380.

Chon-Kyun, (2007). Federal employees with disabilities with regards to occupation, race, and gender. *Public Personnel Management*, Vol 36 (2), 115-125.

Corbiere, M., Lanctot, N. (2011). Salient components in supported employment programs: Perspectives from employment specialists and clients. *Work* 39, 427–439.

Dahl, S (2014) *Män och Jämställdhet - Statens offentliga utredningar (SOU:2014:6, Bilaga 15, Män och förvärsarbete)*.

Dorio, J (2004) Tying it all together -- The PASS to Success: a comprehensive look at promoting job retention for workers with psychiatric disabilities in a supported employment program. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 28 (1): 32-9.

Eggleton, I., Robertson, S., Ryan J., & Kober, R. (1999) The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation* 31, 95–107.

Ekman, K, Lapington, M (2013). *Vägen till arbete med hjälp av supported employment vad fungerar och varför? Stockholms Universitet, Institutionen för socialt arbete - Socialhögskolan. Examensarbete 15 p.*

European union of supported employment toolkit (2010).

Fornes, S.L (2008). Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, Vol 69(1-A).

Forrester-Jones, R., Jones, S., Heason, S., Di Terlizzi, M. (2004) Supported employment: a route to social networks. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 17, 199–208.

Gold, M. (1978). *Try Another Way Training Course*. Boston, Massachusetts.

Hempleman, B., Longhi, D. (1996) *Employment Outcomes for Supported Employment Clients in the Division of Vocational Rehabilitation*. Washington State Department of Social and Health Services Budget Division Office of Research & Data Analysis & The Washington Institute.  
<http://www1.dshs.wa.gov/pdf/ms/rda/research/10/09.pdf>

Gamble, D., Moore, C.L. (2003). Supported employment: Disparities in vocational rehabilitation outcomes, expenditures and service time for persons with traumatic brain injury. *Journal of Vocational Rehabilitation* 19, 47–57.

Glover, C., Frounfelker, R. (2013). Competencies of More and Less Successful Employment Specialists. *Community Mental Health Journal* 2013, Jun; 49, (3): 311-316.

Gustafsson, J. (2010). *Hållbart arbete. Arbetsliv för personer med nedsatt* Örebro Universitet, 2010

Gustafsson, J., Prieto Peralta, J., Danemark. B (2013). The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, jan, 38 (2). 99-111.

Hernes, T. (1996). *Arbete med Bistånd – ett vanligt arbete för ovanliga människor*. Ur Hernes, T., Stiles, K. & Bollingmo, G. Red. (1996) *Vägen till arbete. Nytt perspektiv på rehabilitering*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.

Howlin, P., Alcock, J., Burkin, C. (2005), An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism: The International Journal of*

Hurlbutt, K., Chalmers, L. (2004) *Employment and Adults with Asperger Syndrome*. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, Vol 19(4) 215-222.

Jiraneck, D., Kirby, N., (1990) The job satisfaction and/or psychological well being of young adults with an intellectual disability and nondisabled young adults in either sheltered employment, competitive employment or unemployment. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities* 16, 133–148.

Lövgren, V, Markström, U & Sauer, L (2014). *Från sysselsättning till arbete. Kunskapsammanställning om stöd till arbete för personer med funktionsnedsättning*. Umeå: Umeå universitet

Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Developmental Disability*, 38, 89–96.

Rehabilitation act 1973 – Section 504

Rehabilitation act section 7 (35) – Department of Education

Rose, J., Saunders, K., Hensel, E., Kroese, B. (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disabilities*, Vol 9(1) 9–23.

Socialstyrelsen (2008) *Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning*, artikelnummer 2008-131-22

Spjelkavik, Ø., (2012) Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries. *Journal of Vocational Rehabilitation* 37. 163–172).

Tilson, G., Simonsen, M. (2013). The personnel factor: Exploring the personal attributes of highly successful employment specialists who work with transition-age youth. *Journal of Vocational Rehabilitation* (38), 125–137.

Tsang, H., Chan, A., Wong, A., Liberman, RP. (2009). Vocational outcomes of an integrated supported employment program for individuals with persistent and severe mental illness. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 40 (2009) 292–305.

Tunevall, C. (1996). SIUS- Uppföljning av försöksverksamheten med särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet. Delrapport 2. AMS: Vägledningseenheten, Serie Vra 1996:3.

Tössebro, J (2012) *Personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet. Kunnskapsoversikt og kunnskapsutfordringer*. Trondheim: NTNU

Utbildningsdepartementet (2010). Informationsmaterial - För ett jämställt Sverige - regeringens politik 2007-2010.

Wehman, P., Kreutzer, J., Michael, W., Sherron, P., Diambra, J., Fry, R., Groah, C., Sale, P., Killam, S. (1989) Employment outcomes of persons following traumatic brain injury: pre-injury, post-injury, and supported employment. *Brain Injury*, Vol 3, (4), 397-412.

Wehmeyer, M. L. (1994) Employment status and perceptions of control of adults with cognitive and developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities* 15, 119–131.

Wehmeyer, M. L., & Bolding N. (1999) Self-determination across living and working environments: a matched samples study of adults with mental retardation. *Mental Retardation* 37, 353–363.

Wehmeyer, M., Palmer, S. (2003). Adult Outcomes for Students with Cognitive Disabilities Three-Years After High School: The Impact of Self-Determination. *Education and Training in Developmental Disabilities*, Vol 38(2), Jun, 2003. 131-144.

Ås, B. (2004). The five master suppression techniques. *Women in white: the European outlook*. (S. 78-83).





Högskolan i Halmstad  
Box 823  
301 18 Halmstad  
[www.hh.se](http://www.hh.se)



Misa AB  
Korta gatan 7  
171 54 Solna  
[huvudkontor@misa.se](mailto:huvudkontor@misa.se)  
[www.misa.se](http://www.misa.se)