



ÖREBRO UNIVERSITET
HÄLSOKADEMIN

HÅLLBART ARBETE

Arbetsliv för personer med nedsatt
arbetsförmåga

Innehåll

Innehåll	3
Förord.....	5
Sammanfattning.....	6
Inledning	8
Personer med nedsatt arbetsförmåga	9
Supported Employment	14
Supported employment i svensk kontext.....	18
Beskrivning av projektet.....	20
Organisationsbeskrivningar.....	24
Metod.....	27
Yttre villkor	29
Inre villkor	41
Reflektioner.....	59
Vad har vi sett?.....	61
Att fundera över	64
Referenser	67

Förord

Denna rapport utgör slutredovisningen av forskningsprojektet *Hållbart arbete* – om personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden som pågått under åren 2007-2010. Rapporten skildrar hur arbetslösa med nedsatt arbetsförmåga, utifrån metoden *Supported Employment* når, får och behåller ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Fokus i projektet har varit på den sista fasen i metoden, att behålla ett arbete.

Projektplanen för *Hållbart arbete* utarbetades av Berth Danermark och Sivert Antonson vid Institutet för handikappvetenskap, Örebro universitet i samråd med samarbetsorganisationerna. Berth Danermark har varit projektledare för projektet. Projektmedarbetare har varit Sivert Antonson, docent vid Institutet för handikappvetenskap, Lars Rickardt, företagsrekryterare på Activa, Eva Valtersson och Susanne Löfstrand, arbetskonsulenter på Misa samt Per Germundsson och Johanna Gustafsson, doktorander vid Institutet för handikappvetenskap. Samtliga har varit delaktiga i insamlingen av resultat. Studien är genomförd vid Institutet för handikappvetenskap vid Örebro universitet i samarbete med Stiftelsen Activa i Örebro län, Arbetsförmedlingen Örebro och Misa AB i Stockholm. Projektet är finansierat av Sparbankstiftelsen Nya, Misa och stiftelsen Activa. Företrädare från samarbetsorganisationerna har i en pågående dialog bidragit till studiens resultat tillsammans med alla arbetsgivare, arbetskamrater och arbetstagare vi fått möjlighet att möta under studiens genomförande. Ett stort tack till er alla!

Resultaten från projektet kommer att ligga till grund för vetenskapliga artiklar och en doktorsavhandling. Det finns idag alltför lite forskning i Sverige som berör arbetssituationen för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga och vår förhoppning är att denna rapport kan utgöra ett värdefullt bidrag till information och inspiration inom detta område.

Örebro i oktober 2010

Johanna Gustafsson

Sammanfattning

Rapporten handlar om arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och deras arbetssituation. För många människor med funktionsnedsättning som innebär en nedsatt arbetsförmåga är arbete inget på förhand givet alternativ och det finns flera förklaringar till detta. Strukturella och individuella faktorer påverkar men få undersökningar har gjorts av hur arbetslivet för människor med funktionsnedsättning ser ut. Denna studies huvudsakliga syfte är att belysa de inre och yttre villkoren för etablering och förankring i arbetslivet för människor med nedsatt arbetsförmåga som fått stöd till att nå, få och behålla ett arbete. Stödet har getts av stödverksamheter som inspirerats av *Supported employment*-metodik. Studiens inriktning har varit på att identifiera det som har varit framgångsrikt i etableringen och förankringen i arbetslivet. Studien har både en kvantitativ och en kvalitativ ansats och data har samlats in med hjälp av registerdata och kvalitativa intervjuer med arbetstagare, arbetsgivare och arbetskamrater.

Studien av de yttre villkoren visar att de allra flesta arbetstagare som ingår i studien har en lång period av arbetslöshet innan etableringen i arbetslivet. Samtliga har varit beroende av välfärdssystemen och i stort sett alla har levt på bidrag från någon av dess aktörer. Ingen har frivilligt valt att vara i den situationen men en lång rad händelser har lett dit och ingen har haft möjlighet att ta sig ur situationen på egen hand. Vid ett tillfälle har de kommit i kontakt med en organisation som arbetar med stöd, inspirerat av *Supported employment*, och där fått stöd till att nå, få och behålla ett arbete. Att få stöd påverkas av demografiska faktorer såsom kön och ålder. Det finns en köns- och ålderskillnad bland arbetstagarna i materialet som visar att männen har fått arbete vid yngre ålder än kvinnorna.

De flesta i målgruppen arbetar på mindre privata företag. Arbetsuppgifterna är nästan uteslutande okvalificerade inom industri, handel eller den ideella sektorn. Lönenivån håller sig inom lönebidragets spann där taket för närvarande ligger vid 16 700 kr. Merparten arbetar inom låglönesektorn och är anställda med lönebidrag. Av de anställda arbetar drygt en tredjedel deltid vilket medför ett fortsatt bidragsberoende. Vid uppföljning en är en tredjedel inte vara kvar på den arbetsplats där de fick stöd till anställning. De är i stället anställda i ett annat arbete eller är på väg mott ett arbete via en ny period av stöd. Ytterst få har mist förankringen på arbetsmarknaden och återfinns som arbetslösa eller sjukskrivna. Genom detta kan *Supported employment* beskrivas som en framgångsrik metodik för att stödja personer med nedsatt arbetsförmåga till en långvarig etablering på arbetsmarknaden.

Etableringen på arbetsmarknaden har underlättats av ett individuellt stöd från en extern stödorganisation men förankringen på arbetsplatsen har i hög grad varit avhängigt av det stöd som arbetstagarna får på arbetsplatsen. Det som verkar vara viktigt är att förhållandena på arbetsplatsen är så lika det gängse som möjligt för att en anställning ska komma till stånd och de naturliga relationerna på arbetsplatsen ska kunna växa fram. Det centrala verkar vara att nå det som i *Supported employment* kallas det "typiska" arbetet. Ett arbete som speglar arbetssituationen för det stora flertalet på arbetsplatsen och som är nödvändigt för att produktionen ska kunna fortgå är förutsättningar för det typiska. Att vara på en arbetsplats på andra villkor och på ett sätt som avviker från det gängse på arbetsplatsen ger inga starka relationer på arbetsplatsen och kan leda till att personen mister sin position på arbetsmarknaden. Det som främst setts som avvikande på

arbetsplatserna är att ha ett omfattande stöd av en extern stödperson och att ha ett litet arbetsutbud. Att vara få timmar och/eller få dagar på arbetsplatsen minskar både värdet för produktionen och möjligheterna till kontakter med de andra på arbetsplatsen. De arbetstagare som är kvar under sådana avvikande förhållanden på arbetsplatsen har inte fått anställning och saknar oftast starka relationer med medarbetarna.

De arbetstagare som upplever trivsel på arbetsplatsen är de som utför ett för produktionen värdefullt arbete och som själva upplever att arbetet känns meningsfullt. Få arbetstagare upplever några hinder i arbetet på grund av nedsatt arbetsförmåga. Det negativa som arbetet för med sig är att det är energikrävande. Arbetstagarna upplever att mycket av deras energi går till arbetet och ingenting finns kvar för att orka med andra aktiviteter. Men arbetet medför så mycket positivt att de tycker det är värt att offra sin fritid för att kunna arbeta. Relationer med arbetskamrater är en faktor som lyfts fram som främjande för att orka med arbetet. De som är fullt inkluderade på arbetsplatsen upplever trivsel på arbetsplatsen även om arbetsuppgifterna inte är de allra roligaste och de framhåller relationerna med arbetskamraterna som det bästa på arbetet.

Det stöd som arbetstagarna får av arbetsgivare är viktigt för att kunna fungera i arbetslivet. Många av arbetsgivarna ger ett omfattande stöd till sina anställda om de bedöms som värdefulla för företaget och stödet kan beröra både arbete och privatliv. Arbetsgivaren blir således en viktig faktor för att kunna behålla förankringen på arbetsmarknaden. Men arbetsgivare kräver något tillbaka och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare präglas av rättigheter och skyldigheter, som för alla anställda. Det görs ingen skillnad utifrån funktionsnedsättningen utan det som är avgörande är produktiviteten. Lönebidraget blir här viktigt för att kompensera för eventuellt produktionsbortfall. Ingen av arbetsgivarna i studien är beredda att anställa någon av godhet utan arbetstagaren måste utföra ett produktivt arbete på arbetsplatsen för att en anställning ska komma till stånd.

Sammantaget kan sägas att etableringen på arbetsmarknaden verkar vara beroende av stödet från en extern stödorganisation medan förankringen på arbetsmarknaden verkar vara beroende av det interna stödet på arbetsplatsen. Möjligheten att kunna behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden beror främst på att arbetstagaren utför ett för produktionen värdefullt arbete men för att lyckas med det behövs ett omfattande stöd från både arbetsgivare och arbetskamrater. I de fall som det externa och det interna stödet samverkar med varandra som länkar i en gemensam process med tydlig ansvarsfördelning leder detta till en hållbar arbetssituation för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Inledning

Den här rapporten handlar om personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga som med stöd, inspirerat av Supported employment, har kommit ut i arbete på den reguljära arbetsmarknaden under perioden 1996-2007. Inom projektet Hållbart arbete, som pågått mellan 2007-2010, har forskare tillsammans med praktiker försökt sätta sig in i de faktorer som påverkar möjligheterna att kunna behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden för dem som har en nedsatt arbetsförmåga.

Många människor som har nedsatt arbetsförmåga är inte etablerade på arbetsmarknaden. Det finns många skäl till detta och olika förklaringar ges i olika sammanhang och på både strukturell och individuell nivå. Forskning visar på att arbetslivets struktur har förändrats. Kraven på arbetskraften har ökat, främst i fråga om flexibilitet, och teknisk utveckling och globalisering har medfört att många enkla arbetsuppgifter har försvunnit från den svenska arbetsmarknaden. Detta påverkar de personer som inte på ett enkelt sätt kan anpassa sig till förändrade arbetsförhållanden och som inte har kvalificerande utbildningar. Kunskapsamhällets intåg där kraven har höjts på att de anställda ska vara välutbildade påverkar möjligheterna för att få arbete sett utifrån det faktum att personer med funktionsnedsättningar ofta har en lägre utbildning än andra.

Trenden i samhället har under de senaste åren varit att arbetsförmåga främst ses som en individuell förmåga, kopplad till den enskilde snarare än till den omgivande miljön, och ansvaret för situationen bär då individen som inte når upp till de krav som arbetslivet ställer. Den debatt som förs i media och politiken har sannolikt påverkat genom att ordet arbetsförmåga i stort sett enbart nämns i samband med sjukförsäkring eller arbetslöshet vilket befäster en bild av människor med nedsatt arbetsförmåga som "sjuka" och oproduktiva eller som politikerna säger "i utanförskap". Alla dessa faktorer påverkar på olika sätt men summan av dem blir att många människor med nedsatt arbetsförmåga aldrig ens ges tillfälle att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta befäster den bild som ges av människor med nedsatt arbetsförmåga som oförmögna att klara av de krav som arbetslivet ställer.

Studien som denna rapport handlar om visar på motsatsen. När möjlighet och tillfälle ges blir människor med nedsatt arbetsförmåga etablerade och förankrade i arbetslivet. De arbetstagare som beskrivs i rapporten har alla varit arbetslösa och stått utanför arbetsmarknaden. En del har tidigare arbetslivserfarenhet medan andra inte har haft någon kontakt med arbetsmarknaden. Gemensamt är dock att alla har haft en önskan om att arbeta men av olika skäl inte fått möjligheter eller tillfälle till detta innan de fick stöd. Att nå, få och behålla ett arbete kan beskrivas som tre faser i en metod, Supported employment, som under ett trettioårigt år har använts världen över för att ge stöd till människor med funktionsnedsättning som vill och kan arbeta. Personerna i studien har alla fått stöd som har inspirerats av denna metod. Fokus i studien har varit på metodens sista fas, att behålla ett arbete, och personerna som ingår i studien är alla etablerade på arbetsmarknaden sedan minst ett par år tillbaka. Den frågeställning som är utgångspunkten för studien är vilka framgångsfaktorer som kan identifieras i det att en person med nedsatt arbetsförmåga behåller ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Framgångsfaktorer kan finnas i både yttre villkor, såsom exempelvis lönebidrag, och i de inre villkoren som personen upplever på arbetsplatsen. Det som tidigare forskning visat ha betydelse för ett hållbart arbete är bland annat balans mellan krav och kontroll (Karasek & Theorell,

1990) och mellan aktivitet och återhämtning (Lundberg & Wendtz, 2005) samt vikten av välbefinnande i arbetslivet (Olson, 2004). De inre villkoren på arbetsplatsen är sparsamt undersökta när det gäller personer med nedsatt arbetsförmåga i arbetslivet. Studien tar sin utgångspunkt i hur de inre villkoren, tillsammans med de yttre, påverkar möjligheterna att kunna behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden för personer med nedsatt arbetsförmåga.

Personer med nedsatt arbetsförmåga

Personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga

En funktionsnedsättning innebär att en fysisk eller psykisk funktion är nedsatt i förhållande till vad som kan förväntas vara normalt. Detta kan innebära begränsningar i det dagliga livet men vilka begränsningarna är och hur de manifesterar sig beror både på individ och på omgivning. Ett funktionshinder uppstår när en funktionsnedsättning medför konsekvenser för individen i förhållande till sin omvärld. Konsekvenserna kan vara både i aktivitet och delaktighet och bestå av så väl individuella faktorer som omgivningens utformning och bemötande. Begreppet funktionshinder är därför till stor del omvärlds- och situationsrelaterat. Funktionshinder är därför relativt, beroende av både individ och miljö, och utgångsfaktorn i denna rapport är det miljörelativa handikappbegreppet. (Grönvik, 2007).

Av detta följer att funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga blir svårt att definiera. Statistiska centralbyrån redovisar att drygt 900 000 personer (15,5 %) av Sveriges befolkning i åldern 16-64 år har en funktionsnedsättning. Av dessa anser drygt en halv miljon att de även har en nedsatt arbetsförmåga (SCB, 2009).

Arbetsförmåga

Begreppet arbetsförmåga är centralt inom arbetsmarknadspolitiken men saknar en tydlig och enhetlig definition och tolkas olika inom de myndigheter som använder begreppet i sin myndighetsutövning (SOU, 2009:89). Avsaknaden av gemensamma metoder och normer för att fastställa begreppet arbetsförmåga leder till att värderingar och föreställningar hos den som bedömer, eller blir bedömd, riskerar att få stor betydelse. Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom kan vara självklar men för många tillstånd är det en värderingsfråga som speglar den allmänna synen i samhället eller i den specifika yrkesgruppen. I olika tider och i olika kulturer har frågan om individens rättigheter och skyldigheter behandlats olika. Arbetsförmåga är såväl ett politiskt som medicinskt begrepp. Frågan om arbetsförmåga, och därmed arbetsoförmåga, har också en moralisk underton i och med kopplingen till sjukdom. Att vara sjuk och till följd av det arbetsoförmögen intar en moralisk särställning i relation till andra problem som kan drabba den enskilde. I sjukförsäkringen är det en sjukdom, en medicinsk definierad avvikelse från det som

betraktas vara normaltillståndet, som ska ligga till grund för tillgången till försäkringen. Vad som ska räknas som sjukdom kan ibland vara svårt att definiera. För att tillmötesgå systemet kan en läkare diagnostisera patientens upplevelse av ohälsa och en del av de problem som traditionellt räknas som sociala eller psykosociala blir med detta tillvägagångssätt medicinska för att passa in i rådande lagstiftning och regelverk. Man kan säga att problemen medikaliseras. Med en medikalisering av problemen blir dessa i högre grad sedda som individuella faktorer, något som är tydligt i att arbetsförmåga ofta betraktas som en individuell (o)förmåga.

ICF och medikalisering

Den modell som WHO (2001) har skapat för att klassificera hälsa, ICF, kan användas för att beskriva hur medikalisering uppstår. I sjukförsäkrings- och arbetsmarknadssystemen kan sjukdom, funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga enbart hanteras utifrån medicinska begrepp. Ett läkarintyg om sjukdom eller en diagnos är det verktyg som används för att kontrollera om individen har rätt till stöd. Men de problem som kan uppstå för en individ i förhållande till arbetsliv har inte alltid en medicinsk förklaring. Andra faktorer som exempelvis låg utbildningsbakgrund eller svag arbetslivsförankring kan spela in. Det är vanligare med arbetslösa i sjukförsäkringen (19,4 %) än i totalbefolkningen (4,9 %) och arbetslösas sjukfall varar även längre än anställdas. Psykiska diagnoser är vanligare hos arbetslösa män än hos kvinnor, medan ett omvänt förhållande råder bland anställda. Bland kvinnor är muskelo-skeletala diagnoser vanligare bland arbetslösa sjukskrivna än hos anställda vilket kan tyda på en viss utsorteringsprocess från arbetsmarknaden (Hetzler, 2005). För att få rätt till stöd och insatser i välfärdssystemen behöver dock eventuella andra faktorer göras medicinska eftersom enbart medicinska diagnoser ger rätt till stöd.

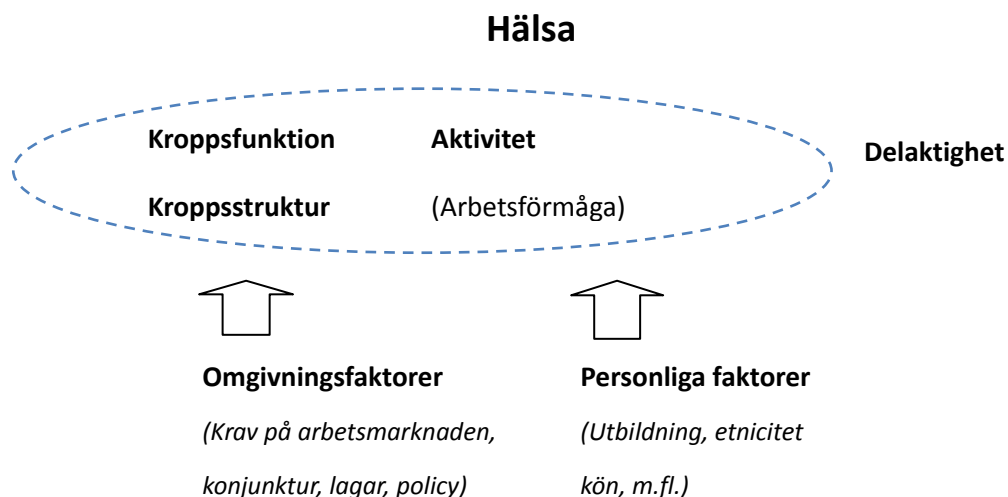


Bild 1: Medikalisering utifrån ICF som beskrivningsmodell

Sjukförsäkrings- och arbetsmarknadssystemen hanterar bara medicinska begrepp av sjukdom och handikapp och hur dessa påverkar aktivitetsförmåga i förhållande till arbete. Därför sker en omflyttning av problem i omgivnings- och personliga faktorer så att de ska bli medicinska för att kunna hanteras av systemet.

Nödvändigheten att anpassa sig efter systemen har således lett till en omfattande medikalisering vilket i sin tur har lett till höga sjuktal. Den höga belastningen av sjukförsäkringarna ses ofta främst som ett ekonomiskt problem. Ett annat problem, som därigenom inte belyses i lika hög grad, är att belastningen till stor del har en förklaring i samhällliga brister. Problem som är samhällliga till sin natur blir till individuella och lösningar görs på individnivå istället för på samhällsnivå. Individualisering bidrar till att individer ses som personligen ansvariga för den situation de hamnat i och att samhället på så sätt slipper undan ansvaret för den situation som det har skapat (Peralta, 2006). Ett konkret exempel är låg utbildningsnivå. Idag går drygt en fjärdedel ut gymnasieskolan utan fullständiga betyg (se statistik på www.skolverket.se). Troligtvis kommer dessa personer att ha betydande svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Som arbetslös finns en större risk än som anställd att hamna i sjukförsäkringen (Hetzler, 2005)

Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett begrepp som har kommit att användas mer och mer inom arbetsmarknadspolitiken under de senaste åren. Tryggheten i anställningsförhållanden har minskat och begreppet har sitt ursprung i de ökade kraven på individen att vara attraktiv och "säljbar" på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson, 2004). Den anställda ska själv ansvara för sin kompetensutveckling för att kunna möta de krav som arbetsgivaren ställer i en anställning. Det samma kan sägas gälla för arbetslösa. Inom de myndigheter som möter arbetslösa finns dock ingen entydig definition om vad anställningsbarhet är.

I många OECD-länder har antalet personer i sjukförsäkringssystemen ökat. Denna ökning kan inte ges en medicinsk förklaring. En del av förklaringen är istället att synen har förändrats hos välfärdsstatens aktörer avseende vilka kroppsliga och själsliga problem som medför arbetsoförmåga. Vid sidan om attityder hos sjukskrivande läkare och sjukskrivna individer står även attityderna hos arbetsgivarna. 1990-talets ekonomiska nedgång påverkade maktbalansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarsidans fördel. I spåren av lågkonjunkturen har konkurrensen på arbetsmarknaden ökat och anställningstryggheten urholkats. Det har även blivit mer accepterat att göra sig av med personer som inte fungerar optimalt. Det ökande antalet personer i sjukförsäkringssystemet kan då ses som ett uttryck för en accelererande utsortering av personer med någon form av problem i förhållande till vad arbetsmarknaden kräver (Hetzler, 2005).

Arbetsmarknadens krav på arbetstagaren

Arbetslivet förändras över tid. De tendenser som karakteriserar 2000-talets arbetsliv är en individualisering av arbetet och en avreglering av organisationen. Kännetecknen på avreglering är en tendens till minskning av de tydligt definierade arbetsuppgifterna, och av tid och rum för utförandet av arbetsuppgifter, till förmån för mer flexibla organisationer med kapacitet att anpassa sig för att kunna överleva i en allt mer föränderlig omvärld. Arbetstagarna förväntas vara självständiga och flexibla i både arbetsuppgifter och arbetstid och ansvaret för arbetets utförande förläggs ofta till arbetstagaren istället för överordnad. I detta kommer ett större krav på individen att själv kunna

anpassa sig till de föränderliga arbetsvillkoren som organisationen möter. I det individualiserade arbetet ställs även krav på att arbetstagaren ska behärska och kunna utveckla sociala relationer, främst inom de branscher som är kundorienterade (Allvin m fl, 2006). Inom industrin har organisationsmodeller som bygger på rationalisering, kvalitet och flexibilitet, som till exempel Lean production, blivit en tydlig trend som även har spridit sig till andra branscher. Grundtanken i dessa organisationsmodeller är att personalen ska ha en mångkunnighet för att öka flexibiliteten i bemanningen samt att styrningen och förväntningarna är på individnivå snarare än på en kollektiv nivå. Arbetstagarna ska arbeta självständigt och vara mångkunniga, engagerade och måldrivna i en organisation som styrs av effektivitet och flexibilitet (Johansson & Abrahamsson, 2009).

Arbetslivsinriktad rehabilitering i välfärdssystemet

Många personer med funktionsnedsättning är beroende av stöd från något, eller flera, av välfärdssystemen för att ha möjlighet att nå, få och behålla ett arbete. Det begrepp som används för att beskriva denna process är arbetslivsinriktad rehabilitering. Rehabilitering som ord har sitt ursprung i latin och härstammar från Re (åter) och Habils (duglig). Socialstyrelsen definierar rehabilitering som *” insatser som skall bidra till att en person med förvärvad funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, återvinner eller bibehåller bästa möjliga funktionsförmåga samt skapar goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet”* (Socialstyrelsen, 2007). Syftet med rehabilitering är enligt denna definition trefaldigt: bästa möjliga funktionsförmåga, självständigt liv och deltagande i samhällslivet. Målet med rehabiliteringen kan därför sägas vara både medicinskt och socialt. Rehabiliteringsbegreppet används inte enhetligt inom välfärdssystemen och målsättningen med rehabiliteringen varierar mellan myndigheterna.

I sjukförsäkringens perspektiv betraktas sjukdom som en händelse, med ett före och ett efter, och det är skillnaden i arbetsförmåga mellan nu och då som utgör grunden för försäkringen. I likhet med denna uppfattning har man byggt upp den arbetslivsinriktade rehabiliteringen efter ett linjärt antagande om att först vara sjuk till att i takt med att den medicinska och sociala rehabiliteringen fortskrider bli först frisk och sedan arbetsför. En vanlig syn på rehabilitering inom svensk myndighetsstruktur är den så kallade rehabiliteringstrappan (Nationell psykiatriutredning, 2003). Denna bygger på tanken att den enskilde stegvis ska avancera från ett läge till ett annat, från sjuk till frisk, från sysslolöshet till arbete, i en linjär riktning. Den enskilde ska först få arbetsförmåga och sedan erbjudas arbetslivsinriktade insatser. Konstruktionen har svag evidens när det gäller arbete men är långlivad i de organisationer som koordinerar arbetsrehabilitering. För de personer som nämns i denna rapport är framför allt tre av myndigheterna inom välfärdssystemet centrala för att få stöd ut i arbete.

Arbetsförmedlingen

På Arbetsförmedlingen var totalt 138 401 personer med nedsatt arbetsförmåga inskrivna 2007 (Arbetsförmedlingen, 2010). Rörelsehinder var den vanligast registrerade nedsättningen (56 199 personer) följt av psykiskt funktionsnedsättning (20 300 personer). För att registreras som

arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga på Arbetsförmedlingen krävs att den arbetssökande själv skriver under ett intyg om den nedsatta arbetsförmågan samt bifogar en medicinsk eller psykologisk bedömning eller intyg som kan styrka en nedsättning. Bedömningen av arbetsförmåga kan sägas vila på godtyckliga grunder (RiR 2007:24, Seeing, 2009) och det är osäkert hur många av dessa personer som i en arbetssituation har en nedsatt arbetsförmåga. Det finns även ett mörkertal i hur många arbetslösa som har en nedsatt arbetsförmåga utifrån att inte alla ingår i registreringen utan återfinns bland arbetslösa i andra program och åtgärder. Antalet inskrivna med nedsatt arbetsförmåga har varierat med tid och utifrån olika reformer inom arbetsmarknads- och socialpolitiken (Peralta, 2006). Under 1990-talet ökade antalet inskrivna med nedsatt arbetsförmåga med 350 %, en ökning som inte kan sammankopplas med motsvarande ökning i diagnostik av sjukdom eller funktionsnedsättning. (Holmqvist, 2005).

Det finns flera stöd som är riktade till dem som bedömts ha en nedsatt arbetsförmåga. Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS), arbetsmarknadsverkets åtgärd som ger ett stöd för att nå, få och behålla ett arbete berör cirka 2600 personer årligen, vilket är en bråkdel av den totala mängden inskrivna med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Utbildningsinsatser, som även innefattar arbetspraktik, och lönesubventioner är de möjligheter som erbjuds. Utvärderingar som Arbetsförmedlingen har gjort av insatserna visar att arbete med stöd (eller lönesubventioner) är effektivt för att få arbete medan praktik eller andra förberedande insatser hade ingen eller negativ effekt (RiR 2007:24). Under 2007 fanns 76 695 män och 61 706 kvinnor inskrivna på Arbetsförmedlingen med registrerat funktionsnedsättning. Det finns en skillnad i vilken sorts stöd som de ges. Männerna återfinns oftare i insatser och åtgärder som syftar till lönearbete medan kvinnor återfinns i åtgärder som inte primärt har egen försörjning som mål. Under 2007 gavs lönebidrag till fler män (36 097 st) än kvinnor (23 100 st), liksom Utvecklings- och Trygghetsanställning och OSA-anställning (Arbetsförmedlingen, 2010). Kvinnor finns i högre utsträckning i program med aktivitetsstöd (8719) än män (7665) vilken är en åtgärd som till skillnad mot de andra inte ger en lön.

Försäkringskassan

Inom sjukförsäkringen återfinns personer med funktionsnedsättning och helt, eller delvis, nedsatt arbetsförmåga. I december 2007 var drygt 550 000 personer beviljade sjuk- eller aktivitetsersättning varav de flesta (72 %) på heltid (Försäkringskassan, 2010). Inom sjukförsäkringen finns personer som i dagsläget är sjukskrivna och som vid återgång till arbete kan förväntas ha en nedsatt arbetsförmåga. Många av de sjukskrivna har rehabiliteringspenning som ersättningsform. Under 2007 betalades det ut drygt 3 miljoner dagar med rehabiliteringspenning, fler till kvinnor än till män. Enligt Försäkringskassans riktlinjer ska rehabiliteringspenning betalas ut vid arbetslivsinriktad rehabilitering som avser att förkorta sjukdomstiden eller att helt eller delvis förebygga eller häva nedsättning av arbetsförmågan. Försäkringskassan anser inte att antalet utbetalningar av rehabiliteringspenning är något bra mått på insatser för återgång i arbete. I praktiken betalas förmånen främst ut i långa sjukfall med hel omfattning (Försäkringskassan, 2010). Försäkringskassan har ett formellt samordningsansvar för all rehabilitering för dem som är inskrivna på myndigheten.

Ansvar för arbetsmarknadspolitiken ligger hos staten men kommunerna deltar aktivt i offentliga arbetsmarknadsinsatser. Den arbetsmarknadspolitik som bedrivs är insatser och program som riktas till arbetslösa för att förbättra deras möjligheter att finna en sysselsättning. Det finns en stor grupp personer som får försörjningsstöd och deltar i helt kommunfinansierade arbetsmarknadsprojekt. Många som finns inom kommunala arbetsmarknadsprogram är arbetssökande som i genomsnitt har en relativt problematisk situation på arbetsmarknaden, t.ex. lågutbildade och invandrare (Lundin och Skedinger 2006). Innehållet i programmen är svårt att precisera, eftersom variationerna mellan de kommunala programmen är stora. Olika typer av jobsökningsaktiviteter, praktikinsatser och arbetsförberedande verksamheter är det som är mest frekvent förekommande. Studier som gjorts av de kommunala arbetsmarknadsprogrammen vittnar om utebliven effekt – de kommunala projekten genererar inte positiva arbetsmarknadseffekter för deltagarna (Lundin, 2008)

Det som erbjuds personer med uttalade funktionsnedsättningar är främst sysselsättning inom daglig verksamhet. För att få tillgång till insatser behövs ett beslut enligt Socialtjänstlagen eller Lagen om Stöd och Service (LSS). Daglig verksamhet har som mål att den enskilde på sikt ska kunna få möjlighet till lönearbete. Socialstyrelsen konstaterar att det övergripande målet för daglig verksamhet inte uppfylls, färre än en procent har under de senaste åren fått anställning på den reguljära arbetsmarknaden (Socialstyrelsen, 2008)

Supported Employment

För att stödja personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga till arbete har under åren flera olika metoder och modeller arbetats fram. En metod som fått stöd i forskning är *Supported employment* (SE).

Ideologiska värdegrunder

SE startade i USA och Kanada under slutet av 1970-talet (Wehman, 2006). Normalisering var då ett ledord inom handikapprådet och SE tar sin ideologiska utgångspunkt i denna princip. I enighet med normaliseringstanken gick förespråkarna för SE-metoden emot den traditionella synen på individer med funktionsnedsättning som personer med särskilda behov som behövde få behandling av specialutbildade på särskilda platser. Istället såg man den funktionshindrade individen som en människa med lika värde som andra människor i samhället och med samma behov av arbete. För att få möjlighet till detta har den enskilde rätt att få den form av stöd som behövs för att kunna vara med i samhället på samma villkor som andra och i SE är fokus på att ge stöd för att kunna arbeta.

I SE var det från första början viktigt att ge ett alternativ till daglig verksamhet och skyddat arbete för människor som ville arbeta under andra förutsättningar. De arbeten som man skulle inrikta sig på skulle vara på den reguljära arbetsmarknaden, för att främja normalisering och delaktighet, med

samma förutsättningar som för anställda utan funktionsnedsättningar. För att nå dessa mål byggde man upp en metod efter vissa principer:

- **Individen i centrum.** Insatserna ska styras av den enskildes vilja och önskemål. Stödet ska utformas efter den enskildes behov i relation till arbetsplatsens förutsättningar.
- **Stödet ska vara till den öppna arbetsmarknaden.** Rehabilitering och habilitering ska starta i det som förut utgjorde målet – arbete – och att stödet ska byggas upp utifrån målet att nå, få och *behålla arbetet*.
- **Arbetet ska vara ett reguljärt arbete.** Arbetet ska ha en arbetsbeskrivning och en avtalsmässig lön. Det ska vara en del i en produktion och på det sättet blir det ett högt värderat arbete och personen som utför det är behövd och blir värdefull för att produktionen ska kunna fullbordas.
- **Det naturliga stödet som finns på arbetsplatsen** i form av arbetskamrater och handledare är viktigt för att arbetstagaren ska kunna behålla sitt arbete. Att involvera de stödjare som redan finns på arbetsplatsen i introduktion och upplärning leder till bättre inkludering i arbetsplatsens unika rutiner och vardagssituationer, något som i sin tur oftare leder till att man fortare blir en i arbetsgemenskapen och därmed någon som betyder något för de andra på arbetsplatsen.

Individen i centrum

Inom arbetsrehabilitering krävs ofta att individen, genom att diagnostiseras utifrån medicinsk, psykologisk eller social grund, visar upp ett behov av stöd och insatser. Fördelningen av eventuella insatser är sedan professionernas ansvar. I SE är tanken att ingen annan än den enskilde själv ska bestämma om han/hon ska få tillgång till stödet. Utifrån tanken att arbetsförmåga är ett relativt begrepp som inte kan isoleras till att vara en personlig egenskap utan att innefatta även en arbetssituation går arbetsförmåga inte att bedöma på förhand. Den enskildes vilja att arbeta är det enda kravet på tillgång till stödet.

Att ha det som andra i samhället innebär också att man ska ha möjlighet att bestämma över sitt eget liv. Det är oftast problematiskt för dem som befinner sig välfärdssystemen som är styrda av professionella beslutsfattare. Därför är det viktigt i SE att individen själv ska få föra sin talan. Detta kan sägas vara en reaktion mot den paternalism som ibland råder inom vård och omsorgsväsendet. Inställningen att en person med en funktionsnedsättning inte själv är kompetent att föra sin talan utgår från en kulturell värdering som har sin grund i institutionssamhället, då individer särskildes och uppfostrades för att bli fullvärdiga samhällsmedborgare, av andra som var mer kompetenta i den frågan. SE är uppbyggt utifrån ett motsatt ställningstagande. Här är det individens önskemål och vilja som är i fokus och antagandet är att det är individen själv som vet vad som är bäst för honom eller henne. Självbestämmande utifrån att individen ska ha valmöjligheter och kunna utöva kontroll över sin situation är essentiellt och en viktig princip i metoden.

Stödet ska vara till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden

Den institutionsbaserade omsorgen var vanlig inom socialpolitiken under första hälften av 1900-talet. Institutionerna särskilde personer med funktionshinder både rumsligt och socialt. Tanken bakom byggde på det individuella handikappbegreppet, att nedsättningen hade en medicinsk grund och kunde rehabiliteras med god vård och omsorg. Men det fanns också en uppfostrande och pedagogisk infallsvinkel i att de intagna skulle lära sig att bli goda samhällsmedborgare. Idén om omsorg och pedagogik för dem som inte har förutsättningarna för att kunna klara ett arbete lever i stora delar kvar inom socialpolitiken idag. För dem som professionerna inte anser stå till arbetsmarknadens förfogande erbjuds omsorg och lärande miljöer som syftar till att "normalisera" personen mot arbetslivet vilket bland annat är en av grundtankarna med skyddat arbete och daglig verksamhet.

Att stödet ska vara på den reguljära arbetsmarknaden har två utgångspunkter, en pedagogisk och en ideologisk. SE kan utifrån ett pedagogiskt synsätt ses som en lärande process där den lärande situationen är på arbetsplatsen. Precis som skolans läroplan ska lärandet i SE utgå från den enskildes behov, utveckla förmåga, stärka självförtroende, upplevas meningsfullt och ingjuta successiv självständighet. Grundtanken var att människor med kognitiva nedsättningar, som bland annat innebar svårigheter med abstrakt tänkande, lärde sig bättre i en reell miljö. Att träna i en konstgjord miljö för att någon gång i framtiden kanske komma ut i en reell miljö var inte verksamt i termer att få och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Marc Gold var en pionjär inom *Supported Employment*-rörelsen. Han visade att man med en systematisk instruktion (Gold 1978) kunde få människor med mycket grava funktionsnedsättningar att arbeta produktivt på en reguljär arbetsplats. Hans grundtes var att "alla kan lära sig om jag kan förstå hur jag ska lära ut" Han vände på synsättet från att vara inriktat på individens (o)förmåga till att fokusera på förutsättningarna i omgivningen som hindrande eller underlättande

Att arbetet ska vara på den reguljära arbetsmarknaden är också sprunget ur tankarna om normalisering och integration. Att ha det som de flesta andra och vara i en värderad position i samhället är viktigt för identitet och självkänsla. SE tar sin utgångspunkt i "social role valorization" (SRV) som en teoretisk grund till att klargöra normaliseringsbegreppet (Wolfensberger, W. & Thomas, S, 1994). SRV sätter begreppet funktionshinder i ett större sammanhang, som en aspekt som är situationsberoende eller kulturellt betingad. Utgångspunkten för SRV är att förstå och klargöra hur utstötningsmekanismer fungerar i samhället. Det sätt vi ser på och pratar om en person eller grupp speglar den rådande attityden i samhället och bidrar till att ge legitimitet åt en allmän kategorisering av den personen eller gruppen. Vad vi anser om den personen eller gruppen speglar sig sedan i vårt bemötande på det enskilda planet vilket i sin tur styr både förväntningar och bemötande både hos oss själva och hos den människa vi möter. En grupp som anses behöva omsorg och vård, skilda från andra, kommer troligtvis att bli bemötta med just omsorg och omvårdnad och förväntningarna kommer att vara ställda därefter, vilket i sin tur kan leda till en självuppfyllande profetia hos personen själv.

Hur man ser sig själv hänger samman med vilken social roll man uppfattar sig själv ha. En människa kan ha flera sociala roller och vissa värdesätts mer än andra. Att ha ett arbete och vara en arbetare är för de allra flesta en viktig social roll. De sociala rollerna ger en identitet och en plats i det sociala skiktet. Att vara delaktig på samma arenor som alla andra i samhället innebär en social integrering. Samhället är strukturerat så att vissa grupper har större tillgång till de sociala arenorna medan andra

systematiskt utesluts från dem. Vissa grupper av människor, som till exempel människor med vissa former av funktionsnedsättningar, har tilldelats mindervärdiga roller och har svårt att komma in i både vanliga och högt värderade roller såsom make/maka och arbetstagare. I och med att den sociala skiktningen är beroende av hur den sociala rollen värderas hålls de flesta med mindervärdiga roller på plats av dem som innehar roller med högre status och därmed makt. De som är anställda för att hjälpa är beroende av att de har någon att hjälpa, det ligger där av i deras eget intresse att det ska finnas grupper som är beroende av omsorg. Att ha olika definitioner om vad arbete är, det vill säga ett reguljärt arbetsliv vid sidan av ett konstruerat arbetsliv såsom i daglig verksamhet, bidrar till att legitimera olikheter och maktförhållanden i samhället.

En viktig del i att ha det som andra är att vara självförsörjande, både för sin självbild och för den autonomi som det innebär att ha en lön istället för bidrag. Normen i samhället är att vara löntagare och inte bidragstagare och för att få en värderad social roll är en lön, inte bidrag, viktigt. Bidrag eller ersättningar från staten innebär också för det stora flertalet en fattigdom och ett beroende av andra. Personer med funktionsnedsättningar har oftare än andra ekonomiska svårigheter. (Socialstyrelsen, 2010) Det medför i sin tur svårigheter i att delta i samhällslivet. Att leva under ekonomisk stress leder också ofta till psykosocial ohälsa. (Starrin & Jansson, 2005) För att få en lön krävs en anställning och arbetet ska därför vara en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Det ska vara ett arbete som är viktigt för produktionen och på det viset är högt värderat, både i den enskildes och i andras ögon. Om arbetet är en del i en produktion innebär detta oftast att man kommer i en naturlig kontakt med andra i produktionen vilket ger en arena för sociala relationer.

Det naturliga stödet

I SE ligger en tyngdpunkt på att den enskilde ska ha rätt att få det stöd som behövs för att han eller hon ska kunna ha det som alla andra och detta innebär att det ska vara stöd till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Stödet ska organiseras så att det speglar det normala, det gängse, på den aktuella arbetsplatsen just för att personen inte ska bli betraktad som en avvikare i sammanhanget. Att ordna stödet på ett speciellt sätt förstärker omgivningens bild av personen som avvikare, som en person som behöver stöd långt över det vanliga och att stödet bara kan ges av specifika yrkesgrupper. Att behärska en arbetssituation handlar om mer än att bara kunna arbetsuppgifterna. På alla arbetsplatser finns det en arbetsplatskultur som är svår att fånga som ny eller utomstående. En person som redan finns på arbetsplatsen är därför att föredra för att lära ut både det uppenbara och det dolda.

Utifrån en modell

SE har använts som metod i över trettio år och metoden har under denna tid utvecklats både i metodiken och till vilka målgrupper den används. SE var från början riktat till personer med intellektuella nedsättningar men metoden har spridits även till andra grupper som på grund av funktionsnedsättning hade svårigheter att ta sig in i arbetslivet. Under 1990-talet växte en systematisk modell av SE kallad Individual placement and support (IPS) fram. Den har riktat sig främst till personer med psykisk funktionsnedsättning. Arbetssättet i IPS bygger på följande principer:

Tillgänglighet till SE-stöd är baserat på individens motivation till arbete, inte andras bedömning av arbets(o)förmåga. Utifrån att det är omgivningens förutsättningar som är i fokus blir det egentligen omöjligt att säga något om arbetsförmåga innan individen finns under sina rätta förutsättningar och därför ska viljan till att arbeta vara kriteriet för att få stöd, inte någon annans bedömning av personens arbetsförmåga eller anställningsbarhet.

Insatserna som görs för individen i olika myndigheter och inom sjukvården är integrerade och följer gemensam planering. Samverkan mellan de aktörer som är involverade i rehabiliteringsprocessen är viktig för att det ska fungera för den enskilde. Många som finns i rehabilitering har många kontakter med olika myndigheter inom välfärdsystemen, till exempel hälso- och sjukvård, socialtjänst, försäkringskassa och arbetsförmedling. Ofta kan dessa system upplevas som uppbyggda efter organisationernas behov snarare än för de människor som får hjälp från dem. Ansvar för situationen läggs på den enskilde och det är inte lätt för den som finns i ett utanförskap att ifrågasätta organisationens system och handlingsätt. Målet är att finna en samverkan som syftar till den enskildes bästa och styra insatserna runt personen mot ett gemensamt mål.

Individens vilja och önskemål ska styra insatsen och stödet ges efter individens behov. Att ha det som andra i samhället innebär att man ska ha möjlighet att bestämma över sitt eget liv. IPS är uppbyggt utifrån ett ställningstagande om att det är individens önskemål och vilja som är i fokus och antagandet är att det är individen själv som vet vad som är det bästa för honom eller henne.

För att kunna känna så är det viktigt att **individen ska få information sin situation och om vilket stöd som kan ges av samhället för att kunna göra medvetna val.** Det ger också empowerment och känslan av att ha makt och kontroll över sitt eget liv.

Individen ska snabbt ut i det reguljära arbetslivet för att börja upplärning i den situation man ska arbeta i. Arbete är mycket mer än bara arbetsmomenten i arbetsuppgiften, det handlar även om socialt samspel och att lära sig de dolda koderna på arbetsplatsen för att man ska både bli medarbetare som både är produktiv och som en i gänget. Målet är att nå, få och behålla ett arbete. Supported employment ska fungera som en process där olika insatser knyts samman för att ge den enskilde tillräcklig stadga att kunna klara av att behålla ett arbete under lång tid. Att först finna en plats på den reguljära arbetsmarknaden och sedan bygga upp stödet efter den enskildes behov har sin grund i idén om normalisering och delaktighet på lika villkor. Det innebär att ha det som alla andra, att först hitta ett arbete som man får upplärning i för att lära sig utföra.

Anställning är målet, inte oavlönat arbete. I IPS är anställning målet utifrån en tanke om att deltagandet i arbetslivet ska vara på samma villkor som för andra utan funktionsnedsättningar. Att vara på en arbetsplats under olika förutsättningar, somliga med och andra utan lön, styrker segregering och bekräftar de förutfattade meningar som finns i samhället om att personer med funktionsnedsättningar inte är arbetsdugliga.

Supported employment i svensk kontext

Begreppet Supported employment används numera ofta synonymt med IPS och mycket av den forskning som görs anger principerna i IPS som utgångspunkt. Forskning om Supported employment

visar att metoden är effektivare än traditionella metoder som ämnar till att människor med funktionsnedsättningar ska nå, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden (Bond et al, 2008). Mycket av forskningen kommer från USA men under senare år har även forskning om metoden gjorts i andra delar av världen. En europeisk multicenter studie om SE har nyligen genomförts (Burns et al, 2007). Resultaten visar att SE är lika effektivt som i de amerikanska studierna. Drygt hälften av deltagarna får ett arbete jämfört med drygt en tredjedel av de personer som deltagit i mer traditionell arbetsrehabilitering.

På trettioalet år har forskning kunnat visa vad som är framgångsrikt i metoden med att stödja personer med funktionsnedsättningar till att nå, få och behålla ett arbete men fortfarande tillämpas SE i liten skala i många länder (Drake& Bond, 2008). I Sverige har arbets sätt som bygger på SE-metodik används i olika verksamheter och organisationer sedan början av nittioalet. De få studier som har gjorts av SE i Sverige visar på hur implementeringen av SE på Arbetsförmedlingen har gått till väga (Tunevall, 1996) samt hur metoden används i det praktiska arbetet och vad stödet betyder för den enskilde (Antonson, 2002).

Problem med att implementera SE i Sverige

Utifrån att arbetsmarknadspolitik och stödsystem skiljer sig åt mellan länderna blir jämförelser ofta svårhanterliga. Sverige utgår från en rättighetslagstiftning som grund för att kompensera funktionsnedsättningen i det att arbetsgivaren erbjuds ett lönebidrag som kompensation för produktionsbortfallet medan man i USA och många andra länder använder kvoteringsystem för att utjämna orättvisor på arbetsmarknaden. Andra länder har lägre ingångslöner än vad Sverige har vilket medför ett annat anställningsläge för många arbetsgivare. Ett problem med att jämföra studier är skillnaden i synen på arbete och vad som räknas som betalt arbete både mellan länder och mellan de organisationer som arbetar efter SE-metodik.

Kvotering medför en annan situation för arbetsgivaren än kompensation i form av lönebidrag. I de länder som använder sig av kvotering får arbetsgivaren betala antingen lön eller en straffavgift om den väljer att inte anställa. Det blir således en kostnad för arbetsgivaren oavsett vilket val som görs. I Sverige behöver en arbetsgivare inte ta någon aktiv ställning till anställning av personer med funktionsnedsättning och det är endast vid anställning som det blir en ekonomisk fråga till skillnad mot vid kvotering då båda alternativen kostar. Det finns således skillnader mellan länder som använder olika styrsystem inom arbetsmarknadspolitikerna i arbetsgivarens valmöjligheter som kan påverka mekanismerna vid anställning av personer med funktionsnedsättning. Det faktum att arbetsgivare tvingas ta ställning till anställning av personer med funktionsnedsättning kan medföra en annan syn på vilket stöd de är beredda att ge den anställde på arbetsplatsen och vilken produktivitet de förväntar sig till skillnad mot vad svenska arbetsgivare ger uttryck för. I USA är det vanligt att SE-stödpersonen ger ett omfattande stöd på arbetsplatsen under lång tid vilket kan ses som underlättande för arbetsgivaren samtidigt som det kan leda till ett utanförskap på arbetsplatsen eftersom det minskar möjligheterna till ett naturligt stöd från arbetskamrater. I Sverige används olika varianter av SE där stödsatsen på arbetsplatsen oftast styrs av stödorganisationens arbets sätt och möjligheter.

Det finns fler strukturella problem med att implementera SE i Sverige. Tillgängligheten till stödet är inte utifrån motivation hos den enskilde utan styrs av handläggares bedömning av vilken insats den enskilde behöver. Arbetsförmåga bedöms på ett godtyckligt sätt och det finns ingen forskning gjord som ger stöd åt de metoder som idag används av handläggare på de skilda myndigheterna inom välfärdssystemen. Att få tillgång till en viss insats handlar mer om slump eller förväntanseffekt än om evidensbaserade bedömningar. Eftersom SE ses som en rehabiliteringsåtgärd eller insats hos såväl Försäkringskassan som Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten så har den enskilde ofta ingen möjlighet att tacka nej till deltagande i insatsen då kravet är att man som försäkrad eller bidragstagare ska delta aktivt i rehabiliteringsåtgärder eller i insatser som syftar till egenförsörjning. Detta faktum styr även möjligheterna till att såväl själv få styra sin process som att finna ett arbete efter eget önskemål. Om möjligheter till anställning finns, även om det inte är det man önskar eller känner att man kanske kommer att klara av i längden, kan kravet ställas att man ska ta det, eftersom man som deltagare i SE oftast är kategoriserad som arbetslös. Individens val och önskemål kan således krocka med aktiveringspolitik och arbetslinjens förverkligande.

Att stödet till att nå, få och behålla ett arbete ska finnas med så länge som arbetstagaren och arbetsgivaren anser sig behöva det har varit svårt att implementera i Sverige. Strukturella problem finns bland annat i att rehabiliteringspenning (för att ge rehabiliterande insatser) bara kan betalas ut under en bestämd tid (max ett år) och att aktiverande insatser inom arbetsmarknadsområdet oftast är styrda av budget och politiska beslut. Det finns även en fragmentariserad ansvarsfördelning inom välfärdssystemen som motverkar ett kontinuerligt och långsiktigt stöd genom rehabiliteringsprocessen. Vid anställning utan stöd försvinner alla stödmöjligheter. Vid anställning med stöd är Arbetsförmedlingen ansvarig men i praktiken innebär detta ansvar oftast bara ansvar för omförhandling av lönebidraget. Lönebidraget är problematiskt främst ur två aspekter. Oftast är hanteringen av lönebidraget godtycklig (RiR 2007:24) eftersom kompetensen hos handläggare är iblandbristfällig. Det finns också stora skillnader mellan kontor och regioner i hur lönebidraget kommuniceras och hanteras. Ett annat problem är nivån på lönebidraget (för närvarande 16 700 kr) eftersom det kan ge en inlåsningsseffekt till låglöneyrken.

Beskrivning av projektet

Projektet Hållbart arbete beviljades 2007 medel av Sparbanksstiftelsen nya för att undersöka arbetsförhållanden för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Projektet är ett samverkansprojekt mellan Örebro Universitet, Stiftelsen Activa och Misa AB. Även Arbetsförmedlingen är samarbetspartners. Det långsiktiga målet med studien är att få insikter och erfarenheter som innebär att arbetssättet ytterligare kan utvecklas och att olika tillämpningar kan anpassas för skilda sammanhang, såsom nya slag av funktionsnedsättningar, nya arbetssätt och i nya organisatoriska former. Projektet löper över tre år. I projektet tillämpas flera olika metoder beroende på aktör och frågeställning. Fyra huvudaktörer är tänkta att ingå i studien: a) organisationer som arbetar för att underlätta för målgruppen att etablera sig på arbetsmarknaden (här avses MISA AB, Stockholm/Järfälla, Stiftelsen Activa, Örebro och Arbetsförmedlingens arbetsinriktade rehabilitering, SIUS, Örebro; b) arbetsgivare/arbetsledare, c) så kallade "självklara stödjare" bland övriga medarbetare (*co-workers*), samt d) personerna som får stöd och som har olika typer av funktionsnedsättningar. Forskningen utgår från de lyckade fallen där personer med

funktionsnedsättning inte bara nått och fått, utan också kunnat behålla ett arbete (om än det varit med hjälp av olika ekonomiska bidrag). Försök görs framförallt att identifiera olika framgångsfaktorer i sammanhanget.

Projektets utgångspunkter

Det kan konstateras att fokuseringen varit mycket stark på den fas som innebär försök att "behålla ett arbete". Redan från början har man i USA och Canada varit koncentrerade på denna fas. Det har gällt att först ge de med funktionsnedsättning ett avlönat arbete och därefter ett stöd på arbetsplatsen. Forskningen och beskrivningarna av de olika insatserna har tyvärr fått sin betoning på vad man skall kunna kalla yttre villkor, det vill säga hur lönen fungerat, hur länge man förblivit på arbetsplatsen, hur många som omfattas av stödet, vilka typer av arbetsplatser som varit framgångsrika och annat liknande. De inre villkoren på arbetsplatsen, personernas egna föreställningar och erfarenheter, relationer med andra typiska arbetstagare, önskemål om förändringar, trivsel och annat liknande har sparsamt undersökts.

I Norge har man ett visst försprång i jämförelse med Sverige avseende rehabilitering genom arbete med individuellt stöd utifrån den amerikanska SE-metodiken. Där är från 1996 "*arbeid med bistand*" en reguljär arbetsmarknadspolitisk åtgärd tillgänglig för landets arbetsförmedlingar. I en samlingsvolym beskriver ett femtontal författare, såväl praktiker som forskare, "*arbeid med bistand*" utifrån olika utgångspunkter (Hernes, Stiles och Bollingmo, red, 1996). Antologin kan framförallt ses som en metodbok, i vilken ett antal centrala moment i en handlingsstrategi spikas. Norges insatser är starkt influerade av amerikansk SE. I Norge är dock forskning kring SE ovanlig. Fortfarande handlar det mycket om social metodik och mycket av det som publiceras är rekommendationer baserade på nordamerikanska undersökningar. Den forskning som finns om SE är, nära nog, uteslutande genomförd i Nordamerika. De amerikanska rapporterna genomsyras oftast av en stark pragmatisk hållning. Vetenskapliga resultat blandas med "recept" på hur man ska göra.

Under några år med start 1993 har en svensk verksamhet, Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet (SIUS), bedrivits och som byggt på SE-metodiken. Dessutom har det i Sverige under drygt femton år funnits annan verksamhet, vilken allt eftersom åren gått mer och mer kommit att anta en SE-metodik. Sveriges – ännu så länge enda – forskningsbidrag avseende SE, (Antonson, 2002 och Antonson & Stål, ur Grassman, Antonson, Stål & Svedberg, 2003) fokuserar just på stödet från en sådan verksamhet.

Det kan också konstateras att företrädare för SE, antingen de kommer från USA, Norge eller Sverige, arbetar utifrån ett antal punkter inordnade i tre steg, nämligen (i) före arbetstillträdet, (ii) inför anställning och (iii) efter en arbetsplacering, där uppföljningen blir betydelsefull. De tre inslagen kan ses som insatser under de tre faserna – att nå, att få och att behålla ett arbete.

Det "typiska" arbetet

På varje arbetsplats, oavsett om det är med många eller få anställda, finns ett antal olika moment som skall genomföras för att avsett resultat skall uppnås. Det kan vara många eller få som utför likartade moment och det kan vara många eller få som utför olika moment för att planerat resultat skall uppnås. Personer är anställda för att genomföra sina moment och bli en del i produktionen. Alla är nödvändiga delar för att producera och uppnå resultat. De anställda utför sina moment och gör således ett för produktionen typiskt arbete. Ett typiskt arbete är sådant som krävs för att produkten eller tjänsten skall fullbordas. Det är ett nödvändigt arbete och i den meningen ett högt värderat arbete. Det går att göra en arbetsbeskrivning och det går att ge personen som anställs för att utföra arbetet en titel. Konstrueras ett arbete som inte är nödvändigt för produktionen är det avvikelse från vad som avses med ett typiskt arbete och från det typiska i arbetsprocessen. En person som finns i arbetslaget men genomför ett arbete som inte är typiskt för produktionen blir en för alla andra märkbara avvikelse i arbetslaget.

Den "självklare" stödjaren

I arbetslaget finns ofta någon som är "gammal i gården" och som kan de flesta momenten i arbetsprocessen likaväl som det finns någon som är nyanställd. Den nyanställde kan känna sig osäker och behöva be om hjälp och stöd. Denne vänder sig då till den mer erfarna arbetskamraten. Den nyanställde och därför osäker får stöd och kan så delta i produktionen på ett mera självklart sätt. Personen har på detta sätt fått ett naturligt stöd, det vill säga ett stöd av den som i sammanhanget är "den självklare" att fråga och be om stöd. En person som istället måste vända sig till en för ändamålet särskilt avdelad hjälpare, avviker från att få ett naturligt stöd.

Den "normala" ersättningsformen

Även om lönesättningen är individuell i arbetsgemenskapen så har man sin avtalsenliga lön utbetald av arbetsgivaren och det är med denne man förhandlar. I det fall någon avlönas på annat sätt är det en avvikelse från en central ingrediens i en anställning.

Det finns således ett antal inslag i en anställning som kan sägas vara karaktäristiska vid en anställning – att man utför ett för produktionen *typiskt arbete*, att man kan få ett *naturligt stöd* i och för arbetets genomförande och att man har en *lön* som utbetalas på *gångse sätt*. En person, som finns i en arbetssituation, vilken på olika punkter, och i olika grad, skiljer sig från vad som är gängse, har visserligen ett arbete/sysselsättning, men löper större svårigheter än andra att få behålla jobbet. Sannolikt påverkar detta även de för arbetsplatsen specifika sociala inslag, kommunikationsmönster och allmänna samspel. För personer på en arbetsplats med få avvikande inslag av det ovanstående, det vill säga, där de anställda har sin lön, där de utför ett för arbetsplatsen och produktionen typiskt arbete och där de vid behov kan få stöd som på ett naturligt sätt kan ges utan större avbrott i produktionen, blir det sociala samspelet fyllt av frigörande relationer och en inkluderande kultur för alla. För personer behäftade med ett antal avvikelser i detta avseende innebär situationen visserligen att man har närhet till arbetskamrater men kanske inte på något självklart sätt har närmare kontakt med övriga personer i arbetslaget. Sannolikt har man också svaga (eller vaga) relationer till arbetskamrater. I den mån detta gäller påverkas rimligen möjligheten att bli kvar på arbetsplatsen. Att kunna behålla ett arbete har således sin grund i ett tämligen komplext förhållande på en

arbetsplats. Det är som vi ser en process med olika inslag från det man introduceras på en arbetsplats fram till den stund man inte får behålla ett arbete. Detta är situationen för många personer med funktionsnedsättningar.

Likhet, olikhet och sociala arrangemang

Det förekommer idag vanligen två olika sätt att förhålla sig till likhet och olikhet. I båda fallen nyttjas begrepp som inklusion och exklusion. Det ena sättet innebär en kategorisering av människor utifrån bestämda egenskaper exempelvis utseende, språk, beteende, eller funktionsnedsättning. Man förknippas med denna bestämda egenskap. Detta blir den dominerande egenskapen. En person med funktionsnedsättning som söker arbete blir med detta synsätt en person med svårigheter. Man kan säga att han/hon är sin funktionsnedsättning. Han har den som dominerande egenskap och blir därmed exklusiv och exkluderad.

Det andra sättet betyder att utgångspunkten istället är relationell och att alla människor är olika. Alla människor har olika förutsättningar och förmågor. Olikhet är en naturlig del av mänsklig samvaro - människors samspel och relationer. Den relationella aspekten innebär att var och en är inklusiv och därmed inkluderad. En person med funktionsnedsättning som söker arbete är utifrån detta synsätt möjligen en person i svårigheter. Det beror på mötet mellan personen och arbetsplatsen med dess blivande arbetskamrater hur stora svårigheterna ska behöva bli.

Det är inte självklart att sociala arrangemang för att försäkra avvikande personer en integrerad plats blir inkluderande och bygger på nära relationer. Människors uppmärksamhet på avvikelser kan också medföra att exkluderande mekanismer aktiveras. Anders Gustavsson (1993) pekar på en sådan motsättning. Han refererar till bland annat Nils Christie som menar att vi tenderar att reagera på avvikande personer på ett avvisande sätt. Vårt samhälle genomsyras av värderingar om avvikelser så att vi i vardagslivet agerar så att vi exkluderar avvikare från fullt deltagande i samhällslivet. I någon mening agerar vi så att vi markerar att vi inte längre har plats för människor som inte fullt ut fungerar enligt det moderna samhällets premisser. Att med enskilda sociala insatser försöka inkludera människor i ett samhälle som i grunden systematiskt är exkluderande är naivt menar Christie. Det kan göra ont värre, en uppfattning vi även finner hos andra. Exempelvis Anders Gustavsson menar att den skandinaviska forskningen kring normalisering mest har varit upptagen med att studera utjämning av social olikhet och olika tillrättalägganden i miljön för att åstadkomma socialt deltagande. I studierna har liten eller ingen uppmärksamhet riktats på "de dynamiska processer i det sociala livet som skapar och upprätthåller utstötning och social olikhet". I projektet Hållbart arbete granskas om och på vad sätt de som får behålla ett arbete blivit (eller varit) en gängse del i den gängse produktionen och därvid via inklusion kunnat behålla arbetet.

Den socio-ekonomiska kontexten

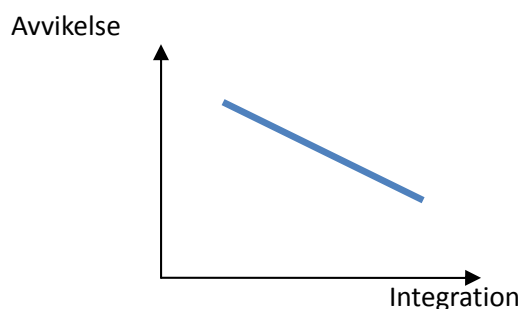
Vid implementering av *Supported Employment* är det centralt att beakta de omgivande villkoren som påverkar processen. Även om dessa inte utgör projektets fokus fordras att dessa dokumenteras och deras inverkan på processen analyseras. De villkor som det handlar om är bl.a. arbetslagstiftning, arbetsmarknadspolitiken, ekonomiska regelverk och arbetslöshetssituationen i den aktuella regionen

och/eller branschen. De ovan nämnda sociala arrangemangen och de aktuella socio-ekonomiska förhållandena utgör det vi kallar "de yttre villkoren" för en framgångsrik tillämpning av modellen.

Sammanfattningsvis ses *Supported employment* som ett socialt arrangemang för att få personer med funktionsnedsättning att *behålla* ett arbete. Ett antagande är dock att där supporten/stödet är *naturlig/t*, arbetet är *typiskt* och att löneförhållande är *gängse* så underlättas goda relationer och inkluderande hållning med påföljd att personer lättare kan *behålla* ett arbete.

Syfte och mål

Med bas i dessa resonemang kan följande hypotes formuleras: Ju mindre avvikelser kopplade till en person, desto mer självständigt kan denne göra sina val och därmed inneslutas i ett samspel, som hon/han själv bestämmer djupet av och därmed lättare kunna behålla ett arbete.



Projektet syftar således till att fördjupa kunskapen om de processer som sammantaget utgör arbetssättet *Supported employment*. Detta skall leda till att arbetssättet kan utvecklas och göras mer flexibelt i syfte att vinna bred tillämpning i det svenska samhället.

Organisationsbeskrivningar

De organisationer som ingår i projektet har olika syfte och mål med sina insatser och stödprocesser. De vänder sig till olika målgrupper och har skilda villkor för att kunna bedriva sin verksamhet. Målsättningen i projektet har inte varit att jämföra eller utvärdera dessa organisationer mot varandra.

Activa

Activa är en stiftelse som startade 1989 och som verkar i Örebro län. Huvudmän är Örebro läns landsting och Örebro kommun. Målgruppen är personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga som står utanför arbetsmarknaden. Personerna skrivs in i Activas verksamhet på

uppdrag av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller länets kommuner. Tillgängligheten till Activas stöd är beroende av de lagar och regelverk som styr arbetsmarknads- och socialpolitiken. I praktiken är även tillgängligheten till stödet beroende av enskilda handläggares val av insatser för just den personen.

Activa arbetar årligen med cirka 350 personer. Uppdragen är flera. Det största att ge ett långsiktigt stöd till anställning. Andra uppdrag är bedömning av arbetsförmåga och att bedriva olika projekt. Antalet anställda är cirka 30 personer varav drygt hälften arbetar som arbeidskonsulenter och företagsrekryterare. Det långsiktiga stödet ges efter en metod, Activamodellen, som är influerad av Supported employment. Processen inleds med en kartläggning och jobbmactning på cirka 2-6 månader. Därefter startar personen en arbetsträning, främst på en arbetsplats på den öppna arbetsmarknaden, där personen önskar vara. Arbetsträningssfasen är individuellt planerad och under denna tid görs nära uppföljningar på arbetsplatsen. Det finns möjligheter att byta arbetsplats under arbetsträningssfasen om så arbetsgivare eller personen önskar detta.

När både arbetsgivaren och personen, som nu kallas arbetstagare, är nöjda med arbetsituationen kan arbetstagaren anställas av Activa. Sedan 1993 har Activa haft avtal med Arbetsförmedlingen om så kallade "Activaanställningar", en anställning med full kostnadstäckning från Arbetsförmedlingen där Activa står som arbetsgivare. "Activaanställningen" kan pågå i upp till ett år, med möjlighet till förlängning i vissa specifika fall. Efter "Activaanställningen" anställer arbetsgivaren på den arbetsplats där personen har varit placerad på, oftast med ett lönebidrag kopplat till anställningen. I och med att arbetsgivaren anställer personen tar Arbetsförmedlingen över det formella uppdraget om det är en anställning med stöd. Arbetsförmedlingen kan upprätta ett avtal om fortsatt stöd av Activa på arbetsplatsen i form av tjänsten personligt biträde på arbetsplatsen som kan ges till en extern stödperson. Om anställningen är osubventionerad upphör allt stöd i och med att anställningen påbörjas.

SIUS

Särskilt uppföljnings- och introduktionsstöd (SIUS) startade som försöksverksamhet inom Arbetsförmedlingen 1993 för att sedan bli en reguljär arbetsmarknadsåtgärd 1996. Målgruppen är personer med nedsatt arbetsförmåga som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Kriterier för att få stöd av SIUS är att personen ska ha en registrerad funktionsnedsättning på Arbetsförmedlingen. I praktiken är även tillgängligheten till stödet beroende av handläggares val av insatser för just den personen.

SIUS i hela Sverige arbetar årligen med cirka 2600 personer. I Örebro var under den tid data är insamlad cirka 10 SIUS-konsulenter anställda i länet som var och en arbetade med drygt 20 personer. Insatsen startar med en sökandeanalys och jobbackvirering under cirka tre månader. Jobbackvirering innebär att SIUS-konsulenter finner en arbetsplats där arbetsgivaren är villig att ta emot personen på en arbetsträning som sedan kan övergå i en anställning. Arbetsträningen startar med en arbetsintroduktion under maximalt sex månader. Under denna period är SIUS-konsulenter ofta med på arbetsplatsen för att ge introduktion i ett första läge, därefter glesas stödet ut successivt. Efter arbetsintroduktionen anställer arbetsgivaren personen, i en anställning med lönebidrag. Ersättning

till personligt biträde kan ges till arbetsgivaren i denna fas vilket gör att anställningen kan närma sig en anställning med full kostnadstäckning från Arbetsförmedlingen. Stödet från SIUS fortlöper då under ett års tid. Efter detta första anställningsår avslutar SIUS-konsulten uppdraget och en lönebidragshandläggare tar över ansvaret för anställningen tillsammans med arbetsgivaren.

Misa AB

Misa AB är ett privatägt företag med verksamhet i tre städer i Sverige. Målgruppen är personer med funktionsnedsättning som vill arbeta på den reguljära arbetsmarknaden. 80 % av målgruppen tillhör någon av personkretsarna i Lagen om Särskilt Stöd och Service (LSS) och har rätt till stöd därifrån eller från Socialtjänstlagen (SoL). Tillgängligheten till stödet är avhängigt kraven i dessa lagar. I praktiken är även tillgängligheten till stödet beroende av handläggares beslut om insatser för just den personen. 20 % av personerna som får stöd av Misa kommer från Arbetsförmedlingen eller andra delar av välfärdssystemet.

Misa har ungefär 120 arbetskonsulenter anställda som årligen ger stöd åt cirka 450 personer i en metod som är influerad av SE. Efter en kartlägningsprocess, inkluderande jobbmatchning, på cirka 2-4 månader startar personen en praktisk arbetsträning på en arbetsplats där personen önskar vara. Denna första placering kan följas av flera tills den ultimata arbetsplatsen för personen är funnen. Komplementära aktiviteter, av social eller fysisk natur, kan äga rum under den praktiska arbetsträningen som varar under längst sex månader. Efter att personen har funnit den arbetsplats som passar hans eller hennes utbud finns följande möjligheter:

- (a) personen kan fortsätta i en avtalad arbetsverksamhet där personen behåller sin ersättning från välfärdssystemet och får kontinuerligt stöd av Misa i arbetet. Arbetsgivaren betalar inte för den arbetsinsats som görs och får heller inte betalt för den arbetsinsats som de tillhandahåller personen i form av handledning och upplärning.
- (b) personen anställs av arbetsgivaren. Ett avtal om fortsatt stöd av Misa i arbetet upprättas med Arbetsförmedlingen (i form av tjänsten personligt biträde i arbetet vilket kan ges till en extern stödperson).
- (c) personen anställs av arbetsgivaren. Misa upphör med sitt stöd när anställningen påbörjas.

Personens individuella målsättning specificerar vilket stöd som ska ges av Misa. Målsättningen revideras varje år. För dem som finns inom avtalad arbetsverksamhet finns möjligheter att byta arbetsplats om problem eller hinder uppstår.

Metod

I projektet har flera olika metoder tillämpats beroende på aktör och frågeställning. Fyra huvudaktörer har ingått i studien: a) de organisationer som arbetar för att underlätta för målgruppen att etablera sig på arbetsmarknaden; b) arbetsgivare; c) de s.k. *co-workers*; samt d) de funktionsnedsatta själva.

Urval

A. Urval. I studien har följande organisationer ingått: Stiftelsen Activa; MISA AB; samt Arbetsförmedlingens arbetsinriktade rehabilitering, SIUS.

Metodik. En förenklad organisationsstudie har gjorts där den organisatoriska strukturen redovisas, ägarform, ekonomi och metod beskrivits.

B. Urval. Samtliga arbetsgivare till och arbetsmiljöer för de 300 personerna i urvalet har kartlagts med avseende på relevanta basdata (t.ex. bransch, storlek, typ av arbete). Ca 20 arbetsgivare har identifierats och kartlagts med avseende på kunskaper och attityder till aktuell anställning.

Metodik. Standardiserade intervjuer med 20 arbetsgivare.

C. Urval. Ett antal *co-worker/handledare* har valts ut att ingå i studien. Sammantaget representerar dessa olika typer av funktionshinder och olika arbetsmiljöer.

Metodik. Standardiserade intervjuer med *co-workers/handledare*, 4 stycken

D. Urval. Från var och en av de medverkande organisationerna har ett strategiskt urval av 100 personer med funktionshinder, dvs. totalt 300 personer, gjorts. Följande urvalsprinciper/kriterier har tillämpats: personer som lyckats behålla respektive ej lyckats behålla ett arbete; olika typer och grader av funktionshinder är representerade; stor åldersspridning; jämn könsrepresentation; olika typer av arbeten.

Metodik. För samtliga har skapats ett protokoll för registrering av basuppgifter som ej har kunnat hämtas från de register som de tre organisationerna har över deltagarna. Djupintervjuer har gjorts med de personer som bedöms tillföra ny kunskap om de processer som studeras.

Intervjuer

Semi-strukturerade intervjuer har gjorts med ett urval av projektets aktörer. Urvalet baserade sig på den enkät som gjorts över basdata. Hänsyn har tagits till funktionsnedsättningens art, ålder, kön, bransch, sektor och från vilken organisation personen har kommit. De konsulenter som arbetat med personen ombads kontakta personen och arbetsgivare för att berätta om projektet och för att höra om de var villiga till att ställa upp på en intervju. Två personer nekade till att intervjuas och två andra gick inte att nå. De ersattes av andra personer som matchades mot urvalskriterierna. Under processens gång tackade två av de tilltalade arbetstagarna nej liksom fem arbetsgivare vilket resulterade i att totalt 40 intervjuer gjordes. Intervjuerna tog mellan 1-3 timmar att genomföra och spelades in digitalt. Innehållet transkriberades ordagrant efteråt.

Bearbetning och analys

Den kvalitativa analysen är en innehållsanalys av genomförda intervjuer med syfte att fånga aktörernas upplevelser och erfarenheter hitintills i projektet. Metoden innebär att man delar in texten i meningsbärande enheter utifrån deras innehåll och kontext. Dessa enheter förs samman till kategorier som i sin tur utgör grunden för de centrala teman som behandlas i redovisningen.

Citat

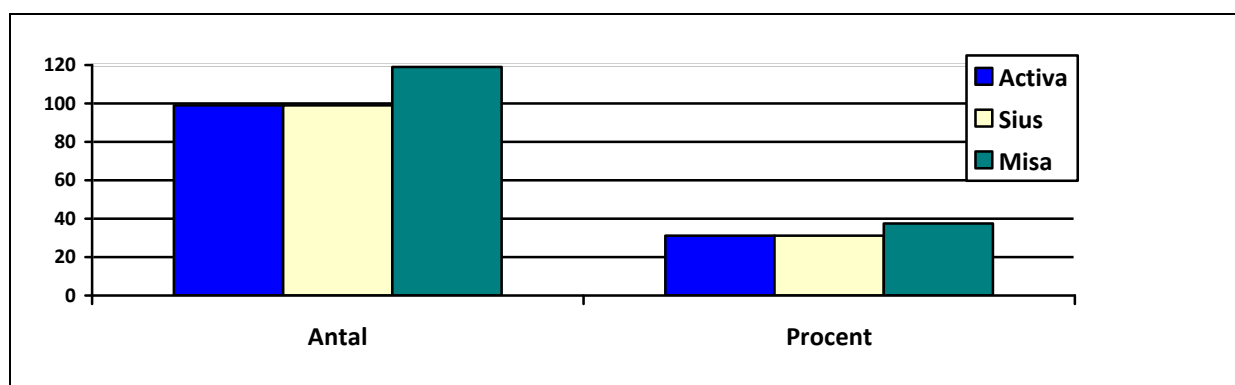
Intervjuerna har transkriberats noggrant för att återge vad som sagts. I transkriberingen har det bokstavliga återgivandet av ord och meningar resulterat i brott mot grammatiska regler. För att underlätta läsandet har skiljetecken införts och en del obegripligheter tagits bort. För att markera att delar av citatet har tagits bort har tre punkter använts I (enkla) parenteser har förtydligande om vad meningen syftar på skrivits. I något citat förekommer understrykning vilket betyder att personen betonar just det ordet.

Etiska överväganden

Alla som berördes av intervjuerna informerades om dess syfte och gavs möjlighet att själv bestämma över sin medverkan. Uppgifterna som inhämtades vid intervjuer gavs största möjliga konfidentialitet och användes enbart för forskningsändamål. Intervjupersonerna gavs möjlighet att när som helst avbryta intervjun och deras svar betraktades som anonyma.

Yttre villkor

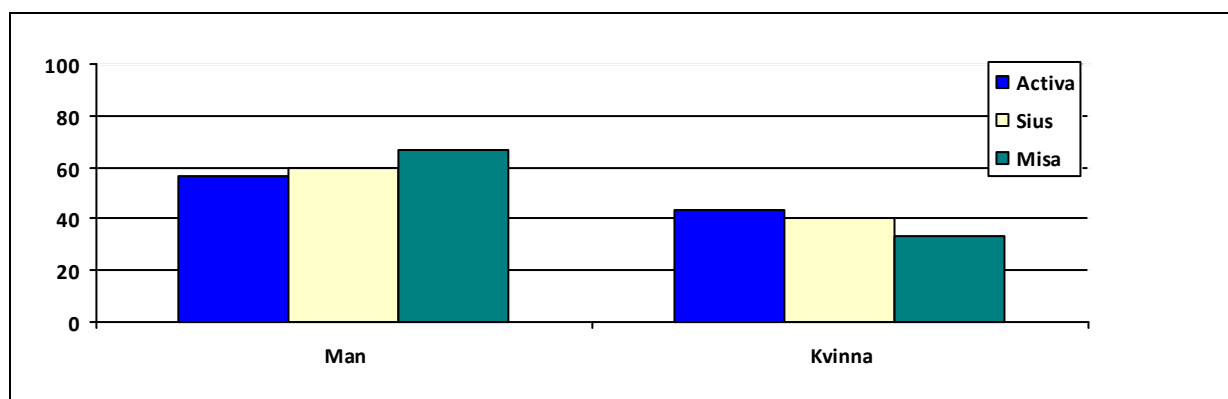
Data har tagits fram för hela populationen som består av 317 personer som blivit anställda eller fått avtalad arbetsverksamhet mellan åren 1998-2007. Demografiska data har samlats in liksom data om arbetsförhållanden och arbetsplats. I redovisningen delas organisationerna upp eftersom populationen i de olika organisationerna skiljer sig åt i målgrupp och anställningsförhållanden. Data som presenteras här nedan är insamlat av arbetskonsulenter på vardera organisationen som sedan bearbetats i SPSS.



Population angivet i antal och procent av det totala antalet

Könsfördelning

I befolkningen totalt sett är det fler kvinnor (16,6 %) än män (14,4 %) som anger att de har en funktionsnedsättning. Det är även fler kvinnor (10,2 %) än män (7,5 %) som anger att de har nedsatt arbetsförmåga (SCB, 2009).



Könsfördelning angivet i procent

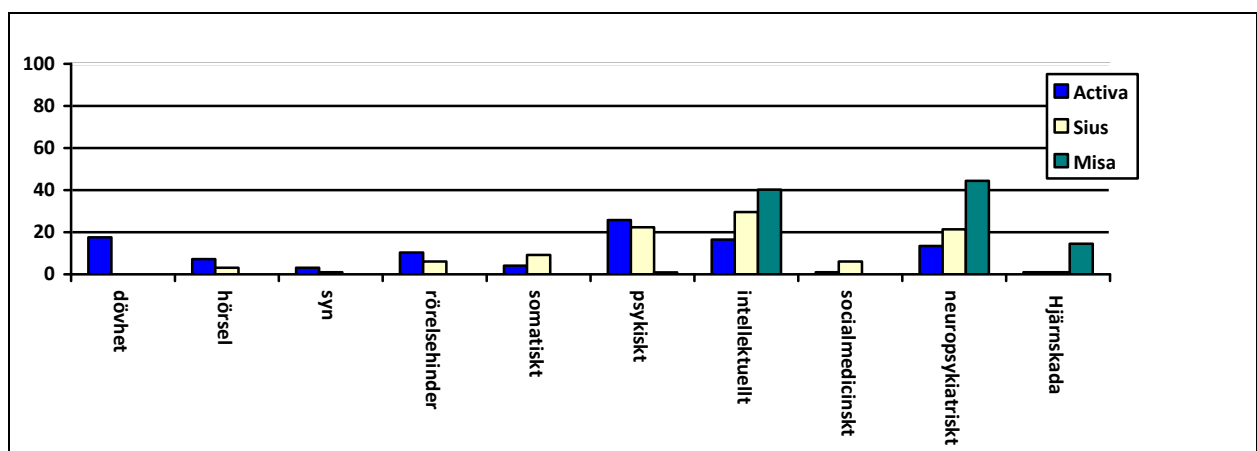
I denna studie är förhållandet omvänt och det är fler män än kvinnor som har fått stöd utifrån att de har en funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. När man betraktar könsfördelningen i

studien bör man hålla i minnet att siffrorna avspeglar personer som har fått anställning eller arbetsverksamhet. Det är således inte en avspeglning av könsfördelningen hos de personer som kommer till organisationerna. Könsfördelningen vid start i verksamheten är mer jämnt fördelad för Activa och SIUS även om det fortfarande finns en manlig dominans. Hos Misa är fördelningen som i redovisningen.

Sammantaget är det fler män än kvinnor som fått stöd till anställning eller avtalad arbetsverksamhet, något som följer trenden i andra insatser som syftar till arbete för personer med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingens statistik visar att fler män (55,7 %) än kvinnor (42,6 %) får insatser som är riktade mot lönearbete. Kvinnor får oftare än män insatser som är inriktade mot praktik eller andra gruppbaseade åtgärder (Arbetsförmedlingen, 2010). Att fler män än kvinnor ges aktiva stödåtgärder som syftar till anställning är tydligt även i studier av Supported employment (Olson et al, 2000). Varför det är fler män än kvinnor som får aktiva insatser som syftar till egen försörjning är svårt att svara på. Förväntningar på produktivitet och försörjningsplikt kan stå för en del av förklaringen men området är sparsamt undersökt i Sverige och förklaringar blir således spekulativa.

Funktionsnedsättning

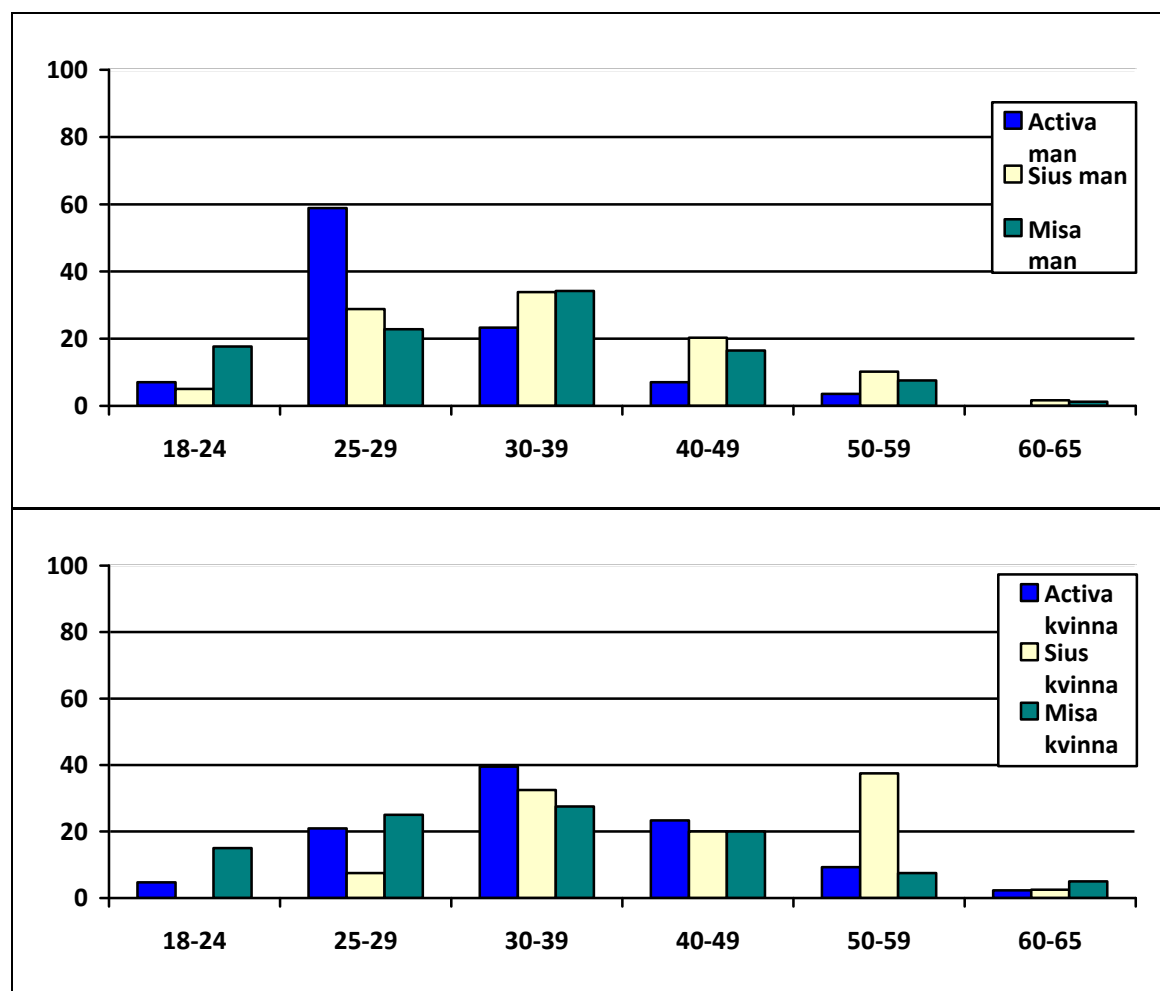
I befolkningen totalt är rörelsehinder den vanligaste funktionsnedsättningen (SCB, 2009) liksom bland de inskrivna med nedsatt arbetsförmåga på Arbetsförmedlingen (2010). De flesta personer som ingår i denna studie har neuropsykiatrisk (NPF), intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. I Misa finns dessa funktionsnedsättningar representerade eftersom de två förstnämnda tillhör personkretsarna i LSS. Någon som kan ses som avvikande är att inte fler personer med rörelsehinder finns representerade i populationen med tanke på att det är det funktionshinder som uppges av drygt en tredjedel av de arbetslösa med nedsatt arbetsförmåga (Arbetsförmedlingen, 2010). Supported employment har i USA främst gett stöd åt personer med intellektuella nedsättningar och med psykisk ohälsa men har även visat sig ge goda resultat på andra målgrupper (Bond, Drake & Becker, 2008) Att stödet kan ges till andra målgrupper är dock inte lika välkänt vilket kanske speglas i handläggares val av insatser för dessa personer.



Uppdelning efter olika typer av funktionsnedsättningar, angivet i procent

Ålder

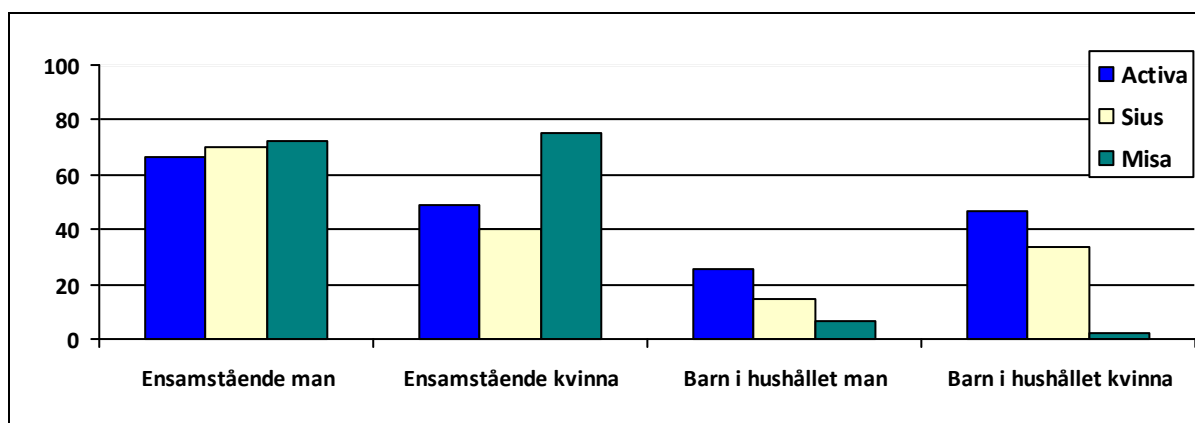
Männen får SE-stöd tidigare i livet än vad kvinnorna får. De flesta kvinnorna kommer till SE-organisationen först efter 40 års ålder medan männen främst kommer innan 40 års ålder. De allra flesta har varit arbetslösa i minst sex månader innan de får stöd.



Ålder vid start i SE-verksamheten, angivet i procent

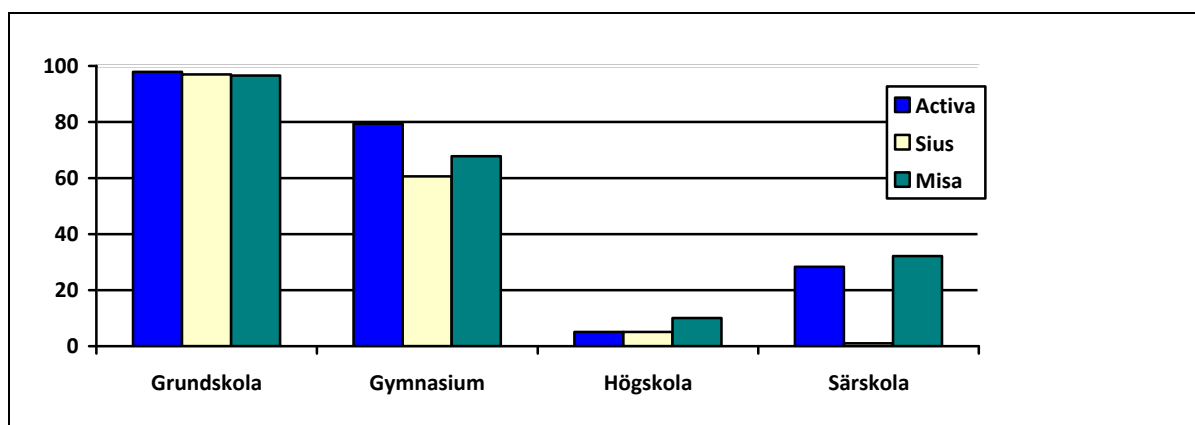
Civilstånd

De allra flesta personerna i studien levde ensamma i sitt hushåll, fler män än kvinnor. Relativt få män har barn i hushållet vilket kanske kan bero på att många av männen är yngre. Bland kvinnorna är fördelningen ojämn mellan organisationerna när det gäller barn i hushållet. Av de kvinnor som har rätt till LSS har ytterst få barn i hushållet. Om man jämför antalet barn i hushållet mellan olika funktionsnedsättningsgrupper så har trefjärdelar av dem som har ett neuropsykiatriskt funktionshinder barn i hushållet medan bara hälften av dem som har kommunikativa (syn, hörsel, dövhet) eller psykiska funktionsnedsättningar har barn i hushållet. Av de kvinnor som har fysiska eller intellektuella nedsättningar har knappt två tredjedelar barn i hushållet.



Civilstånd och barn, angivet i procent

Utbildning

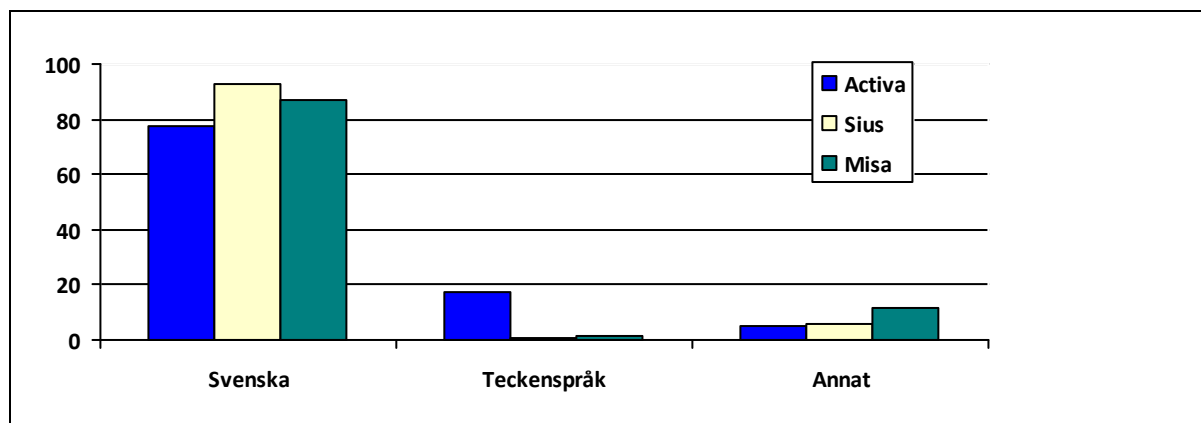


Högsta utbildningsnivå, angivet i procent

Nästan samtliga i studien har gått i grundskola men färre har gått ut gymnasiet med fullständiga betyg. Ytterst få har utbildning från högskola eller universitet. Cirka 30 procent av dem som kommer från Activa och Misa har gått i särskola eller i särskild skolform. I stort sett samtliga av de med dövhet har gått i Riksgymnasiet för döva och hörselskadade vilket har här har räknats in under benämningen särskola. SCB (2009) visar på att utbildningsnivå är lägre för personer med nedsatt arbetsförmåga (20,7 %) än för icke funktionsnedsatta (35,1%) när det gäller eftergymnasial utbildning men högre (53,1%) när det gäller gymnasial utbildning (44,2 %). De personer som ingår i denna studie har en lägre utbildningsgrad då fler har enbart gymnasial utbildning än bland både dem med nedsatt arbetsförmåga och bland dem utan. Utbildningsnivån påverkar vilka arbeten som står till buds på arbetsmarknaden. Personerna i denna studie har främst fått arbete inom yrken där det erbjuds okvalificerade arbetsuppgifter.

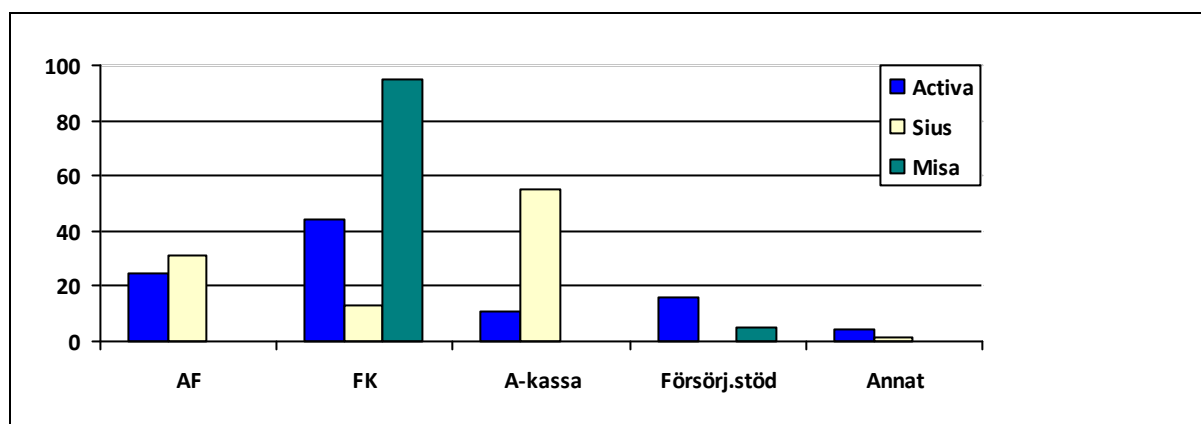
Språk

Det är ytterst få i studien som har något annat hemspråk än svenska. Det kan bero på att arbetslösa funktionsnedsatta med annan etnisk bakgrund ges möjligheter till andra insatser och åtgärder inom välfärdssamhället.



Första språk, angivet i procent

Försörjningsform vid start i verksamheten



Försörjning vid start i verksamheten, angivet i procent

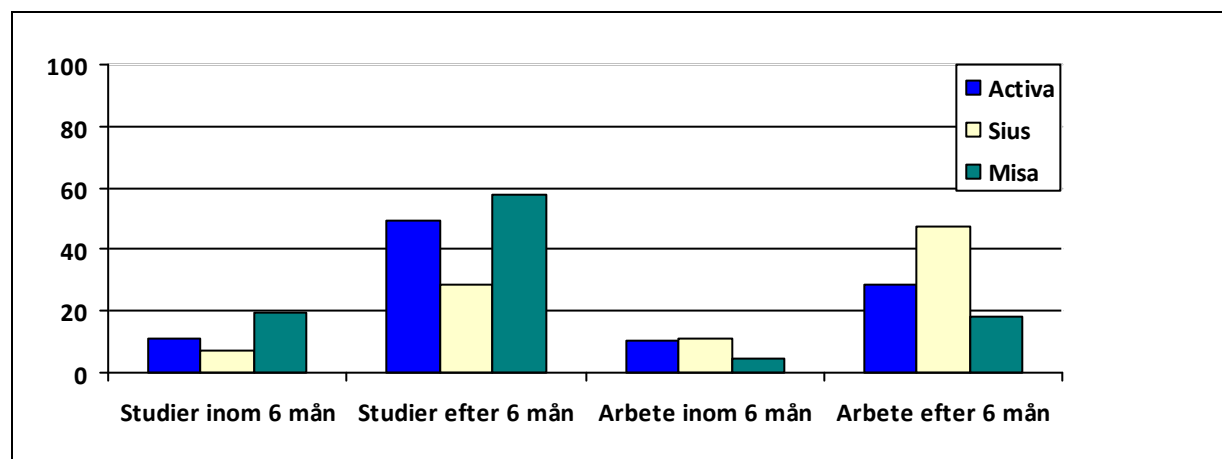
Försörjningsform vid start i stöd-verksamheten avspeglar organisationerna målgrupper. Misas målgrupper är främst personer som har rätt till LSS. De har i en hög grad sin ersättning från Försäkringskassan och beräknas därigenom ha en långvarigt nedsatt arbetsförmåga på grund av sin funktionsnedsättning. Även för dem som har varit i Activas verksamhet är det vanligast att ha haft ersättning från Försäkringskassan vid starten. För de som har varit i Sius verksamhet är det vanligast att ha haft en ersättning från A-kassan när de startade.

De personerna har haft en anställning på arbetsmarknaden har troligtvis en större arbetslivserfarenhet än de som har blivit bedömda till att inte ha arbetsförmåga även om det kan finnas personer som har arbetslivserfarenhet även i denna grupp. Ungefär 50 % av de anställda har

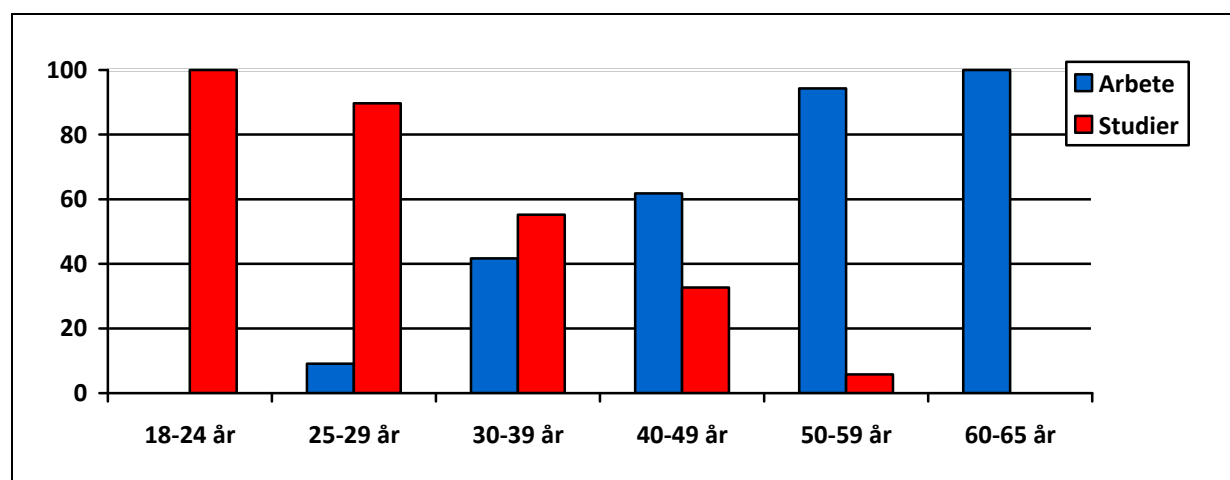
startat med ersättning från Arbetsförmedlingen i form av aktivitetsstöd. Försörjningsstöd är relativt få som har när de startar i verksamheten. Det kan bero på att man skrivs in på Arbetsförmedlingen och får ersättning i form av aktivitetsstöd när man påbörjar aktiviteten eller på att kommunerna erbjuder andra verksamheter för de arbetslösa funktionsnedsatta som uppstår försörjningsstöd.

Tidigare arbetslivserfarenhet

Av de som är under 25 år har ingen någon arbetslivserfarenhet förutom eventuella åtgärder eller kortare praktiker anordnade inom skola eller Arbetsförmedling. Av dem som är mellan 25-30 år har enbart 9 % haft arbete innan de kom till SE-verksamheten och av dem är mellan 30-40 år har 42 % arbetat innan. 65 % av männen och 48 % av kvinnorna har studier som tidigare sysselsättning medan 33% av männen och 49% av kvinnorna har haft arbete innan SE-insatsen. Ytterst få kommer inom sex månader efter avslutade studier eller arbete. Om man betänker att endast 7 % har högskoleutbildning och drygt 25 % inte har fullföljt gymnasiet vittnar dessa siffror om många år utanför arbetsmarknaden.



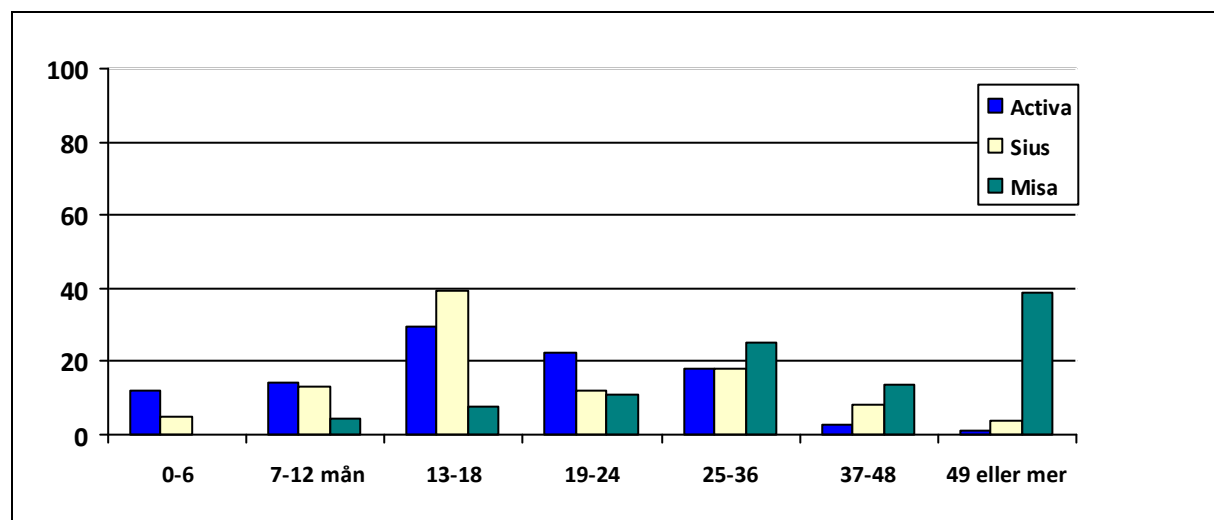
Huvudsaklig sysselsättning innan start i SE-verksamhet, angivet i procent



Huvudsaklig sysselsättning utifrån ålder, innan start i SE-verksamhet, angivet i procent

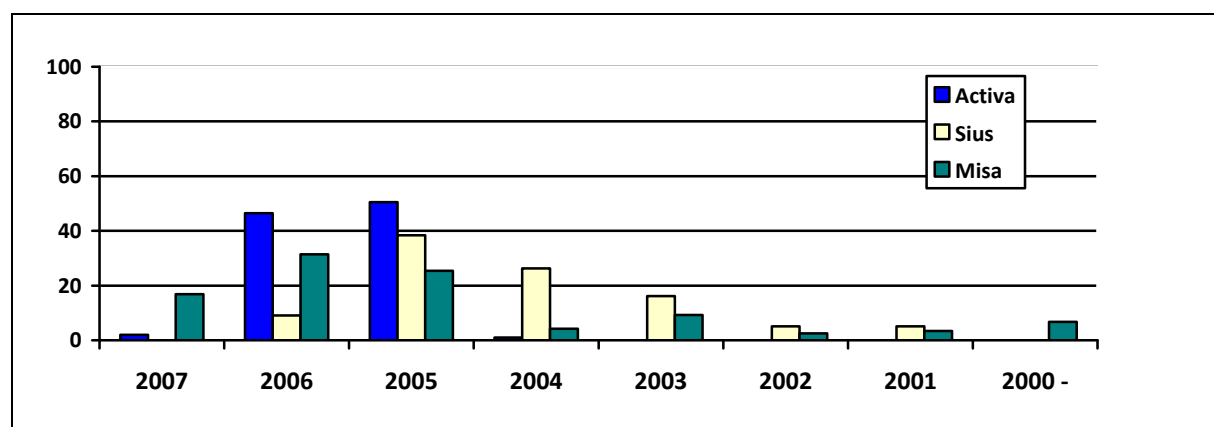
Tid i verksamheten

Den ungefärliga tid som SE-stöd ges är mellan 13-36 månader. I SIUS metod ingår en kartlägnings- och ackvireringsprocess på cirka 6 månader och därefter ett års stöd i anställning vilket förklarar koncentration vid 13-18 månader. På Activa är tiden med stöd mer utspridd vilket kan bero på deras metod inte förespråkar några givna tidsramar. Misa ger stöd åt personerna så länge som det behövs i den avtalade arbetsverksamheten.



Antalet månader med SE-stöd, angivet i procent

Anställningsår

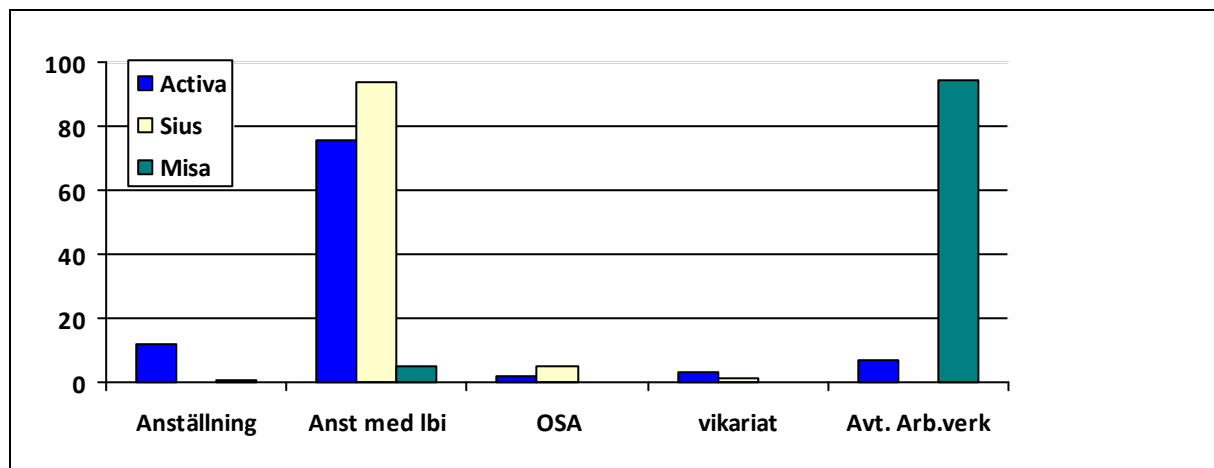


Anställningsår, angivet i procent

När materialet till studien samlades in ombads varje organisation att välja ut alla som fått anställning eller avtalad arbetsverksamhet från och med sista december 2006 och tillbaka i tiden till hundra personer hade kunnat identifieras. Varje person som valdes ut skulle även ha varit på arbetsplatsen i minst ett halvår i anställning eller avtalad arbetsverksamhet. För att kunna uppfylla detta fick

organisationerna gå olika långt tillbaka i tiden och det är därför personerna som ingår i studien har startat vid skilda tidpunkter. Ett visst bortfall ersattes senare med personer som hade kommit ut i arbete under 2007.

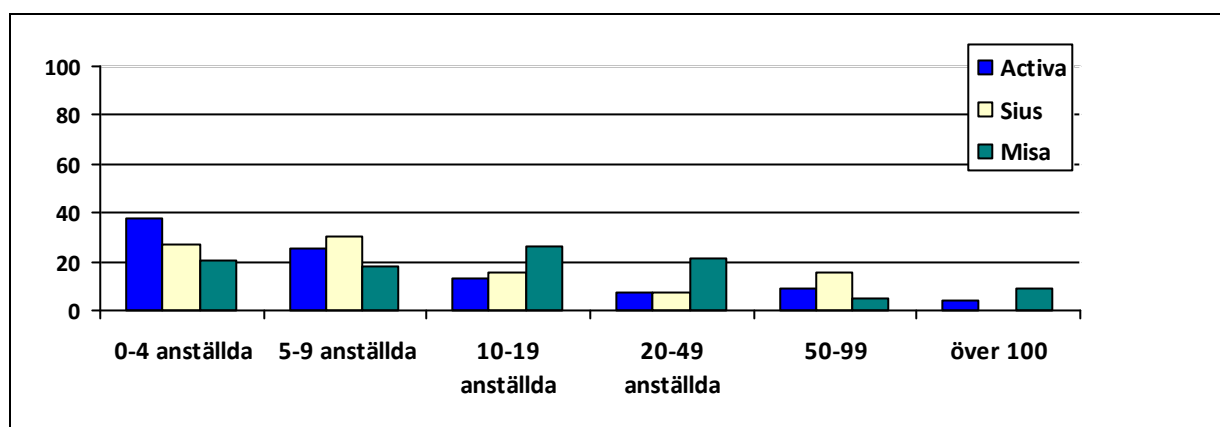
Typ av anställning



Anställningsform, angivet i procent

Få är anställda utan lönebidrag. Majoriteten har en anställning med lönebidrag eller är i avtalad arbetsverksamhet. På så sätt kan man säga att de allra flesta i studien är beroende av ett stöd från samhället för att kunna vara i arbete. Lönebidraget ska visserligen minska på sikt (Arbetsförmedlingen, 2010) men i intervjuerna visar det sig att det sällan försvinner helt.

Arbetsplatsens storlek



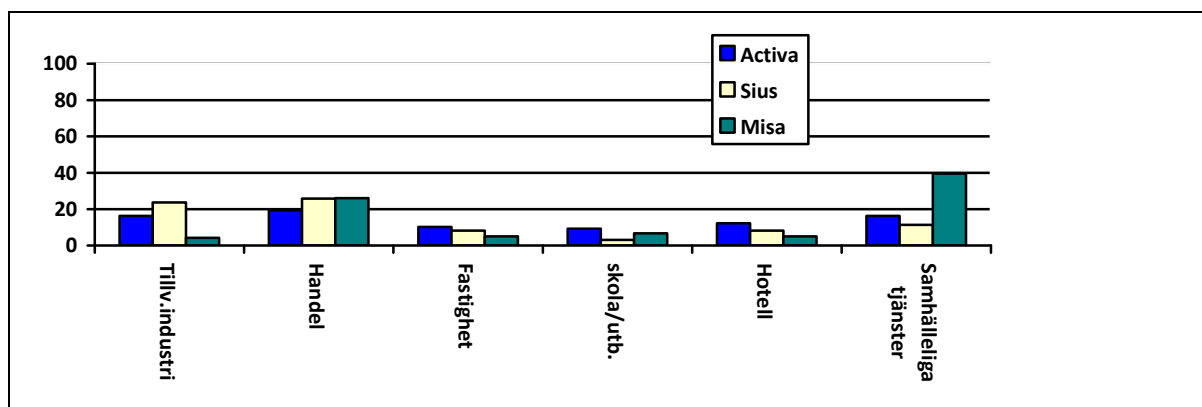
Antal anställda på arbetsplatsen, angivet i procent

De flesta i studien är anställda på små arbetsplatser. För dem som är i avtalad arbetsverksamhet är det mer jämnt fördelat mellan små och lite större arbetsplatser. Få är på stora arbetsplatser. Det är

svårt att säga vad detta beror på. En förklaring kan vara att beslutsvägarna för att överväga anställning är kortare på mindre företag. I intervjuerna med arbetsgivare visar det sig att arbetsgivaren ofta har en personlig erfarenhet av människor med funktionsnedsättning vilket har påverkat anställningsbeslutet. På ett större företag där fler personer ska vara involverade i anställningsbeslutet skiljer sig erfarenheterna vilket möjligtvis skulle kunna påverka om beslutet tas eller inte. För små företag blir lönebidraget av större betydelse än för ett större företag vilket även det kan påverka anställningsbeslutet.

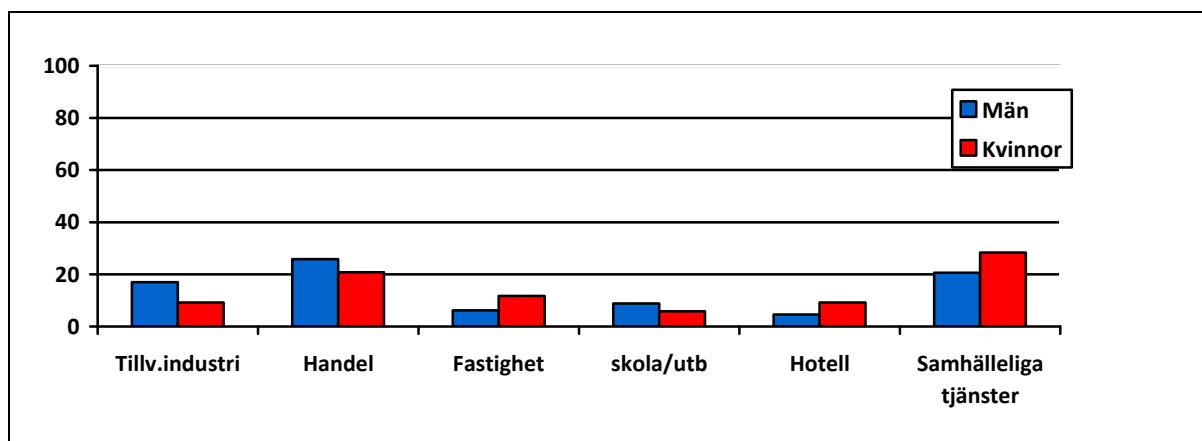
Sex största branscherna

De branscher som flest personer i studien arbetar inom är tillverkningsindustri, handel och samhällliga tjänster. Inom begreppet samhällliga tjänster ingår arbete inom främst tredje sektorn, det vill säga ideella organisationer och intresseorganisationer. Arbetsuppgifterna inom dessa branscher är främst okvalificerade och ingen utbildning behövs för att kunna arbeta med dem. Inom tillverkningsindustrin är montage- och maskinarbete den vanligast förekommande arbetsuppgiften. Inom fastighet och hotell är det vaktmästeri eller städning som är vanligast medan det inom handel är butiksarbete och plockning av varor.



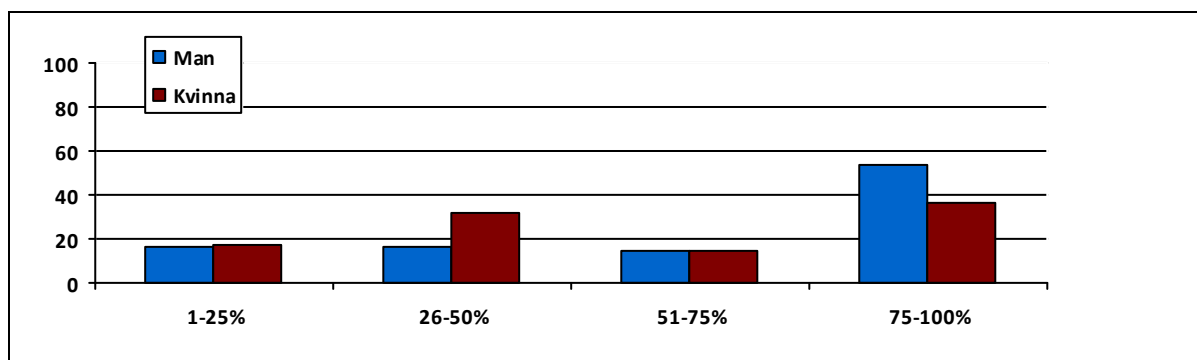
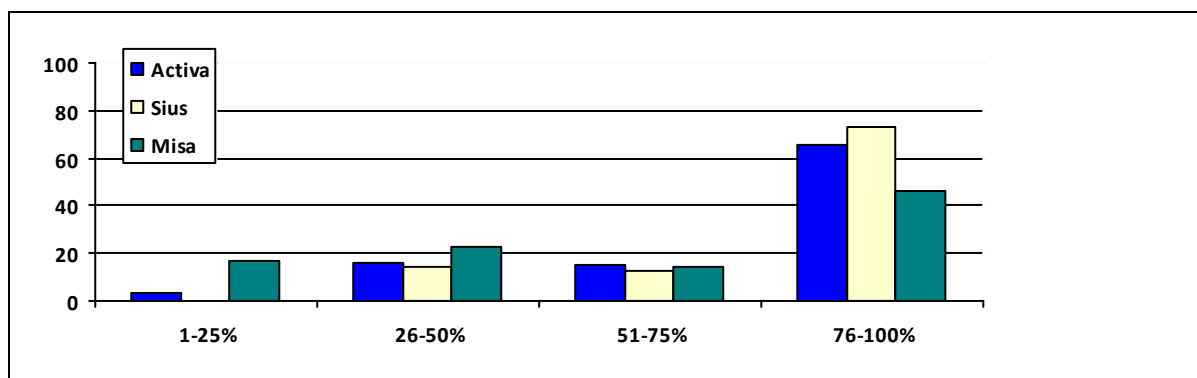
De vanligaste branscherna att arbeta inom, angivet i procent

Könsfördelningen både följer och avviker från ett traditionellt mönster. Det är dock ett alltför litet urval i studien för att det ska kunna kallas representativt och branschkategorierna speglar inte vilka arbetsuppgifter som de bägge könen utför inom vardera branschen.



Könsfördelning inom de vanligaste branscherna, angivet i procent

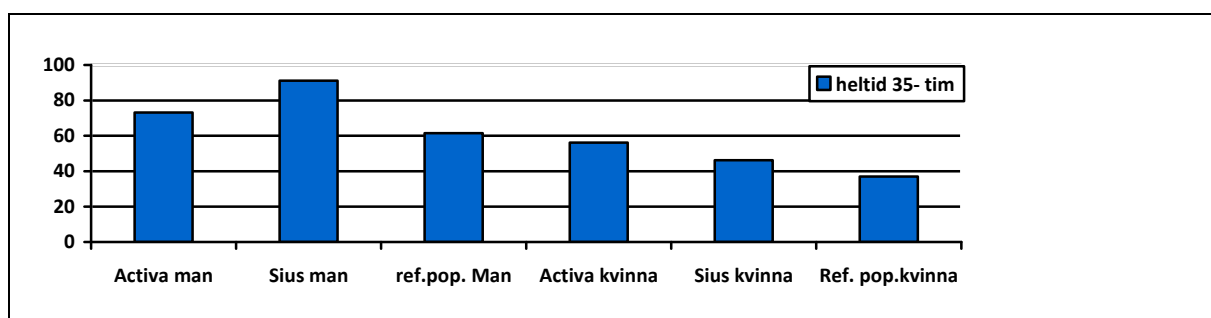
Arbetstid



Arbetstid, angivet i procent

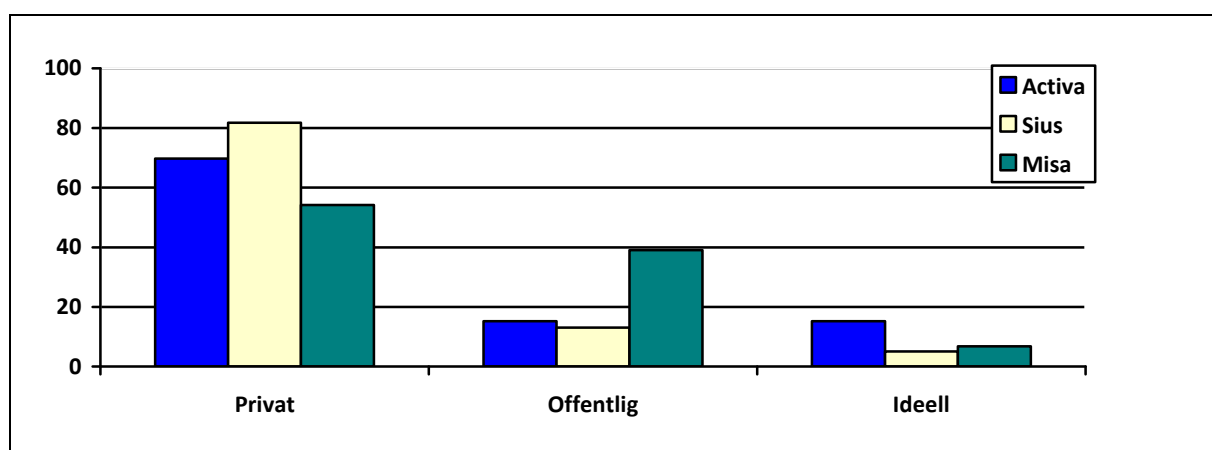
I totalbefolkningen i Sverige arbetar 88,4 % av männen och 58,8% av kvinnorna heltid. Bland personer med funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga arbetar 61,5 % av männen och 37 % av kvinnorna heltid (SCB, 2009).

I jämförelse med referenspopulationen arbetar de som har fått stöd av SE-metoder heltid i större utsträckning. Det är svårt att veta vad detta beror på. En förklaring kan vara att arbetstagaren och arbetsplatsen matchas mot varandra redan vid starten och att detta kan bidra till ett maximalt arbetsutbud. En annan förklaring kan vara att arbetstagaren har medikaliserats som funktionshindrad på Arbetsförmedlingen för att få tillgång till stödåtgärder efter till exempel en tids arbetslöshet och att det egentligen inte finns någon funktionsnedsättning som påverkar arbetsutbudet. Det finns en viss grund för denna förklaring då fler som har sin ersättning från Arbetsförmedling eller A-kassa vid starten i stödverksamheten arbetar heltid än de som har haft ersättning från Försäkringskassan. De som kommer från sjukförsäkringen arbetar i högre grad deltid.



Antal som arbetar heltid i jämförelse med referenspopulation, angivet i procent

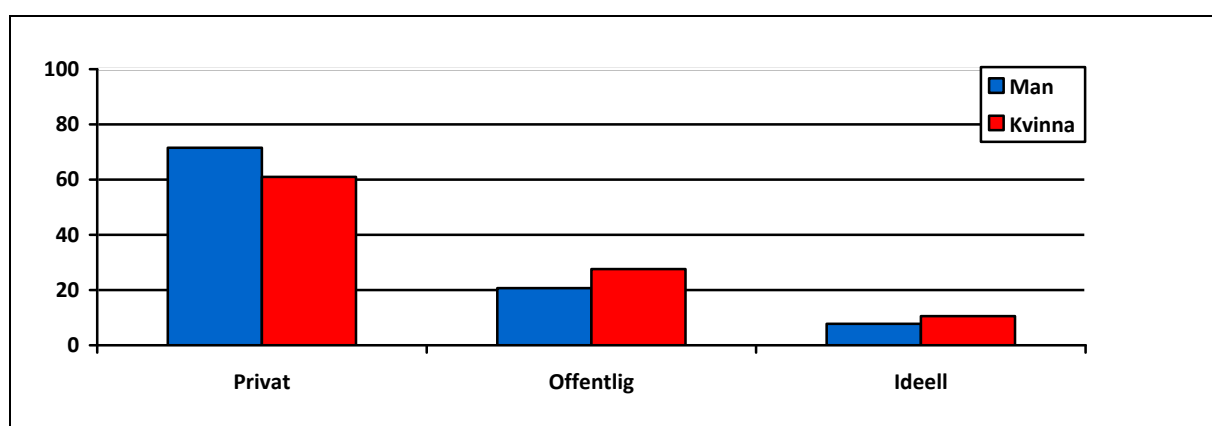
Sektor



Fördelning inom olika sektorer, angivet i procent

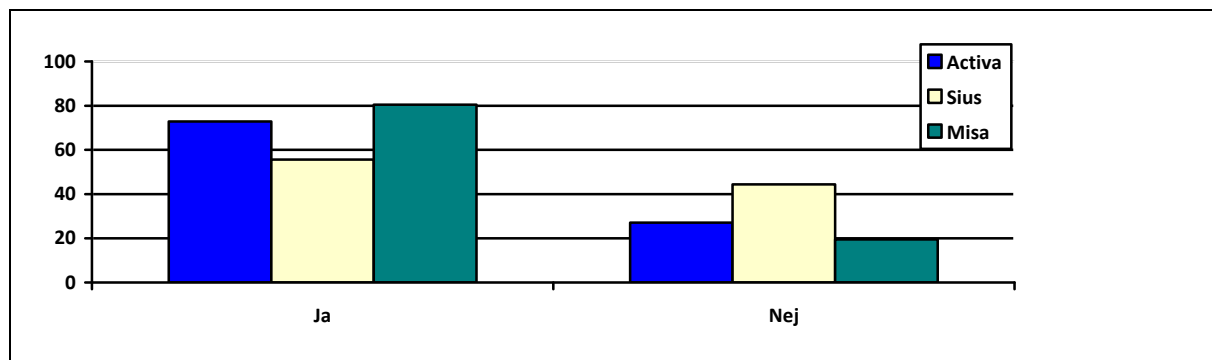
De flesta i studien arbetar inom den privata sektorn. Det är även vanligast för totalbefolkningen (68,9 %) liksom för sysselsatta med nedsatt arbetsförmåga (63,4 %). Det är dock något fler av dem som är i avtalad arbetsverksamhet som återfinns inom offentlig verksamhet än för de anställda i studien och för sysselsatta i befolkningen totalt sett. När det gäller sysselsatta med nedsatt arbetsförmåga finns cirka 35 % inom stat, landsting och kommun (SCB, 2009). Vad skillnaden mellan de anställda och de i avtalade arbetsverksamhet beror på är svårt att säga. Det kan tolkas som att den offentliga sektorn inte gärna anställer personer som har nedsatt arbetsförmåga men gärna erbjuder arbetsverksamhet. Det kan även bero på att fler förfrågningar har gjorts till offentlig verksamhet för de personer som ska påbörja en avtalad arbetsverksamhet än för de som ska anställas. Larsson (2006) har i sin forskning om personer som är anställda med lönebidrag kunnat se att arbetsgivare inom offentlig verksamhet ser som sin uppgift att minska kostnader snarare än att öka produktion, vilket i sin tur kan påverka anställningsbeslutet.

Det finns en könsskillnad då män till högre grad arbetar inom den privata sektor medan kvinnor till högre grad arbetar inom den offentliga. Denna könsskillnad finns även i totalbefolkningen (SCB, 2009)



Könsfördelning inom olika sektorer, angivet i procent

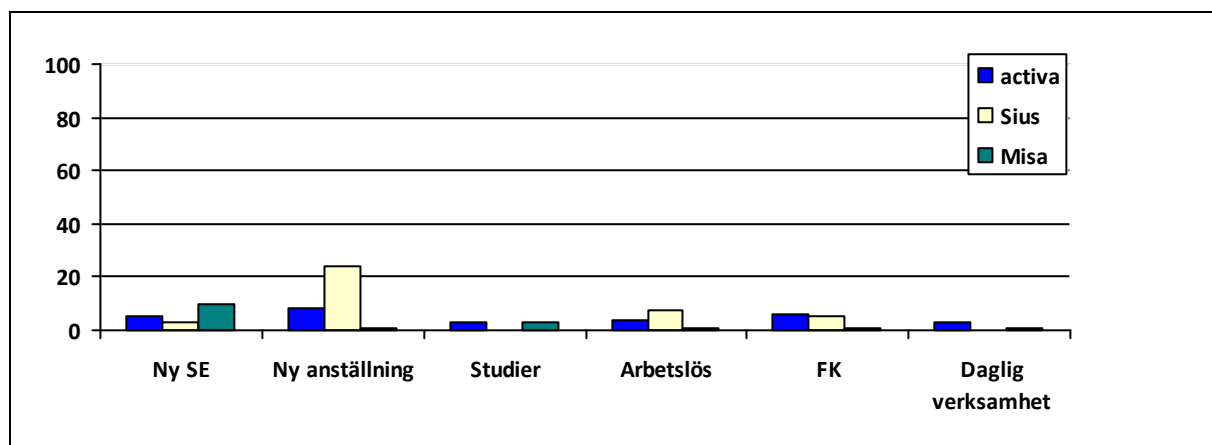
Kvar på den ursprungliga arbetsplatsen



Antal kvarvarande på den arbetsplats där de ursprungligen fick SE-stöd, angivet i procent

Av dem som fick anställning utan lönebidrag är hälften kvar på sina ursprungliga arbetsplatser. För dem som anställdes med lönebidrag är 84 % från Activa, 55 % från Sius och samtliga från Misa kvar i den ursprungliga anställningen. Drygt 80 % av de som fick OSA-anställning är kvar i den ursprungliga anställningen medan ingen av dem som fick vikariat är kvar. Av dem som fick avtalad arbetsverksamhet från Misa är knappt 80 % kvar på den ursprungliga arbetsplatsen och endast 17 % av dem från Activa.

Vad gör de som inte är kvar?



Fördelning sysselsättning av de som inte är kvar på den ursprungliga arbetsplatsen

De allra flesta av dem som inte är kvar på den ursprungliga arbetsplatsen har fått anställning på en annan arbetsplats eller är på väg in på en arbetsplats genom nytt stöd från SE-verksamheten. Några är arbetslösa och några finns i sjuk- och föräldraförsäkringen. Få går vidare till studier eller daglig verksamhet. Resultatmässigt visar detta på att de svenska modeller av Supported employment som används av dessa organisationer fungerar bra för att ge ett hållbart arbetsliv för personer med nedsatt arbetsförmåga. De flesta behåller sin etablering på arbetsmarknaden under flera år efter avslutad stödsats.

Inre villkor

Intervjuer har gjorts med 20 arbetstagare, 15 arbetsgivare och 5 handledare/arbetskamrater. Intervjuernas innehåll har delats upp i relevanta teman och redovisas inom dessa teman. För att underlätta läsningen har alla arbetstagare fått namn som börjar på A, alla arbetsgivare namn som börjar på M och alla handledare/arbetskamrater namn som börjar på H. Namnet är fingerande och i en del fall har personerna fått byta kön för att minska risken för identifiering.

Typiskt arbete

Det typiska arbetet berör likhet och olikhet på arbetsplatsen och i arbetssituationen och är av stor betydelse för möjligheterna att behålla ett arbete. Ett typiskt arbete kan antas bestå av flera faktorer som alla har en sak gemensamt: de speglar det som är gängse på arbetsplatsen. Eftersom arbetsplatser varierar sinsemellan går det inte att fånga ett typiskt arbete som är giltigt för alla. De faktorer som i studien har valt att fokusera på är anställningsförhållanden, lön, arbetsuppgifter och arbetstid. Andra faktorer har i intervjuer kommit upp som viktiga såsom anpassning och acceptans i arbetsgruppen.

Anställning och lön

Förmågan att leva upp till de krav som arbetsgivaren ställer är nödvändiga för att det ska bli en anställning. Ingen av arbetsgivarna är beredda att betala för ett arbete som inte behöver utföras eller som arbetstagaren inte klarar av. Personliga egenskaper nämns som viktiga för att bli anställd och utbildning eller erfarenhet för att kunna klara av arbetet. Mårten beskriver varför han har valt att ha Anton anställd under flera år:

”han är plikttrogen och lojal och han är även utbildad bilmekaniker...han har ju en oerhörd kunskap”

Utbildning eller kunskaper i ämnet nämner samtliga arbetsgivare som viktiga men inte avgörande. Några av arbetsgivarna som erbjuder yrken med okvalificerade arbetsuppgifter ser inte brist på kunskap eller erfarenhet som något hinder för att ta emot personen om de inte behöver betala för opplärningstiden. Handledning och introduktion i arbetsuppgifterna är de villiga att bidra med i utbyte mot arbetstagarens produktion. Förhållandet kan ses som en lärlingsplats. Först när produktionen är på den nivå som arbetsgivaren anser vara godtagbar är man beredd att anställa. De flesta arbetsgivare är positivt överraskade av sin erfarenhet av att anställa personer med funktionsnedsättning. De beskriver en relativt lång inlärningsstid men att arbetstagaren sedan gjort ett gott arbete på företaget. Erfarenheterna av att anställa personer med funktionsnedsättning har medfört förändringar hos flera arbetsgivare. Främst handlar det om att arbetsgivarna själva har fått andra insikter och perspektiv i sin roll som arbetsgivare. De har lärt sig att det finns andra vägar än den förut givna för att nå ett mål. Margareta beskriver att

”man får lära sig och man upptäcker saker där man får hantera saker på ett annat sätt”.

De flesta av de anställda i studien är anställda i en anställning med lönebidrag. Enbart en av de intervjuade är anställd utan lönebidrag. Att ha ett lönebidrag beskriver ingen av de anställda som

stigmatiserande eller att det skulle ge en känsla av olikhet mot de andra anställda. Tvärtom kan det upplevas som skönt att kraven är rimliga och att man har tillåtelse att inte alltid göra en topprestation. Alla anställda upplever det som självklart att de ska ha lön som alla andra, de utför ju ett arbete och använder lönen för att betala det nödvändiga och för att kunna utöva sina fritidsintressen. Lönen utgör också en identifiering som anställd på arbetsplatsen, att man ingår i den ordinarie personalen, och ger en känsla av samhörighet. En hel del prat i fikarummet berör löner och löneläget och i det blir man en grupp som ställs i relation till andra i samhället. Alex beskriver att han inte är riktigt nöjd med sin lön, det är ingen på arbetsplatsen *"eftersom vi jobbar inom industri och skog så ligger vi väl ibland de lägsta"* men att de tillsammans har ställt krav på att lönen ska bli bättre.

De allra flesta av de heltidsanställda vill självklart att lönen ska vara bättre men säger sig vara ganska nöjda såsom läget är. Det har upplevt en förbättring från när de levde på bidrag och menar att bättre lön, det vill väl alla ha. För dem som arbetar deltid och får resten av sin försörjning från välfärdssystemen är läget sämre, de har en lägre disponibel inkomst i månaden. Om man sedan betänker att arbetet kan vara förhållandevis dåligt betalt blir omständigheterna allt annat än bra. Arne känner sig utnyttjad:

"att jobba halvtid här och om det skulle vara heltid skulle lönen vara 13 700, det går inte att leva på... när jag har betalat räkningarna, det går inte ihop. Den här månaden fick jag låna av mig själv, av mina egna besparingar... Sin inkomst, sin lön, ska man kunna leva på... det är rimligt."

Det som kan ses som begränsande är att lönebidrag bara kan ges upp till ett visst belopp (för närvarande 16 700 kr) och det gör att många begränsas till låglönesektorn. Det är bara en av de anställda som finns i ett yrke där lönen för de andra anställda ligger över lönebidragsnivån. Arbetsgivaren kan inte förstå varför det satts ett tak på lönebidragsnivån och menar att detta kan medföra problem för individen likväl som för honom som arbetsgivare utifrån att:

"...det blir problem i löneutvecklingen för de här personerna. Om vi för enkelheten tar att en person har 50 % i bidrag och man ska höja den här personens lön med 1000 kr över lönebidraget och den personen är 50 % arbetsför så är det ju motsvarande att jag höjer en annan medarbetare med 2000 kr...(innebär att) personen som gör bara 50 %-igt arbete bara är 50 % med i löneutveckling."

För de arbetsgivare som har anställt med lönebidrag är lönebidraget avgörande för att anställningen skulle bli av och för att den ska fortsätta. Ingen av arbetsgivarna tycker att produktionen hos de anställda med lönebidrag är fullständig utifrån att det finns en anpassning i arbetstempo eller arbetsuppgifter. De har även svårt att se hur lönebidraget på sikt kan minska då det anpassade arbetstempot kommer att bestå och att de arbetsuppgifter som uteslutits fortfarande behöver göras och då av någon annan som också ska ha lön. Om lönebidraget försvinner och de ska bära hela kostnaden för den anställda beskriver arbetsgivarna valet som enkelt, då måste den lönen gå till någon som kan prestera fullt ut. Det kostar mycket att ha anställda och utifrån att arbetsgivare ofta känner krav på vinst eller kostnadsreduktioner i verksamheten går detta före socialt patos eller vänskapsband. En arbetsgivare ser problem med att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga utifrån den anpassade arbetssituationen. Om produktionen behöver ändras med kort omställningstid finner hon små möjligheter att anpassa arbetssituationen för den person som hon idag har på avtalad arbetsverksamhet. Detta tillsammans med kostnader för att ha anställda kan leda till att man tvekar att anställa och istället väljer att ha arbetstagaren i arbetsverksamhet om inte krav ställs på

anställning. Oklara förväntningar kan också påverka möjligheterna att bli anställd för dem som finns i arbetsverksamhet. För de arbetsgivare där anställning inte har varit det uttalade målet när arbetstagaren kom till arbetsplatsen har ansvarsfördelningen mellan stödorganisation och arbetsgivare varit svår att hantera. Vilka och hur stora krav som kan ställas på en person som ska utföra ett arbete men inte vara anställd är inte självklart. Mona beskriver situationen:

" (att kunna vara tydlig) tog ett längre tag eftersom han hade sin handledare med sig hela tiden, så då har jag gått till handledaren men sen när jag insåg att Abbe skulle bli kvar här, då har jag villkorat det att förutsättningen för att han är kvar här är att han bidrar på ett sätt som vi alla är överens om."

Att inte veta hur stora krav man kan ställa eller vilket ansvar man ska ha som arbetsgivare för de personer som befinner sig på ens arbetsplats utgör en olik situation för både arbetsgivare och för den person det gäller. Det blir åtskilliga tillfällen då frågan ställs på sin spets som till exempel vid för personalen obligatoriska möten och andra arrangemang som i sin helhet utgör en arbetssituation. Ett arbete är så mycket mer än bara arbetsuppgifterna och om man som arbetstagare inte deltar i dessa samlingstillfällen uppstår det en olik situation som försvårar integration på arbetsplatsen. I fallet med Abbe där arbetsgivaren ser stödverksamheten som ansvarig och drivande i processen, och sig själv som fråntagen ansvar för Abbe eftersom han inte är anställd, blir ansvarsfördelningen oklar. Eftersom anställning är förenat med kostnader leder detta till att beslutet om anställning inte tas:

" ...ja, så nu vet jag inte om bollen ligger hos dem eller hos oss. Ju längre jag kan slippa anställningen desto bättre är det ju även om det är billigt så att säga eller förmånligt så är det ju ändå en utgift och mitt jobb är ju att spara utgifter."

Tillsammans med kraven på lönsamhet förskjuts därför frågan om anställning på framtiden med följd att Abbe blir kvar i bidragsberoende och ett på arbetsplatsen avvikande arbetsförhållande. Han vill själv gärna ha en lön och det är hans mål med arbetet. Men hans stödperson och han har kommit överens om att skynda långsamt så för tillfället är målet satt i framtiden. Även Aina har som mål att bli anställd på den arbetsplats där hon har sin avtalade arbetsverksamhet. Idag lever hon på försörjningsstöd och det vill hon inte fortsätta med. Men arbetsgivaren har talat om att han inte kan anställa henne om hon inte arbetar mer tid så hennes primära mål är att öka arbetstiden till halvtid för att sedan bli anställd. Även Anita behöver öka sin arbetstid för att en anställning ska bli aktuell och hennes dröm är att detta ska komma att ske till hösten. Men hennes arbetskonsulent som sitter med vid intervjun är av andra tankar liksom andra i hennes omgivning:

" ... men precis som din man har sagt, vad är vitsen med en anställning, alltså vad har vi och vad får vi. Man måste se till de bitarna också. Det är något vi diskuterar."

Anställning på arbetsplatsen verkar således vara styrt att flera faktorer. Från arbetsgivarens sida påtalas att begränsad arbetstid och produktivitet samt att avvikande förhållanden från början och oklar ansvarsfördelning utgör hinder för anställning. För ett par av arbetstagarna har även stödpersonerna påverkat möjligheterna att bli anställda, antingen genom att inte aktivt ge det ansvaret till arbetsgivaren eller genom att i diskussioner och rådgivning skjuta den frågan på framtiden. Det finns således anledning att ifrågasätta de arbetsmetoder som används inom organisationerna. Arbetet bör inriktas mot att utveckla möjligheterna för personer som får stöd att bli anställda istället för att vara i arbetsverksamhet.

Lönebidraget kan begränsa vilka arbetsuppgifter som erbjuds och inom vilka branscher och kan sägas bidra till vilka förväntningar som sätts på vad personer med nedsatt arbetsförmåga kan arbeta med. Självklart är det möjligt för arbetsgivare att betala en högre lön än vad lönebidraget ger kompensation för men denna studie visar att enbart en arbetsgivare gör det och att det innebär problem för honom. Anställning utan lönebidrag verkar inte vara vanligt för personer med nedsatt arbetsförmåga som går från arbetslöshet till arbete. Den enda som är anställd utan lönebidrag finns i ett arbete där hennes funktionsnedsättning kan ses som en styrka istället för ett avvikande. Arbetsgivaren ser inte den anställda som i avsaknad av något utan har fokus på vad hon bidrar med snarare än brister i. Det finns således ingen nedsatt arbetsförmåga som behöver förhandlas i arbetshänseende.

Arbetsuppgifter

De som i studien trivs bäst på arbetsplatsen är de anställda som har ett tydligt avgränsat arbetsområde inom vilket de får ta ett eget ansvar. De är i sina rätta förutsättningar där det positiva, deras yrkeskunskaper, blir det centrala och där det är minimalt fokus på eventuella nedsättningar eller hinder. Albin exemplifierar detta i sitt arbete:

”Jag har ju hand om salladsbuffé. Så all sallad här håller jag på att göra. Men annars så gör jag mycket annat, jag gör ju det som behövs.. . Det är behagligt att veta vad man ska göra på dagarna, hur man ska göra allting, att inget är oklart.”

Flera av de intervjuade nämner ingenting om annorlunda förhållanden utifrån deras funktionsnedsättning i arbetslivet, trots att funktionsnedsättningarna gör sig gällande i många andra sammanhang, vilket kan tydas som att funktionsnedsättningen inte utgör något hinder i arbetslivet. Att vara behövd på arbetsplatsen är viktigt för självkänslan och i det ser man också sitt värde som medarbetare vilket ger en positiv tillhörighet till företaget. Genom att det arbete som man utför ses som värdefullt ser man som arbetare tydligt sitt värde för produktionen. Albert skrockar förenöjt när han berättar:

”Ja du (skratt) ja, det finns ju alltid någon annan som, som gör det så, men det blir ju inte samma, vad ska man säga, fart på det, företaget blir ju lidande om jag inte är här, om man säger så.”

För dem som arbetsuppgifterna är oklara för är trivseln på arbetsplatsen sämre. Arnes arbetssituation är just denna. Han har vad man kan kalla ett ”allt-i-allo-jobb” och arbetsuppgifterna får han tilldelade av arbetsgivaren. Arne vill inte vara kvar på sitt arbete men ser inga andra alternativ. Han tvivlar på sin förmåga att få andra arbeten och att kunna ordna detta på egen hand. Om han säger upp sig från sitt halvtidsarbete, med en månadslön på under 7000 kr som inte har förändrats under de fyra år han har varit anställd, kommer ersättningen från A-kassan att vara så låg att han inte har råd att betala sina omkostnader och det är inget alternativ anser Arne. Eftersom han är ensam anställd på arbetet har han inga arbetskamrater att tala med och han upplever sin situation som just ensam. Han har inget stöd från vare sig arbetsgivare, arbetskamrater eller från professionellt håll. Han ställer sig själv frågande till hur länge detta kommer att hålla och till arbetsgivarens sätt att behandla honom:

"...men till slut står en ju kvar på samma lön och då är ju en så långt bakom till slut att det är omöjligt. Åh förresten, om man inte kan betala i närheten av avtalsenlig lön då ska man inte ha någon anställd heller tycker jag"

Arbetstid

Normen i arbetslivet är att arbeta heltid. Skälen till deltidsarbete kan variera men det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än män. Det är även vanligare att personer med nedsatt arbetsförmåga arbetar deltid än bland befolkningen totalt sett (SCB, 2010). Att arbeta deltid kan därigenom ses som normbrytande, vilket i sig själv inte behöver vara problematiskt om det ges en positiv förklaring men det finns en risk för att man som deltidsarbetare blir sedd som en reservarbetskraft. I de intervjuer som gjorts finns tendenser till att de personer som har ett mycket begränsat arbetsutbud, såsom Aina som arbetar två timmar två dagar i veckan, inte ses som en reguljär arbetskraft utan som en extraperson. Arbetsgivaren beskriver henne som *"kusinen som kommer och hälsar på familjen på landet på sommarlovet"*. Arbetet som utförs blir inte i detta sammanhang det typiska eftersom det avviker så pass mycket från det gängse förhållandet på arbetsplatsen och för att förväntningarna på personens arbetsutbud är minimala även om det arbete hon utför under dessa timmar är produktivt och värdefullt för företaget. Men arbetsgivaren ser få möjligheter till anställning eftersom det arbetsutbudet inte motsvarar det arbetsutbud han är villig att anställa på. Det finns fler exempel på när arbetstiden påverkar integrationen i arbetslaget och där personen blir sedd som en avvikelse, om än en positiv sådan, snarare än som en naturlig del i arbetslaget. Det enda fall där arbetstagaren är inkluderad trots en begränsad arbetstid är Anitas. Hennes arbetsuppgifter är mycket uppskattade på arbetsplatsen och hon är behövd. Alla på arbetsplatsen är medvetna om hennes funktionsnedsättning vilken bland annat innefattar minnesförlust och arbetsgivaren beskriver alla vet vad hon har för bekymmer. Öppenheten om funktionsnedsättningen och att hon är behövd av arbetskamraterna verkar vara det som har underlättat inkludering i hennes fall. I de fall där relationerna på arbetsplatsen är vaga och de anställda har en ofullständig bild av varandra försvåras inkludering. Det gäller att kunna sätta ord på det som man ser och tänker så att det ska kunna uppstå en dialog. Om det inte finns en dialog med öppenhet och klara besked verkar problemen ses som större än de egentligen behöver vara.

Hållbart arbete

Ett hållbart arbete kan växa fram över tid. Det märks stor skillnad i arbetsgivares eller arbetsledares sätt att tänka och hantera sin personal. Flera av arbetsgivarna och handledarna visar på pedagogisk insikt och tillsammans med ett intresse för och erfarenhet av personer med funktionsnedsättningar bidrar detta till att arbetssituationen blir bra, inte bara för personen som är anställd med lönebidrag utan för hela personalstyrkan. En arbetsgivare illustrerar detta genom sitt uttalande om Alex:

"ger man mer ansvar så tar Alex till sig det och utvecklas...ger man någon ett förtroende och möjlighet att göra andra saker så ser man att det finns andra kunskaper också"

Synsättet och förväntningarna spelar roll vilken Alex's arbetssituation är ett bra exempel på. Alex började sina första år på företaget med att stå vid en maskin, ett monotont och ensamt arbete,

utifrån att arbetsgivaren trodde att det var det enda som Alex klarade av utifrån hans intellektuella funktionsnedsättning. När Håkan anställdes som arbetsledare ville han få en större rotation mellan maskinerna och andra arbetsuppgifter för att undvika monotoni och arbetsskador. Hans inställning var att självklart skulle Alex ingå i denna rotation. Efter iakttagelser om det bästa inlärnings sättet för Alex började Håkan introducera andra arbetsuppgifter för Alex och idag ingår Alex som en naturlig del i arbetslaget. Han har getts möjligheter att utvecklas och Håkan beskriver entusiastiskt vilken tillgång Alex är för företaget:

"det kom fram att han tyckte om att meka...så fick han hjälpa till när vi skulle underhålla maskiner...han kom till och med på egna lösningar på problem...då fick maskinen en helt annan funktion och det funkar perfekt...hans maskinintresse har hjälpt företaget jättemycket...då är han guld värd för företaget"

Alex tycker också att rotationen är positiv för hans del för han tyckte att den förra arbetsuppgiften blev långtråkig, rotation är enligt honom att föredra. Arbetsgivaren har förväntningar om vad Alex ska utföra på arbetsplatsen och menar att dessa krav gör det lättare att accepteras i arbetsgruppen:

" om man har likvärdiga krav på alla då är det ju lättare att bli en i laget och har man inte ett krav då är det ju lätt att man blir...ja, sekunda i någon mening".

Gängse förhållanden

Att ha samma förhållanden som de andra på arbetsplatsen gör det lättare att identifiera sig med de andra och på så sätt se sig själv och bli sedd som en självklar del av en arbetsplats. Detta illustrerar flera av arbetstagarna i studien genom att prata om arbetsplatsens centrala teman såsom lön och schema i termer av vi, som ett kollektiv. Anders uttalande om arbetstid ger ett exempel på detta:

"vi har bytt schemaperiod nu, vi har ett par månaders rullande schema"

Det finns en tillhörighet i arbetslaget även om tiderna man arbetar avviker något från de andras, såsom Anders, som arbetar cirka 80 % . Det som verkar vara viktigt är att man är närvarande varje dag och helst under de tider man umgås som raster och luncher. Att ha gemensamma upplevelser gynnar "vi-känslan" och detta uttrycks i beskrivning av de gemensamma upplevelser som man delar, som till exempel lunchrasterna. Anders är helt inkluderad när han beskriver lunchsituationen och att "vi äter det som är i personalmatsalen". Genom att dela det gemensamma blir man sedd som en naturlig del i arbetslaget. Om detta uppfylls verkar det finnas ett större utrymme för avvikelser och anpassningar i själva arbetssituationen .

För dem som har märkt av detta finns en strävan efter att närma sig det gängse på arbetsplatsen även om detta kostar på. Arvid visar att han är märkbart medveten om detta när han berättar

"...det är många som frågar om jag ska gå upp i tid men just nu är jag nöjd, det fungerar jättebra och jag vill inte stjälp det med att gå upp i tid. Samtidigt skulle jag vilja gå upp lite mer för det är ett steg till att bli normal".

Acceptans i arbetsgruppen

Arbetstagarnas egen önskan om att ha samma förhållanden som de andra anställda varierar. Några tycker det är skönt att de får arbeta utifrån sina egna förhållanden eftersom det då ställs mindre krav på dem medan andra vill att förhållandena ska vara som för det stora flertalet på arbetsplatsen. De flesta av de anställda upplever ett inkluderande klimat på arbetsplatsen där de vågar vara sig själva och känner sig accepterade med de fel och brister som de har medan några upplever att arbetskamraterna inte riktigt förstår. I de fall där en arbetstagare upplever att arbetskamraterna inte förstår föreligger ofta en brist på information. På de arbetsplatser där funktionsnedsättningen och de hinder som kan följa av det, inte har hanteras öppet i arbetsgruppen upplever arbetstagaren mindre förståelse och fler problem uppstår. Informationsbrist kan också bero på andra kommunikationsproblem mellan de anställda. Axel som använder teckenspråk beskriver:

”Vissa situationer, jag har ju märkt att de kollar lite tjuvigt på mig om jag säger ifrån; jaha, informationsbrist här. Och de talar inte om för mig, hur ska jag då veta vad jag ska göra och var ska jag lämna bilen, de måste ju tala om, ja då kan jag liksom lämna bilen på rätt ställe och saken blir ju rätt och jag kan ju liksom inte läsa deras tankar, det är helt omöjligt.”

För de som saknar tillgång till det språk som talas på arbetsplatsen blir relationerna svårare att fördjupa. Axel har ingen aning om hur hans arbetskamrater lever sina liv utanför jobbet, om de har familj eller om något speciellt har hänt i deras tillvaro. Det som avhandlas mellan honom och arbetskamraterna är enbart arbetsrelaterat och även den kontakten beskriver han som haltande. Amelie som finns i en teckenspråklig miljö har inte lika stora problem men både Axel och Amelie känner det som om de missar en massa information som avhandlas mellan hörande vid fikabord och vid informella möten. Även formella möten kan vara ett problem eftersom det inte alltid går att få tolk till möten på arbetsplatsen och informationsbristen blir därför både formell och informell.

För de anställda som känner förståelse och acceptans i arbetsgruppen känns det befriande att vara på arbetet. Många har en bakgrund av att inte känna sig förstådda eller av att inte själva förstå varför det alltid har blivit fel i både skola eller arbetsliv. Flera personer har fått sin diagnos sent eller som vuxna och ser tillbaka med irritation och sorg. De allra flesta har varit föremål för en mängd åtgärder i både skola och inom välfärdssystemen och hade inga större förhoppningar om att det någonsin skulle kunna vara annorlunda. Albert beskriver sin skoltid som eländig och skolgången har varit sporadisk sedan han slutade sexan. En mängd praktikplatser som aldrig blev till ett arbete. När han som trettioåring kom till stödorganisationen var han kuvad av sina erfarenheter och mest av allt var han rädd för att ingen skulle tycka om honom, så hade det varit på alla andra ställen som han var. Men ganska snart efter att ha kommit till sin nuvarande arbetsplats märkte han att det blev annorlunda och att han kunde vara sig själv och ändå bli omtyckt. Genom sin tillit till de andra vågade han anförtro sig till dem och han har mötts av en förståelse som gör att han vågar visa sina begränsningar. Han beskriver förvånat:

”För här kan man ju liksom säga, liksom rakt ut att jag fattar inte det här pappret eller så. Då antingen så skriver han om det, förkortar och tar bort allt där och skriver det där, och samma om det är någon maskin så. Det är bara att erkänna direkt om man inte kan.”

Förvåningen över att bli omtyckt på arbetsplatsen delar flera av de anställda. Det är en annorlunda situation än den som de är vana med. De har tack vare den känslan vågat engagera sig mer i andra

människor än de någonsin tidigare gjort och växer fortfarande i denna roll. Relationerna på arbetsplatsen har gett en självkänsla utifrån att man ser att man duger och räcker till i andras ögon.

Anpassningar

De flesta anpassningar som gjorts är i fråga om arbetstid och arbetstempo. Dessa tillhör de vanligaste arbetsanpassningar (SCB, 2009). Andra vanliga arbetsanpassningar är enligt SCB (2009) anpassningar i arbetsuppgifter eller anpassade hjälpmedel. Anpassade arbetsuppgifter, handledning och fysiska anpassningar är de anpassningar som i övrigt förekommer på de arbetsplatser som ingår i den här studien. Vid anpassningar i arbetstid ses en markant skillnad vid halvtidsnivån. Personer som arbetar mindre tid än så har inte nått anställning. En arbetsgivare förklarar detta med att den begränsade tiden på arbetsplatsen gör att arbetstagaren ses som en extra resurs och gör en jämförelse med de andra anställda på arbetsplatsen (varav knappt en tredjedel har funktionsnedsättningar):

”dom har kommit in i det här från början som fullt arbetande och dom är ju fullt arbetande, fullt socialt fungerande människor med fullt vuxna normala liv”

Det verkar också som sättet som personen kommer till företaget, vilket också kan ses som en anpassning, har en betydelse men eftersom alla i studien har kommit in med en extern stödperson och de flesta har blivit anställda tyder detta på att den arbetstid som man börjar sitt arbete på har en betydelse.

Ett anpassat arbetstempo är det flera i studien som har av olika skäl. Stresskänslighet verkar dock vara den gemensamma nämnaren för flera av arbetstagarna, oavsett funktionsnedsättning. Anette, som har en intellektuell nedsättning, anser att:

”... det är det värsta jag vet att stressa. När jag gör ett jobb så vill jag göra det så bra som möjligt, då vill jag helst jobba i min egen takt för då tycker jag att då blir det bäst.”

Arvid som har en neuropsykiatrisk diagnos beskriver:

” om jag ska göra en sak så måste jag ha tid på mig, jag vill göra en sak riktigt ordentligt, jag är perfektionist så är det inte 100% bra då är jag inte nöjd och det blir inte 100% bra om jag inte får ta det lugnt...”

Arne, som har en somatisk diagnos, känner att stress förvärrar hans fysiska mående och har därför behov av att kunna ta pauser i arbetet. Han har även dåliga erfarenheter från tidigare arbeten och skyr de stressiga situationerna mer än något annat. Han berättar om sina erfarenheter med obehag:

”(jag har)svårt med stress i jobbet... att jag behöver gå ifrån, kanske behöver ta en paus ...så det får aldrig bli en sån (stress)situation... skjuter jag hellre mig själv.... nej, det är därför jag hellre är här trots dåligt betalt, utan stress i arbetet.....det var ungefär så...”

De flesta av arbetstagarna har svårt att konkretisera vad deras funktionsnedsättning består av och hur den gör sig gällande i arbetet. Alla har inte heller diagnoser satta av läkare utan några har blivit utredda först på Arbetsförmedlingen och där blivit bedömda till att ha en nedsatt arbetsförmåga. Diagnos eller utredning har varit en nödvändighet för att få stödet men bara en tredjedel av de intervjuade kan klart beskriva varför de har fått denna diagnos eller bedömning. För arbetstagaren

finns således en gråzon i om och på vilket sätt funktionsnedsättningen påverkar arbetsutbud och vilka anpassningar som behövs.

Anpassade arbetsuppgifter betyder inte att arbetsuppgifterna är konstruerade utan att någon arbetsuppgift har uteslutits eller förändrats för personen. För de flesta av arbetstagarna är det självklart att inte göra alla arbetsuppgifter på arbetsplatsen, det gör få av de andra anställda, och ingen upplever utanförskap i detta avseende. Man utför det arbete man är anställd att utföra och det är precis som för de andra på arbetsplatsen. Endast i ett fall har arbetsuppgifterna behövts anpassats efter anställningen och detta beror på att arbetstagaren inte mår bra i det ensidiga och ensamma arbete han var satt att sköta. Albert blev en vinnare i situationen som han beskriver så här:

"... där körde jag väl ett och ett halvt år ungefär. Men den avdelningen han passade inte riktigt mig, det blev ju, vad ska man säga, jag mår inte bra därute, man står ju helt själv vid maskinen... ja, vad ska man säga, livsglädjen sjönk ju rätt rejält. Jag tog ju upp det med dem, att jag mår ju inte alls bra av att stå där, det funkar inte... och det tog de ju tag i på en gång och sa: nej, vi sätter ju en annan gubbe där."

Denna förändring var viktig för att han skulle kunna behålla sitt arbete. Anpassningar av fysisk och teknisk art verkar inte vara lika vanliga eftersom de inte nämns. En annan förklaring kan vara att de efter en tid blir det normala och att man inte tänker på dem. De speciella arrangemang som nämns av arbetstagarna själva är instruktionsböcker och mindre förbättringar i arbetsmiljön.

Stödet på arbetsplatsen

Arbetsgivare

Det naturliga stödet på arbetsplatsen har i forskningen visat sig vara en framgångsfaktor för att kunna behålla ett arbete. Det blir också tydligt i denna studie. Det naturliga stödet kan vara i form av en arbetsgivare, speciellt på små arbetsplatser, eller i form av arbetskamrater eller arbetsledare. Samtliga av de anställda beskriver det stöd som de har på arbetsplatsen som viktigt för dem. Stödet kan även vara av privat karaktär och Alberts berättelse om hur han arbetsgivare stödjer honom i privata frågor vittnar om hur omfattande stöd en del arbetsgivare är beredda att ge till sina anställda för att de ska kunna fungera bra på arbetet:

"... chefen är ju fruktansvärt bra att prata liksom, då kan man ta upp vad som helst. Om det är struligt hemma eller om något känns jobbigt då är det bara att... säga det till honom. Då har han ju tagit tag i det på en gång liksom då och försöker hitta en lösning på det då."

Alberts arbetsgivare har erfarenheter av att det som oroar utanför arbetet inverkar på arbetsprestationen, i Alberts fall utmynnade oron i långa och många sjukperioder, vilket blir svårt att hantera på företaget. De andra anställda blir irriterade och arbetsgivaren blir i det läget osäker på om de kan behålla Albert som anställd. Arbetsgivarens lösning på det hela har varit att handgripligen ta tag i problemen som oroar och försökt hitta lösningar. Bland annat har de ställt upp med lån av

pengar. Det har de även gjort till andra anställda, vilket i ett fall inte var särskilt lyckat. Men för att behålla bra arbetskraft anser arbetsgivaren att det är värt att göra en chansning. Han beskriver:

"Det var en så pass bra kille att det var värt det...det var en chansning och det gick inte hem...hade det gått hem hade det varit jättebra."

Viljan att behålla personal verkar således vara kopplad till prestation och värdet på den anställde för företaget. För dem som betraktas som värdefulla är arbetsgivaren beredd att ge ett relativt långtgående stöd i både arbete och privatliv. Andra arbetsgivare vittnar också om detta. I ett fall har arbetsgivaren börjat en kvällskurs i teckenspråk för att kunna kommunicera med sina anställda och i ett annat har arbetsgivaren stridit för att bussturlistan hos Länstrafiken ska förändras till att omfatta ytterligare en hållplats så att hans anställde ska kunna komma till arbetet.

De allra flesta av arbetsgivarna har tidigare erfarenheter av personer med funktionsnedsättning som har påverkat deras beslut att ta emot personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Flera har minnen från barndom eller skoltid som har berört dem och Mats berättar:

"...Losk-Per kallade vi honom, vad det var för fel det vet jag inte... och dom hade så förbannat roligt... sen gick många år... vi blev bjudna på fest ... bussen körde "Losk-Per" ... han hade jobbat där i 19 år ... chefen sa att det var den mest duktiga kille de hade"

När sedan Mats blev tillfrågad om han kunde ta emot en kille från särskolan på arbetsplatsen blev han först rådvill men sedan påmindes han om "Losk-Per". Mats berättar vidare:

" Losk-Per kom jag ihåg och dom hade så roligt, vi kanske kan lära oss något"

När sedan den personen som han blev tillfrågad om kom till arbetsplatsen fungerade det inte eftersom han inte klarade av det arbete som fanns att göra men Mats erfarenhet var ändå positiv och han tvekade aldrig att erbjuda Albin en plats hos honom. Och idag är Albin anställd sedan några år tillbaka och Mats är mycket nöjd med hans insatser. Mats framhåller som viktigt att ge ett stöd men att också förvänta sig något i gengäld. Rättigheter likväl som skyldigheter för både arbetsgivare och arbetstagare. Och att det är lika viktigt för alla hans anställda oavsett om de har en funktionsnedsättning eller inte, det är ingen skillnad.

Några av arbetsgivarna har ingen tidigare erfarenhet av personer med funktionsnedsättning och Magnus, som då var anställd på företaget, beskriver sin reaktion när han fick veta att det skulle komma personer med funktionsnedsättning till hans arbetsplats:

"jag kunde inte fatta hur chefen kunde vara så korkad att vi skulle hålla på med det här att jobba med handikappade som det hette på den tiden. Det ingick inte alls i mitt tankesätt...(sedan kom) Anna ...hon var extremt tillbakadragen ...jag vet att vi jobbade jättelänge och sedan började det tralla på... och det fungerade bättre och bättre. Sedan vände det ganska snabbt för mig där"

Idag är Magnus arbetsgivare för ett stort företag och de genom åren anställt ett tiotal personer med funktionsnedsättning och för honom har det sedan Anna varit naturligt att de ska ha personer från (stödorganisationen)med. Företaget han arbetar på har även klart uttalade riktlinjer om att de ska arbeta med samhällsengagemang och det var så det började. När Magnus får frågan om varför de har anställt svarar han:

”Jag kan säga att det finns endast en orsak till att vi fortsätter med det här överhuvudtaget och det är för att det har fungerat bra”

Att de har fungerat bra beror enligt Magnus både på arbetsuppgifter som passar för personerna men även för att personen relativt snabbt lärt sig arbetet på egen hand. Magnus säger sig inte ha tid för att handleda alltför mycket i själva arbetet men hans fortsatta berättelse om Anna visar på en omfattande lärande process i arbetet anpassad utifrån Annas behov och en tillgänglighet för frågor och löpande instruktioner, tills hon successivt har arbetat mer självständigt och knutit an till de andra på arbetsplatsen. Magnus berättelse om Anna tyder på att han inte ser det stöd som han ger som något extraordinärt utan som något som man kan ge till alla sina anställda. Magnus gav även stöd till Anna i privatlivet:

”hon gjorde ju revolt hemma också, hon fick ett eget boende och det blev jättekrångligt med allt. En gång var jag där och brottade ner någon knarkare som var inne i hennes kåk och vi fick hjälpas åt med polisanmälningar, massor av sådant här skedde.”

Sammantaget verkar det som om stödet som ges av arbetsgivare till den anställde är i många fall nödvändigt för att den anställdes totala livssituation och hälsa. Få av de arbetsgivare som beskriver den här sortens stöd beklagar sig över de resurser som har getts eller anser att det borde vara någon annans uppgift att ge det. Likväl som att de ger till den anställde anser de även att de får tillbaka, både i produktion men även i glädjen att kunna bidra till att finna en lösning för en medmänniska.

Arbetsledare

Arbetsledare fyller i flera fall samma position som en arbetsgivare på arbetsplatsen. De ger instruktioner och handledare men kan även vara arbetskamrater. Förhållandet har ofta börjat med handledning men sedan har ett vänskapsförhållande växt fram. Arbetsledaren vet ofta om den anställdes möjligheter och begränsningar och detta uttrycker flera av de anställda som tryggt och behagligt. Arvid arbetar tillsammans med Helge och beskriver honom som nödvändig för att vara kvar på arbetet. Han blir också den naturliga stödjaren för Arvid, som finns där och som inte avviker såsom en extern stödperson gör. För Arvid är detta viktigt och han beskriver:

”Jag tror att om Helge inte hade varit där då hade jag inte fortsatt, för jag behöver lite stöd och inte bara någon som är lugn utan som peppar en...jag har nästan ingen kontakt med (stödorganisationen) längre, jag vill inte ha kontakt så där att de kommer ut till jobbet”

Det faktum att stödpersonen är en del av arbetsplatsen innebär att det inte blir någon avvikelse kopplad till personen som får stödet, vilket flera av de anställda påpekar. En extern stödperson signalerar i någon mening en avvikelse och kan verka hindrande för utvecklingen av det naturliga stödet på arbetsplatsen. Under hela första året hade Anja en stödperson med sig på arbetsplatsen och det ta kan vara en av förklaringarna till att hon efter tre år inte har någon stark relation till någon på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är av åsikten att de externa stödpersonerna höll henne under armarna nästan för mycket men tror att det beror på att de kände henne väl och ansåg att det var det stöd som hon behövde. Det året har präglat arbetsledarens synsätt på Anja och han har små förhoppningar om att hennes möjligheter till anställning på arbetsplatsen.

Arbetskamrater

När man har arbetat ihop länge har relation växt fram som gör att man blir viktig för varandra. Anders och Hasse har arbetat tillsammans under flera år och har en nära relation till varandra. Anders var den som hjälpte Hasse när han var ny på jobbet och för Hasse är det självklart att hjälpa tillbaka. Hasse har en bakgrund inom handikappomsorgen så att arbeta tillsammans med personer med funktionsnedsättning var inget nytt för honom. Han tror själv att det kanske var hans bakgrund som fick Anders att ty sig till honom från början. Det är också något som bekräftas av Anders:

”han är liksom den som vet mycket om mig, han har varit med så pass och med den bakgrunden av att ha jobbat med handikappade vet han.”

Anders har även god kontakt med de andra arbetskamraterna på avdelningen, de hjälps åt med stora och tunga arbetsuppgifter, men det är till Hasse han går för att känna sig trygg. Hasse är bra på att läsa av Anders och märker direkt när något är fel. Anders har lite svårt att be om hjälp och blir vid sådana tillfällen stående, detta märker Hasse direkt och går då fram och hjälper till. Hasse vet också att Anders har svårt för förändringar och försöker vara behjälplig även då. Han känner också av om Anders har en bra eller dålig dag och anpassar på så sätt, tillsammans med de andra i arbetslaget, kraven på Anders arbetsinsats. Det finns en medvetenhet om Anders personlighet och Mikael, hans arbetsgivare beskriver det som:

”Han är väldigt omtyckt av både medarbetare på avdelningen och medarbetare i övriga huset för alla är välbekanta med att det är något speciellt med Anders.”

Öppenheten om att Anders är speciell och varför han är speciell gör att tillåtenheten och toleransen kanske är större än om arbetskamraterna inte fick tillgång till information och möjlighet att skapa relationer. Det byggs då lätt upp en bild av något som kanske inte alls motsvarar verkligheten. De naturliga kontaktytorna är viktiga för att bygga upp de här relationerna. När man inte har någon naturlig yta för kontakten med arbetskamrater, vare sig i produktion eller under raster, finns det få chanser att bygga upp en relation. Det har blivit speciellt tydligt för dem vars arbetssituation skiljer sig nämnvärt från det gängse på arbetsplatsen eller för dem där kommunikationen inte fungerar. En kontakt kan skapas genom att ge handledaransvar eller gemensamma arbetsuppgifter men en relation växer fram genom en vilja från båda håll att engagera sig i den andre. Viktiga faktorer i detta verkar vara tid och en känsla av att ha något gemensamt. Axel berättar om hur relationen växte fram till de arbetskamrater som han känner att han får stöd ifrån på arbetsplatsen:

” ... två stycken då, Henrik och Hubert. Henrik är ju maskinansvarig och Hubert har ju hand om blandningarna. Så det blev ju automatiskt eftersom man hade kontakt mest med dem, strulade det med maskinerna så pratade man ju med Henrik och sen nåt med materialet så blev det ju Hubert. Det var ju mycket snack så och sedan fick man ju upp en bra kontakt. ”

Relationen till arbetskamrater kan bli viktig när inte arbetet känns roligt eller när tillvaron i stort känns grå och trist. Gemensamheten och känslan av att vara ett team kan vara det som väger över till arbetets fördel jämfört med att stanna kvar hemma. Anette beskriver att hon har roligt tillsammans med sina arbetskamrater, hon känner sig accepterad och omtyckt och de kan prata om allt. Det,

tillsammans med peppning från arbetskamraterna, är det som ibland får henne att överhuvudtaget komma iväg. Hon har aktivt sökt deras stöd och de har svarat med förståelse:

” Jag har haft såna här svackor där jag inte orkat gått till jobbet men då har jag ringt hit och pratat med dem om det och då har dom liksom, då har de övertalat mig att komma hit men då har jag fått komma hit senare då, till lunch och runt omkring...”

De arbetsplatser där de anställda har arbetet ihop länge och har en god relation till varandra innebär ofta en trygghet för den anställde. Var och en har sin givna plats och kan utveckla sin personlighet så att den passar in i arbetslaget. I de yrken det är en större genomströmning av arbetsplats kanske man inte bemödar sig lika mycket om att lära känna de nya som kommer utifrån tanken att de kanske snart försvinner. Detta kan också vara fallet med de personer som kommer dit på en arbetsmarknadsåtgärd eller praktikplats, speciellt om personen som kommer kanske inte har lätt för att skapa relationer. Om målet med att arbetstagaren inte satt av arbetsgivaren, som i en arbetsträning eller avtalad arbetsverksamhet, finns risken för att arbetsgivare och arbetskamrater inte ser arrangemanget som hållbart över tid och inte därför är villiga att engagera sig var sig i arbetstid eller känslomässigt. När Malcolm tillfrågas om planerna för Aina i framtiden så blir svaret att det får ni fråga hennes stödorganisation om. Han är inte villig att ta något ansvar för Aina utan anser att han är stödverksamhetens ansvar. Det finns ingen uttalad önskan hos vare sig arbetsgivare eller arbetskamrater om att Aina ska vara kvar på arbetsplatsen och det kan till vis del förklara varför relationerna mellan Aina och arbetskamraterna är tämligen vaga. När de anställda som har goda relationer på arbetsplatsen har beskrivit sina relationer blir tiden en viktig faktor. Det kan vara för att en relation behöver tid på sig att växa fram men kan även bero på att det är först när hållbarheten över tid befasts, såsom i en anställning, som arbetskamrater känner vilja att etablera en relation.

Processen till arbete

Från arbetstagarens perspektiv

När arbetstagarna ska beskriva vad som hände under tiden de fick stöd till ett arbete blir det främst en uppräknings av viktiga hållpunkter. Vilken tidpunkt man kom till stödorganisationen, när man kom ut på arbetsplatsen och varför man kom just dit och i de fall man blev anställd, hur man blev anställd och när. Det är således svårt att fånga vad som skedde i processen i efterhand. Vad som kan utläsas i intervjuerna är att arbetstagarens inflytande i sin egen process har varierat stort. Ett par av de anställda har tidigare varit på arbetsplatsen på praktik och när de fått till tillgång till stöd till anställning har de önskat sig till samma arbetsplats igen. Andra har varit aktiva i att ge förslag på arbetsplatser och framtagningen av tänkbara arbetsplatser har skett i samförstånd. Några få har inte upplevt någon delaktighet i processen och känner inte heller att arbetsplatsen har varit deras eget val. För någon av dem har det blivit bra ändå men för någon annan känns arbetssituationen svår.

Flera berättar att arbete i början kändes oroligt och svårt. En rädsla för att misslyckas fanns närvarande då flera hade dåliga erfarenheter sedan tidigare försök. Oro för att inte passa in eller bli omtyckt var också centralt då flera hade varit mobbade under skoltid liksom en oro för att de på

arbetsplatsen inte skulle förstå sig på den person som man var. Arvid beskriver hur skönt det kändes när oron släppte:

"... då fick jag träffa Helge. Jag förklarade för honom hur jag var och han förstod och då kändes det bra att man kunde prata med honom hur det var och så...och sen blev det att han och jag åkte runt på en massa småjobb, de första två åren var det Helge nästan hela tiden.

Kontakten med de andra anställda och särskilt till en stödperson på arbetet har varit viktiga för alla anställda. Ofta har den första kontakten varit med den arbetskamrat som introducerade i arbetet och det är denne person som man har tytt sig till. Successivt har man sedan kommit i kontakt med hela arbetsgänget och det är då först som man har börjat känna sig som en del av arbetsplatsen. Första tiden på arbete beskriver flera som ganska svår. Det var svårt att lära sig nya arbetsuppgifter och svårt att lära känna nya människor. Albert minns hur blyg han var i början:

" Det var väl lite svårt i början. Jag hade gått arbetslös så länge och sen... sen så mycket nytt folk, det var ju lite jobbigt på så sätt i början, och lära känna alla och jag som är fruktansvärt blyg. Men det rullade ju på ganska fort sen man hade frukost och lunch och så."

Att lära känna arbetskamrater och att lära sig hur det fungerade på arbetsplatsen beskrivs som svårare än att lära sig arbetsuppgifter. De sociala strukturerna på en arbetsplats är komplexa och svåra att lära in genom traditionell inläring till skillnad från arbetsuppgifter och kan svårigen läras ut av en extern stödperson som även denna är ny på arbetsplatsen. Det blir tydligt i arbetstagarnas berättelser. De som har inkluderats socialt på arbetsplatsen har alla introducerats in i denna gemenskap av en "inomstående" och inte en utomstående stödperson. Några av arbetstagarna beskriver den externa stödpersonens besök på arbetsplatsen som störande när det naturliga stödet på arbetsplatsen finns tillgängligt för dem. Flera av de anställda minns inte att deras externa stödperson var på arbetsplatsen sedan de väl börjat där, mer än vid något besök under den första tiden, och uttrycker heller ingen önskan om att stödpersonen skulle ha varit där. För dem blev det naturliga att introduceras på arbetsplatsen av den där anställda personalen. För dem som inte är anställda är processen fortlöpande även om stödet från stödpersonen på arbetsplatsen har minskat betydligt med tiden. Detta känns naturligt även för dem och de uttrycker heller ingen avsaknad av stödet utan trivs ganska bra med att kunna klara sig själva. I vissa fall har den externa stödpersonen gett mer stöd än vad den anställde har sett, till exempel i dialogen med arbetsgivaren, men de anställda upplever att det här med att komma in i arbetet, det var något de i stort sett fixade på egen hand, och känner sig ganska stolta över det. Eller som Alex berättar att:

"jag fick ju som alla andra på arbetsplatsen gå bredvid och lära mig. Det har vi ju allesammans fått gjort"

Från arbetsgivarens perspektiv

Arbetsgivarnas berättelser visar att hur kontakten med stödorganisationen ser ut är viktigt för vad sedan resultatet kommer att bli. Den första kontakten är ofta avgörande och hur ärendet läggs fram för arbetsgivaren har betydelse för om man vågar och vill ta emot någon på arbetsplatsen. Arbetsgivare vill ha information om personen de ska ta emot och den ska vara relevant. Funktionsnedsättningen ska inte hymlas om och att veta vilka hinder som kan uppstå är en

förutsättning för att se om hindren kan förminskas. Arbetsgivaren beskriver sig som villig att ta ett ganska långtgående ansvar i processen om korten läggs på bordet i början så att det finns något att ta ställning till. Att skjuta upp avgörande genom att beskriva en obestämd provotid och oklara mål gör mer skada än nytta enligt arbetsgivare och gör att de känner sig utnyttjade och lurade i efterhand. Mona beskriver hennes bild av processen:

” de har varit lite otydliga, lite luddiga från början, det tycker jag nog på hur länge det här ska vara. Det har inte varit klart och det kan bli längre, vi får se hur det går.”

Att inte känna sig skrämdd av oklarheter utan att känna att man går in i en öppen överenskommelse samt tillgången till lönebidrag vid anställning har varit viktiga faktorer för att arbetsgivarna ska ta emot personer med nedsatt arbetsförmåga. Den tidigare erfarenheten spelar här stor roll och nästan samtliga arbetsgivare beskriver vilka föreställningar de hade av personer med funktionsnedsättning och hur dessa föreställningar utgjorde grund för förväntningar. Dialogen med stödpersonen beskrivs som viktig. Att ha förtroende för stödpersonen och kunna få återkoppling på det som man funderar över och få stöd i både stort och smått rörande personen är det stöd som arbetsgivarens lyfter fram som viktigt. Att det känns som ett gemensamt projekt beskrivs som avgörande för att vilja samarbeta. Tillgänglighet till stöd från stödpersonen och flexibilitet i de beslut som fattas är faktorer som arbetsgivare beskriver att de har uppskattat. De möjligheter som har getts att prova först för att se om det kommer att fungera är ett exempel på flexibilitet, ett annat exempel är att inte tiden på opplärningsfasen innan anställning är förutbestämd.

Flera arbetsgivare påtalar att de regelsystem och arbetssätt som finns på myndigheterna försvårar processen och dessa arbetsgivare har en negativ bild av Arbetsförmedlingen. De menar att handläggarna där mest sitter på sina kontor och inte ger en hjälpsam hand när det behövs. När det blir problem på arbetsplatsen ger inte lönebidragshandläggaren det stöd man vill ha utan arbetsgivaren väljer istället att vända sig till den stödperson som fanns med innan anställning. Ibland kan denna stödperson vara behjälplig men denne har inget formellt mandat att ta beslut eftersom besluten om lönebidragsanställning ska tas av Arbetsförmedlingen. Magnus illustrerar detta i fallet med Aron som har varit anställd i drygt 10 år. Sedan ett par år har Aron, som har en psykiatrisk diagnos, mått dåligt och inte fungerat bra i arbetet. En anledning till detta är att Aron upplever stress i både arbetsliv och privatliv och detta har blivit för mycket för honom. Från företagets sida beskriver Magnus alla de åtgärder som de har gjort för att underlätta för Aron men nu känns det som om de har kommit till vägs ände. Aron är anställd med lönebidrag. När Magnus då ringde till Arbetsförmedlingen för att berätta om Aron och höra ifall Aron kunde få hjälp av dem att finna en ny arbetsplats där stressen är mindre upplystes han av att det inte fanns sådana möjligheter, de förmedlade inte jobb fick han till svar. Magnus beskriver samtalet med ilska i rösten:

” (då sa jag) vänta, lyssna bara på det namn ni har, Arbetsförmedlingen, (men hon sa) jag tar bara beslut om bidrag och sedan var det slut på diskussionen där.”

Magnus har inga arbetsuppgifter längre som Aron klarar. Aron har gått från att vara produktiv till att bli funktionshindrad på sin arbetsplats och den situationen blir svår för arbetsgivaren att hantera. Alternativet som återstår är nu att Aron skulle säga upp sig, alternativt bli uppsagd, ställer sig som arbetssökande och sedan blir det Arbetsförmedlingens beslut vad som kommer att hända. Det finns en stor risk att det stöd som kunde ha gett möjligheter för att en person skulle fortsätta i arbete inte ges och resultatet blir kanske flera år arbetslöshet och bidragsberoende istället för en fortsättning i

arbetslivet som en ny stödinsats troligtvis kunde ha gett stöd till. Det finns således brister i det stöd som ges till de arbetsgivare som anställer personer som uppstår lönebidrag och detta kan ha en påverkan på den relativt sett högre arbetslösheten för personer med funktionsnedsättning än för övriga i befolkningen.

Arbetets roll

För alla av arbetstagarna är arbete det första och enda alternativet. Arbetet ger en gemenskap och en struktur i tillvaron. För de flesta ger arbetet också en bättre ekonomi vilket i sin tur öppnar upp för en mer berikande fritid. Det primära skälet att arbeta varierar från personen till person. För Albin är arbetet främst en tillflykt i en rörig tillvaro. Han finner välbefinnande i arbetets rutiner och att tillvaron där är förutsägbar. Semestern beskriver han som den värsta tiden på året och han skulle aldrig ta ut mer än han behöver. Albin är inte ensam i denna syn på arbetet. Flera påtalar att de ser fritiden som sämre än arbetstiden. De beskriver ensamhet i ett begränsat socialt liv. För en del är den ensliga fritiden något som de känt sig tvingade att välja för att arbetet tar så mycket energi att de inte orkar med en aktiv fritid. Anna-Lena beskriver varför det blir ett dilemma för henne:

” Så jag orkar inte vara social på fritiden för jag har det så mycket i jobbet. På fritiden är det skönast att vara ensam. Och då blir det minimalt privatliv socialt. Och det är inte bra. För det är nästan varje helg, då är jag bara själv. Och så har man en hel del att göra hemma också med städning och så som man inte hinner med i veckorna. Tvätta kläder måste man prioritera. Vissa saker måste man prioritera, sin ekonomi, att man har koll på räkningar och det. Det är saker som ligger efter hela tiden, andra saker. ”

För andra beror den ensliga fritiden på att de inte har något umgänge eller för att de trivs med att vara ensamma. Men ingen av dessa personer menar att de hellre skulle välja att inte arbeta trots att arbetet medför relativt stora uppföringar för dem. En anledning till detta är gemenskapen på arbetet men lika viktigt är man känner att man klarar av sin arbetssituation, att förväntningar och krav motsvarar det som man kan prestera. Att arbetet upplevs som meningsfullt är också viktigt och det är anledningen att Anna-Lena arbetar trots att det leder till att hon inte orkar med annat i livet:

” det är meningsfullt det här jobbet, det är nog det allra bästa med det. För jag skulle ha svårt att ha ett jobb som känns meningslös. Väldigt mycket uppskattning får man också och det gör att jag stannar kvar ändå... ”

För de få som inte upplever gemenskap och meningsfullhet på arbetet är lönen ett avgörande skäl för att arbeta. Så är fallet för Abraham och Arne som därför kan sägas ha en instrumentell inställning till arbetet men skälen till att de har denna inställning skiljer sig mellan de båda. För Abraham är att vara självförsörjande och kunna klara sig själv det som får honom att stå ut i en dålig arbetssituation. Hans arbetsuppgifter är monotona och hälsovådliga på grund av kemikalier och dålig ventilation men att sluta har aldrig varit ett alternativ eftersom det leder till arbetslöshet. Han är även mycket osäker på sin förmåga att få ett annat arbete, dels på grund av ålder men också för att han inte kan göra vad som helst på grund av sin nedsättning. Företaget som Abraham arbetar på har bytt ägare under hans anställningstid från en arbetsgivare med socialt ansvar för sina anställda till en arbetsgivare med mer instrumentell inställning till sina anställda, ett byte som har försämrat Abrahams situation på

arbetsplatsen. Att påtala arbetsförhållandena för den nye arbetsgivaren har inte hjälpt och Abraham känner sig resignerad. Det enda som får honom att hålla ut är det faktum att han varje månad får sitt lönekuvert vilket för honom bevisar att han är oberoende och det är något som han är stolt över. För Arne är lönen inget som han kan vara stolt över utan han ser det mer som en bekräftelse på att han är slav under arbetsgivaren eftersom lönen är så låg. Arbetsgivaren uttrycker klart och tydligt att enda skälet till att han har Arne anställd är att han får ett lönebidrag för honom, han ser Arne som billig arbetskraft. Arne menar att lönen inte räcker till att betala hans räkningar och han har inte kunnat unna sig något roligt på många år. Hans liv består att arbeta för "slavlön" som han beskriver lönen och enda anledningen till att han är kvar på arbetsplatsen är för att han skulle få ännu mindre varje månad om han skulle gå på A-kassa. Lönen blir således skälet för både Abraham och Arne att arbeta men deras bakomliggande skäl är vitt skilda.

En rädsla för att åter komma i arbetslöshet och bidragsberoende speglas i flera av de anställdas berättelser. Några skyr den maktlöshet som de har upplevt under tiden i arbetslöshet eller som sjukskrivna medan andra inte vill återuppleva den sociala utsatthet som de kände då. Myndigheternas agerande och de krav som ställs för att få bidrag upplevs som tvång och bidragens storlek har relevans. För alla finns det ett före och ett efter inträdet på arbetsmarknaden och i jämförelsen vinner alltid efter, trots de eventuella problem som uppstår. Anette minns tillbaka och jämför:

"Nu skulle jag ju inte klara av att gå hemma. Kanske en månad eller nåt men sen skulle jag tro att det blir jobbigt. För när jag var arbetslös förut var ju jag arbetslös i nästan två år, det blev ju rätt jobbigt. Sen så fick man ju inte så mycket a-kassa heller. Och efter vissa dagar vill dom ju att man ska söka jobb och sådär, när dagarna börjar ta slut och så där och hur lätt är det att få ett jobb på så kort tid. Det funkade liksom inte. Nej nu skulle jag inte klara av att gå arbetslös, nu tycker jag att det är skönt att ha något att gå till och när man kommer hem sedan då känner man att man har gjort något på dan och så där. Faktiskt."

Känslan av att uträtta något, att vara nyttig, är även det en faktor som många beskriver som viktig. Att vara behövd på arbetsplatsen är en annan. Astrid beskriver hur hon gör sig behövd på arbetsplatsen när hon berättar hur hon har byggt upp ett system för administration som bara hon kan med. Är inte hon på arbetet får de andra lägga in lappar som hon skriver in i systemet när hon är tillbaka. Systemet fungerar väldigt bra och hon har under sin tid på arbetsplatsen lyckas vända ett ineffektivt system till ett effektivt, vilket arbetsgivaren är nöjd med. När Astrid är borta fungerar det inte alls lika bra och det ger Astrid ett synbart bevis på hennes värde på arbetsplatsen. Astrid har även alla de andra ingredienserna som utgör bra arbetsförhållande: hon upplever kontroll och meningsfullhet i arbetet, hon har nära relationer och ett naturligt stöd från både arbetskamrater och arbetsgivare samt arbetsuppgifter som hon kan utvecklas i vilket sammantaget bidrar till att Astrid trivs alldeles utmärkt bra på sin arbetsplats. Det är inte förvånande att det är just hon som beskriver sin arbetsplats som den bästa i hela världen.

Tankar om framtiden

Flera av arbetstagarna vill vara kvar på arbetsplatsen i många år framöver. För dem som inte är anställda är drömmen först och främst en anställning. Både Aina och Anita vill öka sin arbetstid för att kunna bli anställda och ser möjligheter till detta inom en inte alltför avlägsen framtid. August och Abbe vet inte riktigt vad som behövs mer för att de ska bli anställda men hoppas på att kunna få en anställning på arbetsplatsen eftersom de trivs så bra och vill vara kvar. För dem som är i anställning hägrar utveckling i arbetet eller i annat yrke, eller både och, som Arvid beskriver:

"jag jobbar kvar på samma företag och har kanske gått upp och jobbat fyra dagar, det är svårt att veta hur det skulle vara om man jobbade full tid...men sedan har jag andra drömmar som är längre fram...fastighetsbolag...då kan jag bestämma helt min tid och göra sånt jag tycker är kul och är bra på, hantverk"

De som har monotona arbetsuppgifter ser inte att de ska kunna arbeta med dessa arbetsuppgifter under hela sitt arbetsliv utan vill ha större variation. Men att lita till sin egen förmåga att kunna byta yrke eller arbetsplats är svårt. Det är även svårt att kunna tänka sig in i vad ett annat yrke kan innebära för en själv och hur man ska klara av detta. Albin beskriver att egentligen:

"skulle jag ju vilja göra något annat, ja inte just nu alltså men pröva på något annat, det vore kul. Men jag har ju liksom inget val, det är ju det som grejen, det är säkert mycket man skulle kunna göra men veta precis vad, det beror ju på var man tänker att vara."

Han får medhåll av Alex som funderar över vad han skulle vilja arbeta med istället:

"Man vet inte vad som skulle kunna vara... man vet inte hur...man har ingen aning om hur det ser ut på andra ställen. Det bara försvinner folk från det ena hållet till det andra hållet och man vet inte vad som hänt. Har man ett ställe att gå till känner man sig trygg på så vis. Annars så vet man ju inte om det skulle bli knackigt, det vet man ju inte. Det är väl det som har hänt att man blir kvar med. Man vet ju inte, om man skulle vilja byta, vad som skulle vara bättre."

Flera av de anställda har utbildning inom yrken som de inte arbetar inom men som de skulle vilja arbeta med. Anna-Lena har högskoleutbildning och saknar att få använda sina kunskaper. Hon känner att det arbete som hon idag utför inte ger henne tillräcklig stimulans. Hon söker arbete inom det område hon är utbildad till men känner det tröstlöst. Hon kan inte konkurrera på samma villkor som de andra och hon har heller inte så stor ork att lägga ner på att söka arbete. Men tankarna på ett annat arbete håller henne levande liksom drömmar om en bättre framtid. Maktlösheten i att inte kunna söka arbete för man inte tror sig kunna hävda sig i konkurrensen med andra beskriver flera av de anställda. Även om man har ett arbete idag så känner man sig inte gångbar på arbetsmarknaden. Skälen till misstron på sin egen förmåga är flera. De främsta skälen är att saknar en fullföljd formell utbildning och att ha behov av en anpassad arbetssituation samt ett begränsat arbetsutbud. Några är också rädda för den stress som kan uppstå i arbetslivet och som de inte känner att de kan hantera. Arne ger uttryck för maktlösheten när han beskriver:

"...jag har ju inte så stora möjligheter. Det känns, ja som det bara kan bli sämre kanske....det skulle vara om man vinner på tipset, en rekorderlig slant... att söka och få ett annat jobb verkar jävligt svårt..."

Men alla har inte en negativ bild av framtiden i arbetslivet. Axel har själv utbildat sig vidare och håller på och söker arbete inom sitt drömyrke. Andra vill fortsätta arbeta på de arbetsplatser där de är idag

och ser möjligheter till utveckling inom sitt arbete. Amelie hoppas på att få vidareutbilda sig på sin arbetsplats och arbetsgivaren stödjer henne i planerna vilket gör henne sprudlande glad. Alla arbetstagare ser inget annat alternativ än arbete i framtiden och givetvis ser de som redan finns på sina drömjobb framtiden som ljusast. Astrid uttrycker den glädje hon känner över sitt arbete och sin tillförsikt för framtiden när hon utan tvivel deklarerar att när det blir dags för pension kommer de att få bära ut mig!

Reflektioner

Som avslutning på resultatdelen sammanfattas de viktigaste resultaten för ett hållbart arbete utifrån de reflektioner som gjorts under framställandet av rapporten. Vägen till arbete kan delas upp i två faser, etablering och förankring, där etablering handlar om att få ett arbete och förankring om att behålla ett arbete. Etableringen på arbetsmarknaden verkar för dessa arbetstagare vara beroende av stödet från en stödorganisation eftersom de allra flesta arbetstagare har varit arbetslösa under lång tid och saknar arbetslivserfarenhet trots att de börjar närma sig medelåldern. Förankringen på arbetsmarknaden på arbetsmarknaden verkar däremot vara beroende av stödet på själva arbetsplatsen som ges av arbetskamrater och arbetsgivare samt det samhälliga stödet i form av lönebidrag eller annat som underlättar anställningsbeslutet för arbetsgivaren.

Framgångsfaktorer i det hållbara arbetet är produktion och trivsel. Arbetsgivarna är beroende av de anställdas produktion och produktionen är störst när arbetstagaren trivs på sitt arbete. Arbetstagaren trivs bäst när han eller hon kan producera det som arbetsgivaren vill ha och produktion och trivsel verkar således vara ömsesidigt beroende av varandra i en hållbar arbetssituation. De anställda som upplever ett bra klimat på sina arbetsplatser har en arbetssituation som kännetecknas av ett tydligt avgränsat arbetsområde inom vilket de får ta ett eget ansvar. De har arbetsuppgifter som de behärskar och känner stöd av andra i sin utveckling på arbetsplatsen. Det finns här en tydlig koppling till att balansen mellan kontroll och krav på arbetsplatsen är viktig. Att ha ett tydligt avgränsat arbetsområde gör det lättare att se värdet av sitt arbete för den totala produktionen och kunna få återkoppling av andra i det utförda arbetet.

Både produktivitet och trivsel behöver få växa fram under en inlärningsperiod då relationer och lärande formas på arbetsplatsen. För många som har befunnit sig i en avvikande situation, arbetslöshet eller sjukförsäkring, kan denna period ta lång tid eftersom tilliten till den egna förmågan och förmågan att få tillit till andra kan ha fått sig några törnar av tidigare erfarenheter. Arbetsgivaren behöver också tid på sig för att våga investera i relationen till arbetstagaren. En flexibilitet i stödet som styrs av individens förutsättningar och behov är nödvändig för att det ska fungera för den enskilde.

Relationer på arbetsplatsen skapas och växer i de naturliga kontakterna. Arbetet bör innehålla möjligheter till naturliga kontaktytor i både arbetsuppgifterna och under uppehåll i arbetet. I relationen går arbetstagaren från att vara en person, med egenskaper som tillskrivs honom eller henne utifrån det första intrycket, till att bli en personlighet med styrkor och svagheter som alla andra. Den helhetsbild som växer fram i samspråket är viktig för att fördjupa en relation. De som saknar eller har vaga relationer till arbetskamraterna har också en svag ställning på arbetsplatsen.

Det finns ingen ambition från arbetsgivare eller arbetskamrater att heller förbättra den svages ställning och utvecklingsmöjligheterna på arbetsplatsen bedöms som små.

En öppen dialog och återkoppling mellan arbetsgivare, arbetstagare och stödperson är nödvändig för att situationen ska bli begriplig och hanterbar. Öppenhet om funktionsnedsättningen och om vad förväntningarna är efterfrågas av arbetsgivaren för att han eller hon ska ta sitt ansvar och bidra till en bra situation för arbetstagaren. För individen innebär ibland en öppenhet om vad man inte klarar av på en arbetsplats ett dilemma då det för att bli anställd krävs att man ses som en person med möjligheter snarare än hinder. Tidigare studier av bland annat Mohlin (2008) visar att unga med funktionsnedsättning inte vill att fokus i arbetssituationen ska vara på deras svårigheter utan på möjligheter. Det kan således uppstå en motsättning mellan vad arbetsgivaren vill få för information och vad arbetstagaren vill berätta. Vad som kan ses i denna studie är att de som har varit öppenhjärtliga om sina möjligheter likväl som om sina begränsningar har fått bättre förutsättningar att klara sin arbetssituation.

Ansvar för stödet på arbetsplatsen ska först och främst vila på arbetsgivaren, inte på den externa stödpersonen, om en anställning ska komma att bli av senare. Ett intensivt stöd på arbetsplatsen som ges av en extern stödperson sänder signaler om att arbetstagaren har ett större behov av stöd än det som kan ges på arbetsplatsen och både arbetsgivare och arbetskamrater väljer då att ta ett steg tillbaka till förmån för den professionella stödjaren. Riskerna finns att relationer inte skapas och att arbetstagaren befästs med en avvikelse i förhållande till de andra i arbetslaget. Om stödbehovet är så omfattande att stödet i arbetet inte kan ges av de anställda på arbetsplatsen verkar få möjligheter finnas till anställning. Ett omfattande stöd av en extern stödperson verkar fördröja, och ibland även försvaga, relationerna till arbetskamrater och arbetsgivare. Det kan vara så att man i dessa fall inte vågar störa eller inte tror sig kunna ge ett kollegialt stöd. Det kan även bero på att man helt enkelt inte vill bry sig om det som kan anses vara avvikande och inte heller känner att man behöver det då det finns någon annan, det vill säga stödpersonen, som är anställd för att bry sig. På mindre arbetsplatser blir det svårare att distansera sig från varandra och det är tydligt att inkluderingen går lättare i mindre arbetsgrupper. Funktionsnedsättningen kan ha betydelse både för hur relationer skapas och för hur stort ansvar arbetsgivaren är beredd att ta. I de fall funktionsnedsättningen har varit omfattande har både relationer och arbetsgivarens ansvar haft svårare att växa fram.

Avvikelse i arbetstid medför både en minskad möjlighet till att skapa relationer och en minskad möjlighet till anställning på arbetsplatsen. Ingen av arbetsgivarna i studien kan tänka sig att anställa personer med, i deras tycke, för litet arbetsutbud. Att vara på en arbetsplats några få timmar vid några tidpunkter i veckan ses av arbetsgivarna i denna studie inte som ett lika värdefullt arbete för produktionen som det som utförs dagligen eller med en större regelbundenhet. Det blir därför inget arbete som arbetsgivaren är villig att betala för. När det arbete som arbetstagaren utför ses som värdefullt för företaget är arbetsgivaren villig att ge ett omfattande stöd för att arbetstagaren ska kunna behålla arbetet. Stödet kan vara både i arbetslivet och i privatlivet. Men för att arbetet ska ses som värdefullt måste det vara lönsamt för arbetsgivaren. Ingen arbetsgivare är villig att betala en full lön för en arbetsinsats som inte är fullständig. Lönebidraget blir därför en viktig faktor i anställning av personer med nedsatt arbetsförmåga. Om lönebidraget försvinner och arbetsgivaren ska bära den fulla kostnaden för en ofullständig arbetsprestation blir valet enkelt, då anställs istället någon som kan prestera fullt ut.

Det är först när förhållandena på arbetsplatsen är som för alla andra som full inkludering är möjligt. Att utföra det på arbetsplatsen typiska arbetet verkar således vara det viktigaste kriteriet både för att inkluderas och för att anställas. Det gemensamma utgör delaktighet och skapar en grupptillhörighet. I delaktigheten blir man någon som betyder något för andra. När man ses som viktig för gruppen och i arbetets utförande ökar möjligheterna att kunna behålla arbetet. Men för att det ska bli ett hållbart arbete krävs också att arbetstagaren själv trivs och upplever sin arbetssituation som givande. Det är viktigt att känna att man klarar av sitt arbete och upplever sina arbetade timmar som meningsfulla. Det meningsfulla kan upplevas i arbetets utförande likväl som i relationer med arbetskamrater och arbetsgivare. Arbete är så mycket mer än bara något att göra för att få timmarna att gå eller att få en lön i slutet av månaden vilket många av arbetstagarna i studien är medvetna om. För dem är arbete det eftersträvarvärda och deras förhoppning är att de ska kunna behålla sin förankring på arbetsmarknaden under en lång tid framöver.

Vad har vi sett?

Hypotesen som formulerades inom projektet var att ” ju mindre avvikelser kopplade till en person, desto mer självständigt kan denne göra sina val och därmed inneslutas i ett samspel, som hon/han själv bestämmer djupet av och därmed lättare kunna behålla ett arbete”. De arbetstagare som har en eller flera avvikelser kopplade till sig i form av exempelvis avvikande arbetstid eller ekonomiska förhållanden har mindre av både valmöjligheter och samspel på arbetsplatsen.

Avvikelse

Det är svårt att generellt kunna säga vad som är avvikelser på en arbetsplats eftersom varje arbetsplats är unik. Det som arbetsgivare, arbetstagare och arbetskamrater främst har gett exempel på som avvikande i denna studie är anställningsförhållande, arbetstid, arbetstempo, arbetsuppgifter, inlärningsförmåga samt stödbehov i arbetet och privat. Få har uttryckt att funktionsnedsättningen i sig är en avvikelse utan det är följderna av den som i arbetsmiljön kan leda till avvikelser. Det finns således skäl att fundera på valet av arbetsplats och arbetsuppgifter under etableringsfasen. De arbetstagare som upplever minst avvikelser kopplade till sin person är de som upplever minst svårigheter eller hinder i sin närmiljö. De må ha en funktionsnedsättning men den leder inte till ett funktionshinder på arbetsplatsen. Anpassningen av arbetsplatsen och upplärningen av arbetsuppgifterna är två viktiga faktorer för att skapa en bra arbetssituation för personen. I de fall som arbetsgivaren eller arbetsledare på arbetsplatsen är ansvarig för denna del tillsammans med arbetskamrater har det lett både en positiv utveckling hos arbetstagaren som en inkludering i arbetsgemenskapen. I de fall en extern stödperson har stått för både anpassning och upplärning har det lett till att arbetstagaren blir förknippad med avvikelser och inte blir anställd utan förblir i avtalad arbetsverksamhet och i flera fall också blivit exkluderade i arbetsgemenskapen.

En del av förklaringen till detta kan även vara funktionsnedsättningens art och svårighetsgrad. Tyvärr verkar lönebidraget inte ge tillräckliga incitament för arbetsgivaren att anställa arbetstagare där funktionshindret inverkar i en betydande grad på produktionsförmågan och frågan blir då om

lönebidraget i sig är nog för att stimulera anställning av personer med funktionsnedsättningar som medför omfattande funktionshinder på arbetsplatsen. Arbetsgivare har tydligt pekat på att arbetslivet inte kan ses som en omsorgsverksamhet men att de är villiga att ge ett omfattande stöd i utbyte mot arbetstagarens produktivitet. Om inte produktiviteten upplevs som tillräcklig är de inte intresserade av att ge ett omfattande stöd. Det blir tydligt inte minst när arbetsgivaren beskriver problematiken kring Aron, vars funktionsnedsättning har försämrats och blivit till ett funktionshinder i arbetet. Arbetsgivaren känner nu att han inte kan ge ett omfattande stöd till Aron, han är inte längre produktiv och fungerar inte på arbetsplatsen, och har därför valt att vända sig till Arbetsförmedlingen för att de ska ge ett fortsatt stöd till Aron. Det är fler arbetsgivare som ger uttryck för denna syn på ansvarsfördelning mellan arbetsgivare och välfärdssystem, att när individen är produktiv är han arbetsgivarens ansvar men när han är funktionshindrad blir han välfärdssystemens ansvar. Stödet blir på så sätt betingat produktiviteten. De arbetstagare som är viktiga för produktionen ges stöd för att produktionen ska kunna fortgå. Att använda arbetslivet som en arena för integrering och inklusion i samhället kan därför bli svårt när det saknas incitament för arbetsgivaren att öppna upp sina arbetsplatser för dem som inte uppfyller arbetsgivarens krav. I de fall som arbetsgivaren har tagit emot arbetstagare vars funktionsnedsättning leder till omfattande svårigheter i arbetet har inkluderingen på arbetsplatsen inte fungerat fullt ut. Det i sig kan ha flera förklaringar men en faktor som visas tydligt i denna studie är att de avvikande förhållandena på arbetsplatsen spelar en stor roll för möjligheterna till inkludering.

Självständiga val

Det självständiga val som i denna studie blir mest framträdande är valet mellan anställning eller avtalad arbetsverksamhet. Flera av arbetstagarna som är i avtalad arbetsverksamhet uttrycker att de vill vara anställda men att de inte, i dagsläget, kan få en anställning på den arbetsplats som de är. Arbetsgivaren är inte beredd att anställa arbetstagaren eftersom han eller hon inte kan utföra det arbete som arbetsgivaren är villig att anställa för. Den avvikelse som främst påtalas av arbetsgivarna som orsak till att inte vilja anställa är att arbetstagaren har ett för litet arbetsutbud. Att arbeta enbart ett par timmar om dagen eller några få dagar i veckan verkar vara svårt att hantera för arbetsgivare. Detta kan ha sin grund i att samhällets strukturer för arbetet är uppbyggda efter normen 40 timmar i veckan. I vissa regel- och försäkringssystem blir det problematiskt att hantera avvikelser mot de utifrån normen uppsatta reglerna. I A-kassan är till exempel arbetsvillkoret för kvalificering till försäkringen att man ska ha arbetat minst 80 timmar varje kalendermånad under sex sammanhängande månader. De arbetstagare som har ett arbetsutbud på mindre än 20 timmar i veckan har i denna studie inte erbjudits anställning och är därmed tvingade att fortsätta arbeta under förhållanden som de inte har valt själva då flera av dessa arbetstagare aktivt efterfrågar anställning.

I de fall då den externa stödperson har gett ett omfattande stöd på arbetsplatsen har arbetstagaren upplevts som avvikande i sitt stödbehov. Arbetsgivare och arbetskamrater har då inte engagerat sig i den nytillkomne och en exklusion har befasts från början som det sedan har varit svårt att komma ur även om det externa stödet på arbetsplatsen sedan successivt har minskat. Det kan ifrågasättas hur mycket av detta externa stöd som är efterfrågat av arbetsgivare och arbetstagare.

Ansvarsfördelningen har visat sig bli oklar när en extern stödperson går in aktivt på arbetsplatsen och arbetsgivare har i dessa fall minskat sitt ansvar för arbetstagaren till förmån för den externa

stödpersonen. Men det en komplicerad fråga. I de fall som den externa stödpersonen anser att det är nödvändigt att ge ett omfattande stöd på arbetsplatsen kan det vara troligt att det finns ett behov av just ett sådant stöd. Utifrån vad arbetsgivarna själva uttrycker så har de få möjligheter att ge ett omfattande stöd om de inte kan se vad de får i utbyte. Produktivitet verkar vara just en sådan förhandlingsvara som arbetsgivare är beredda att ge något i utbyte för men för dem som inte är produktiva relativt snabbt blir möjligheterna på arbetsplatsen små. Det finns även från denna synvinkel skäl att fundera över val av arbetsplats och arbetsuppgifter under etableringsfasen. Om arbetstagaren har ett omfattande behov av stöd i denna arbetsmiljö kanske det är bättre att söka sig till en annan arbetsmiljö där stödbehoven inte blir lika stora. Men om funktionsnedsättningen är av sådan svårighetsgrad att den innebär hinder inom i stort sett alla delar av arbetslivet uttöms även denna möjlighet. Det blir då kanske främst en fråga om hur tillgängligt arbetslivet ska vara och om vem som ska ha det yttersta ansvaret för tillgängligheten. Att använda sig av en rättighetsdiskurs med rättigheten att få ett lönebidrag som kompensation för den nedsatta arbetsförmågan istället för en skyldighetsdiskurs med tvång att anställa påverkar tydligt möjligheterna för personer med funktionsnedsättningar, som innebär omfattande svårigheter, att bli anställda.

Samspel

De arbetstagare som har kommit in i arbetet på ett avvikande sätt, genom exempelvis en annorlunda introduktion, har haft svårare att skapa relationer på arbetsplatsen. Eftersom de flesta som har kommit in i arbetet på detta sätt troligtvis har haft ett behov av det på grund av svårigheternas art blir det svårt att säga om de vaga relationerna beror på att den externa stödpersonens närvaro har stört relationerna eller om det beror på att själva svårigheterna innebär en sådan avvikelse att arbetskamraterna distanserar sig och exkluderande mekanismer aktiveras såsom Anders Gustavsson (1993) pekar på. Det som verkar ha betydelse för samspelet är arbetskamraters och arbetsgivares förståelse för, och förmåga att hantera, det som kan kallas avvikelser i både arbetsmässiga och sociala normer på arbetsplatsen. De arbetstagare som har kunnat tydliggöra sin funktionsnedsättning och de hinder som de möter i arbetslivet har haft lättare att hitta ett samspel med sina arbetskamrater och arbetsgivare. Tydligheten är viktigt för att inte göra avvikelserna till något större än vad de egentligen är och förmågan att förstå funktionsnedsättningen och personens funktionssätt i arbetsmiljön verkar vara viktigare än funktionsnedsättningens art eller svårighetsgrad. När funktionsnedsättningens inverkan på arbete blir tydlig är arbetskamrater och arbetsgivare villiga att till stor del stödja arbetstagaren i de hinder som han eller hon möter på arbetsplatsen.

Slutsats

Den slutsats som kan dras utifrån denna studie är att hypotesen - *ju mindre avvikelser kopplade till en person, desto mer självständigt kan denne göra sina val och därmed inneslutas i ett samspel, som hon/han själv bestämmer djupet av och därmed lättare kunna behålla ett arbete* – får stöd.

Att fundera över

I samhället

Supported employment kan ses som ett möte mellan omsorg och arbetsmarknad där anställningen är hemmahörande på arbetsmarknaden medan stödet som ges kan vara hemmahörande inom omsorgsverksamhet och re/ habilitering. Målet i *Supported employment* är att nå integration och anställning för personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden. Det är även ett uttalat mål inom arbetsmarknadspolitik likväl som inom social- och handikappolitik. Att använda arbetsmarknaden som en arena för integration är en komplicerad fråga som är värd att stanna upp vid och fundera över i relation till de resultat som studien visar.

Arbetsmarknad och omsorgsverksamhet kan ses som självständiga system i samhället som var och ett har sin egen funktion och kommunikation. Kraven för att få ingå i de olika systemen har blivit mer specifika vilket leder till ökad exklusion (Michailakis, 2005). Samtidigt deklarerar samhället alla människors lika rätt att delta i samhällets olika system (och speciellt arbetslivet) vilket på många sätt blir en svårhanterlig situation att lösa ifall man inte kan se till båda systemens krav och behov. Denna studie visar tydligt på att för arbetsgivare styrs arbetsmarknaden av produktion och ekonomi och de ser inte arbetsplatsen som en arena för omsorg, det tär alltför mycket på ekonomin genom att de som ska handleda (eller ge omsorg) behöver minska sin produktion. De enda tillfällen man kan gå med på en sådan minskning av produktiviteten är när den som ska läras upp bedöms vara produktiv inom en rimlig framtid och då kunna ge mer tillbaka än vad han eller hon har kostat under upplärningen. Det kan således uppstå problem om man ska se arbetsplatsen som en arena för omsorg och social integrering i samhället vilket kan sägas vara ett uttalat mål för arbetsverksamhet eller externplacerade inom daglig verksamhet (Socialstyrelsen, 2010). Det stöd som kan ges från samhället idag i form av lönebidrag eller annan form av subventionerad anställning verkar inte vara tillräckligt för att stimulera anställning av personer med mer omfattande funktionshinder om inte arbetstagaren bedöms vara tillräckligt produktiv eller när stödbehovet i arbetet tar tid från andra produktiva arbetskamrater.

Att se arbetslivet som en arena för omsorg eller social integrering utan att ta hänsyn till arbetsmarknadens funktionssätt blir därför svårt. Idag kan lönebidrag utbetalas för minskad produktionsförmåga och det kan ges ekonomiskt stöd till personligt biträde på arbetsplatsen som tillsammans kan ge en i stort sett heltäckande lönesubvention för arbetsgivaren. Tillgången till denna sorts stöd är däremot inte självklar för de personer som är i behov av det eftersom besluten tas av Arbetsförmedlingen och till stor del styrs av godtyckliga beslut hos enskilda handläggare (RiR 2007:24). Frågan om anställning av personer med funktionshinder blir därför ofta en förhandlingsfråga mellan flera olika aktörer – Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, arbetstagare och ibland även stödorganisation – som var och en verkar i olika system med olika kommunikation och funktionssätt. Det finns inga självklara kopplingar till arbetsliv för personer med funktionsnedsättning som är i behov av stöd och i många fall är det slumpen som styr vad personen i fråga får tillgång till, arbetsmarknad eller omsorg, och att få båda verkar vara förenat med svårigheter. Omsorgsverksamheten ser gärna arbetsmarknaden som en arena för social integration medan arbetsgivare ser arbetsmarknaden som en marknad och en arena för produktion och det ges idag

väldigt få incitament till arbetsgivarna från samhällets sida till att försöka få dessa två system att mötas.

Kvotering används i många länder för att integrera personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Metoden kan ifrågasättas men den visar tydligt att man från samhällets sida tar integreringsfrågor på allvar. I Sverige drivs integreringsfrågor aktivt inom skolan, som i målet med en skola för alla, men inte i arbetslivet. Politiker pratar om vikten av integration och allas deltagande i arbetslivet men få riktade insatser görs för att få till stånd en förändring. Subventionerade anställningar verkar inte vara verksamt för personer som har omfattande funktionshinder. De som har fått anställning med lönebidrag i denna studie är arbetstagare vars arbetssituation har kunnat anpassas så att funktionsnedsättningen får en underordnad roll och funktionshinder inte uppstår. I de fall där det uppstår ett funktionshinder på arbetsplatsen upplever arbetsgivare att de inte har nog med incitament för att anställa. Om målet med anställning för personer med funktionsnedsättning på den reguljära arbetsmarknaden ska nås måste det ges ett bättre stöd till arbetsgivare vid anställning och för fortsatt stöd på arbetsplatsen. Det fortsatta stödet som arbetsgivare efterfrågar är inte ett aktivt stöd på arbetsplatsen utan främst en "livlina" att ringa ifall problem uppstår som arbetsgivaren upplever sig inte kan hantera på egen hand. Det problem som arbetsgivare inte känner sig ha kunskap nog att hantera är främst funktionshinderrelaterade, om funktionsnedsättningen blir till ett funktionshinder vill man att samhället åter övertar huvudansvaret.

För etableringen

En reflektion som har gjorts under studien är att de primära målen för de inblandade skiljer sig åt och kan sägas ha sin grund i olika områden i samhället, arbetsmarknaden och omsorgsverksamheten. Målen för arbetsgivarna är att få en produktiv arbetskraft och de styrs av arbetsmarknadens funktionssätt och kravbilder. Målet för de flesta arbetstagarna är att få en anställning medan det för några andra är främst att nå en integration i arbetslivet. När det är fråga om anställningar med stöd från samhället i form av lönebidrag och stödorganisation blir gränsen mellan arbete och omsorg något flytande och det verkar vara komplicerat för både arbetsgivare och arbetstagare att hantera detta. Målet för två av stödorganisationerna är anställning medan det är främst avtalad arbetsverksamhet i den tredje. Många som arbetar inom stödorganisationerna är utbildad inom social- eller omsorgsvetenskap och flera stödpersoner har tidigare arbetat inom omsorgsverksamhet och detta kan givetvis påverka vilka perspektiv man sätter i fokus. Väldigt få är utbildade inom handel och ekonomi eller har egen företagarerfarenhet. Att ha ett individperspektiv kan styra stödpersonernas arbete samt vad man kommunicerar till arbetsgivare likväl som arbetstagare. Medlet för att nå alla dessa mål är dock detsamma för alla inblandade och det är att finnas på arbetsmarknaden som anställd eller i en avtalad arbetsverksamhet.

Etableringen på arbetsmarknaden av arbetslösa och/eller personer med funktionsnedsättning startar ofta med en period av arbetsträning eller praktik. Denna period kan ha flera mål. Ibland används praktik som ett sätt att minska den öppna arbetslösheten, ibland används det som ett sätt att mobilisera individens egna krafter, ibland används det som en (ibland oreflekerad) del i en metod medan andra gånger används praktik som en upplärning i arbetslivet. Syftet är ofta att praktiken (på sikt) ska leda till en anställning. Som det konstaterades i inledningen leder oftast inte praktik till det

som den syftar till, det vill säga anställning. I denna studie har merparten av arbetsträningsperioder på arbetsplatsen lett till anställning. Det som har kännetecknat dessa arbetsträningsperioder är att arbetsgivaren har fått ta ett ansvar från första dagen och varit högst delaktig i målet med anställning. För att metoden med arbetsträning eller praktik ska vara verksamma utifrån syftet att nå anställning krävs det att de tas på största allvar av alla inblandade aktörer. För arbetstagare och arbetsgivare innebär detta att både målet och tiden fram till målet ska vara begriplig, hanterbar och meningsfull och att båda ska känna att de har stora möjligheter att påverka den situation de båda befinner sig i. Om arbetsträningen eller praktiken bara blir en hantering av arbetslöshet och ses som en problemlösning snarare än en verklig möjlighet blir målet att minska problemet och detta leder troligtvis till en helt annan kommunikation mellan de inblandade än en arbetsträning vars uttalade mål av samtliga inblandade är anställning.

Det har funnits en flexibilitet i tid som har gynnat både arbetstagare och arbetsgivare och som har styrts av deras behov och inte stödorganisationens eller myndighetens riktlinjer. Idag är det vanligt att åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken är styrda av myndigheternas tidsramar och väldigt sällan är anpassade efter de andra aktörernas behov vilket torde vara kontraproduktivt när det gäller att nå en hållbar lösning för dem det verkligen berör. Det är inte stödorganisationen eller myndigheten som ska stå i centrum utan arbetstagare och arbetsgivare. Den flexibiliteten som har funnits i processerna, som beskrivs i denna studie, har varit en framgångsfaktor i etableringen. Flexibiliteten har oftast inneburit en lång period av arbetsträning och stöd där fokus har varit på att skapa relationer och bygga upp ett naturligt stöd på arbetsplatsen. Det har inte skett särskilt stora anpassningar på arbetsplatsen efter att arbetstagaren har startat sitt arbete där vilket tyder på en matchning mellan arbetsplats och arbetstagare gjordes innan starten på arbetsplatsen. Det är troligtvis därför som inte funktionsnedsättningen har blivit till ett stort hinder på arbetsplatsen. Vad man kan fundera över är om de som inte har blivit anställda och som upplevs ha för stora hinder för anställning är på fel arbetsplats eller om hindren kommer att uppstå på alla arbetsplatser och hur etableringsfasen har sett ut i fråga om målinriktning?

En personlig betraktelse är att det oftast inte verkar ställas några stora krav på personer med vissa funktionsnedsättningar och att de förväntningar som råder inom, bland annat, skola och omsorg är låga. Det kan vara rimligt för många personer men knappast för alla och det verkar inte vara gynnsamt för dem som sedan önskar sig ett arbetsliv. Med en anställning kommer det krav och det har i denna studie inte visat sig vara någon skillnad för personer med funktionsnedsättningar i jämförelse med andra. Om förväntningarna är låga under etableringsfasen kanske målinriktningen ställs därefter och sökandet blir efter en arbetsplats där man kan få vara istället för efter en arbetsplats där man kan bli anställd. Detta kan ske av en omsorg om individen för att han eller hon inte ska utsättas för krav som man är rädd ska bli för stora och inte kunna hanteras av individen själv vilket vissa uttalanden under intervjuerna i studien tyder på. Även om intentionen är god kan detta ses som ett uttryck för paternalism och kvävande omsorg i det att individens självbestämmande ifrågasätts och man måste då fråga om det finns goda grunder för det. Det speglar något av dilemmat i att röra sig i gränslandet mellan arbetsmarknad och omsorg. För att vara på arbetsmarknaden och bli anställd måste man leva upp till de krav som arbetsmarknadens aktörer har på produktivitet och egenansvar men för att vara inom omsorgen behöver man leva upp till de kraven om ställs på att man ska vara i beroende av omsorg. Det blir problematiskt för en arbetstagare att kunna leva upp till dessa olika kravbilder samtidigt. Det sätt som samhället har byggt upp omsorgsverksamheter och insatser för personer med funktionsnedsättningar påverkar den rådande synen på

funktionsnedsättning i samhället vilket i sin tur påverkar möjligheter till arbete. Det finns alltför många som tror alltför lite på alltför många! Våra förväntningar på vad människor kan och klara av styr de möjligheter som ges och kanske är det som en klok person en gång sade: det krävs ett helt nytt sätt att tänka för att lösa de problem som vi skapade med det gamla sättet att tänka. Supported employment kan vara en del i ett annat sätt att tänka – *under rätt förutsättningar kan alla människor vara en resurs* – men för en inkluderande arbetsmarknad behövs det strukturella reformer som ger incitament för arbetsgivare att anställa och som ger en reell tillgänglighet till arbetsmarknaden för alla människor oavsett funktionstillstånd.

Referenser

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Antonson, S. (2002) *Stödets betydelse – supported employment – i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro: Örebro universitet. Universitetsbiblioteket. Skriftserien 71.

Antonson, S. & Stål, R. (2003) Supported employment i en orytmsk föränderlighet. Ur Jeppsson Grassman, E., Antonson, S., Stål, R. och Svedberg, L. (2003) *Att drabbas och att forma sitt liv. Om strategier bland funktionshindrade och arbetslösa*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsförmedlingen(2010) *Statistik AF åtgärder*, opublicerat från Arbetsförmedlingens statistikenhet (i digitalform)

Arbetsmiljölagen med kommentarer (2001) Kommentartext, G. Lindh & A. Hellberg, red. Solna: Arbetsmiljöverket.

Bond, G.R., Drake, R.E. & Becker, D.R. (2008) *An update on randomized controlled trials of evidence-based Supported Employment*. Psychiatric Rehabilitation Journal. Special 10th anniversary issue on supported employment. Vol 31(4), Spr 2008, pp. 280-290

Burns, T., Catty, C., Becker, T., Drake, R.E., Fioritti, A., Lauber, C., Knapp, M., Rossler, W., Tomov, T., van Busschbach, J., White, S., Wiersma, D., & the EQOLISE Group.(2007) Supported employment for people with severe mental illness: a European multi-centre controlled trial. *Lancet* 370:1146-1152, 2007.

Christie, N. (1989) *Bortenfor anstalt og ensomhet. Om landsbyer for osedvanlige mennesker*. Oslo. Universitetsforlaget.

DiLeo, D. (1993) *Job Coach Corner: Understanding the Supported Value System*. SE Info Lines. March 1993:5.

Försäkringskassan (2010) *Officiell statistik* publicerad på www.forsakringskassan.se

Garsten, C. & Jacobsson, K. (2004) *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalized world*. New York: Palgrave Macmillan.

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

Gold, M. (1980) *Did I say that? Articles and commentary on the try another way system*. Champaign Illinois: Research Press.

Grönvik, L. (2007) *Definitions of disability in social sciences. Methodological perspectives*. Doctoral Thesis in Sociology: Uppsala university.

Gustavsson, A. (1993) *Livet i "integrationssamfunnet" - en analyse av nærhetens sosiale betydning*. I Sandvin, J. T. red. (1993) *Mot normalt? Omsorgsideologier i forandring*. 'Oslo. 2 oppl./ Kommuneforlaget.

Hetzler, A., Melén D. & Bjerstedt, D. (2005) *Sjuksverige: Försäkringskassan, rehabilitering och utslagningen från arbetsmarknaden*. Stockholm: Symposion

Holmqvist, M. (2005) *Samhall—To Become Normal in an Abnormal Organization*. Stockholm: SNS Verlag

Hagner, D. & DiLeo, D. (1995) *Working together. Workplace Culture, Supported Employment, and Persons with Disabilities*. 2:a upplagan. USA, Cambridge, MA: Brookline Books.

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.

Jeppsson-Grassman, E. (1991) *Kronisk sjukdom, liv och arbete*. Stockholm. Stockholms universitet, Socialhögskolan.

Johansson, J. & Abrahamsson, L. (2009). *Det goda arbetet bortom Lean*. Ur Porsfelt, D. Red, (2009) *Arbetslivsforskning och hållbarhet. Empiriska illustrationer och framtidsvisioner*. Arbetsliv i förvandling 2009:1. Stockholm: Elanders Gotab

Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic books

Mank, D., Cioffi, A. & Yovanoff, P. (1997) *Patterns of Support for Employees with Severe Disabilities*. Mental Retardation, Vol. 35, No. 6, 433-447, december 1997.

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Larsson, P-O. (2006) *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening. Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp*. Göteborgs universitet. Skriftserien 2006:1

Lundberg, U. & Wentz, G. (2005) *Stressad hjärna, stressed kropp: om sambanden mellan psykisk stress och kroppslig ohälsa*. Stockholm: Wahlström & Widmark

Lundin, M.(2008) *Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken*. IFAU Rapport 2008:13

Lundin ,M. & Skedinger, P. " (2006) *Decentralisation of active labour market policy: The case of Swedish local employment service committees*", [Working paper 2000:6](#), IFAU

- Marrone, J. & Gold, M. (1994) *Supported Employment for People with Mental Illness: Myths & Facts*. Journal of Rehabilitation, October/November/December 94, p 38.
- Michailakis, D. (2005) Systemteoretisk handikappforskning. En mångfald av perspektiv. Ur Söder, M. Red. (2005) *Forskning om funktionshinder. Problem- utmaningar -möjligheter*. Lund: Studentlitteratur
- Mohlin, M. (2008) *Delaktighet i olika världar: om övergången mellan gymnasiesärskola och arbetsliv*. Högskolan Västs rapportserie för arbetsintegrerat lärande 2008:01
- Nationell Psykiatrisamordning (S 2003:9) *I begynnelsen var organisationen...*
- Oliver, M. (1992) *Changing the social relations of research production*. Disability, Handicap and Society. Vol. 7 no 2, 101-114
- Olson, D., Cioffi, D., Yovanoff, P. & Mank, D. (2000) Gender differences in supported employment. Mental retardation. Vol 38(2), Apr 2000, pp. 89-96
- Olson, H-E. (2004) *Den lekande arbetaren. Från hälsosamma till kreativa arbetsplatser – ett fritidsperspektiv på det goda arbetet*. Statens folkhälsoinstitut R 2004:38 Stockholm: Elanders Gotab
- Peralta Prieto, J. (2006). *Den sjuka arbetslösheten - svensk arbetsmarknadspolitik och dess praxis 1978-2004*. Uppsala Studies in Economic History 78, Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala.
- Regeringens proposition 1999/2000:79, *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken*.
- RiR 2007:24 Utanförskap på arbetsmarknaden. Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga.
- Rogan, et al. (1993) Natural Supports: Reconceptualizing Jobcoach Roles. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, no. 4, 1993.
- Sandvin, J. T. red. (1993) *Mot normalt? Omsorgsideologier i förändring*. Oslo. /2 oppl./ Kommuneforlaget.
- SCB (2009) Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2008.
- Seing, I. (2009) *Arbetsförmåga och funktionshinder i arbetsmarknadspolitikens lokala praktik*. SCORE Rapportserie 2009:3
- Socialstyrelsen (2007) Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2007:10) om samordning av insatser för habilitering och rehabilitering.
- Socialstyrelsen (2008) Daglig verksamhet enligt LSS. En kartläggning.
- Socialstyrelsen (2010) Inkomster och utgifter för vissa personer 20–64 år med Funktionsnedsättningar Specialbearbetning av SCB:s undersökning HEK
- SOU 2009:89 *Arbetsförmågeutredningen. Gränlandet mellan sjukdom och arbete: arbetsförmåga, medicinska förutsättningar för arbete, försörjningsförmåga: slutbetänkande*. Stockholm: Fritze

Starrin B & Janson S. (2005) *Typer av arbete, arbetslöshet och psykosocial ohälsa*. Arbetsmarknad & arbetsliv, årg 11, nr 1, 2005.

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

Wehman, P. (2006) *Real work for real pay*. Brookes publishing co.

WHO (2001) *International Classification of Functioning, Disability and Health* Geneva: World Health Organization.

Wolfensberger, W. & Thomas, S. (1994) *An analysis of the client role from a Social Role Valorization perspective*. SRV-VRS: The International Social Role Valorization Journal, 1(1), 3-8.