



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

”Jag kan jobba bredvid, komma ofta och titta in”

- en kvalitativ studie om hur arbetsintegreringen kan se ut för personer med
lindriga intellektuella och neuropsykiatriska funktionshinder

Socionomprogrammet
C-*uppsats* Hötterminen 2011
Författare: Frida Lindholm & Sofia Lundberg
Handledare: Birgitta Jansson

Abstract

Titel

”Jag kan jobba bredvid, komma ofta och titta in” – en kvalitativ studie om hur arbetsintegreringen kan se ut för personer med lindriga intellektuella och neuropsykiatriska funktionshinder

Författare

Frida Lindholm och Sofia Lundberg

Nyckelord

Arbetsintegrering, Supported employment, Funktionshinder, Daglig verksamhet

Syfte

Syftet med studien var att undersöka hur arbetsintegreringen på den reguljära arbetsmarknaden kan se ut för personer med lindriga intellektuella och neuropsykiatriska funktionshinder. Vi ville också ta reda på hur metoden Supported employment används eller kan användas i Sverige

Frågeställningar

- Hur fungerar arbetsintegreringen för personer med lindriga intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder i Göteborg?
- Använder man sig av metoden *Supported employment* och i så fall hur?
- Hur kan ekonomin se ut för den enskilde och hur förändras den av en eventuell anställning?

Metod

Till studien valdes en kvalitativ ansats då detta passade syftet bäst. Vi genomförde 5 intervjuer med sammanlagt 8 personer inom kommunen, arbetsförmedlingen och försäkringskassan.

Resultat

Resultatet presenterades utifrån 3 valda teman och analyserades med hjälp av tidigare forskning samt valda teorier; Empowerment och KASAM. Kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samverkar och påbörjar kartläggningsarbetet med den funktionshindrade redan under gymnasietiden för att underlätta steget ut i arbetslivet. Supported employment är en evidensbaserad metod som har visat sig fungera för flera grupper som stått utanför arbetsmarknaden. Resultaten av vår undersökning visar att metoden används till stora delar och är allmänt känd i Göteborgs stad, både inom Arbetsförmedling och kommunens DV under något modifierade former.

Om den funktionshindrade förlorar sin anställning efter den period som sjukersättningen kan ligga vilande, med andra ord efter två år, förlorar personen både ersättning och lön. Detta skulle innebära en lång process av nya ansökningar om bidrag och nya läkarintyg och dessa skulle kanske inte beviljas då personen har visat att han/hon varit förmögen att klara av ett lönearbete. Om ersättning från Försäkringskassan inte beviljas hamnar personen på socialtjänstens avdelning för försörjningsstöd.

Innehållsförteckning

Förord	1
1. Inledning	2
1.1 Bakgrund.....	2
1.2 Problemformulering.....	3
1.3 Syfte	3
1.4 Frågeställningar	4
1.5 Disposition	4
2. Institutionell kontext	4
2.1 Begrepp	4
2.1.1. Funktionshinder	4
2.1.2. Verksamheter	5
2.1.3. Supported Employment	5
2.2. Aktörer	8
2.2.1. Kommun	8
2.2.2. Arbetsförmedlingen	9
2.2.3. Försäkringskassan	10
3. Kunskapsläge & tidigare forskning	11
3.1. Normaliseringsprincipen.....	11
3.2. Funktionshinder, kultur och samhälle.....	12
3.3. Ställning på arbetsmarknaden	13
3.4. Stödets betydelse.....	14
3.5. Supported employment – internationell forskning	15
4. Teorier.....	18
4.1. Empowerment	18
4.2. KASAM	19
5. Metod	20
5.1. Förförståelse.....	20
5.2. Metodval	20
5.3. Litteratursökning.....	21
5.4. Avgränsningar.....	21
5.5. Urval	21
5.6. Datainsamling	22
5.7. Analysmetod	22
5.8. Etiska frågor	23
5.9. Validitet och reliabilitet	23
5.10. Metoddiskussion	24
6. Resultat och Analys	25
6.1. Tema 1: Ärendegången	26
6.1.1. Kommun	26
6.1.2. Arbetsförmedlingen	31
6.1.3. Försäkringskassan	33
6.2. Tema 2: Supported employment.....	34
6.2.1. Kommun	34
6.2.2. Arbetsförmedlingen	36
6.2.2.1. Samanalys kommun och AF	37
6.2.3. Försäkringskassan	37
6.3 Tema 3: Ekonomiska förutsättningar.....	37

7. Avslutande diskussion	39
7.1 Förslag på fortsatt forskning	40
Referenser	41
Bilagor	45

Förord

Tack till:

Vi vill tacka kontakter inom Kommun, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan som ställde upp för intervju och gjorde detta arbete möjligt.

Vi vill även tacka vår handledare Birgitta Jansson som har varit ett stort stöd under uppsatsarbetet genom goda råd och hjälp att skapa ordning i kaos.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Den 13 oktober 2011 deltog arbetsmarknadsminister Hillevi Engström på konferensen Working life i Stockholm. Där betonade hon vikten av att erbjuda personer med funktionshinder en plats i arbetslivet. Genom anpassat stöd ska alla kunna delta på arbetsmarknaden efter egen förmåga, enligt regeringens arbetslinje (www.regeringen.se 1). Funktionshindrades arbetsförmåga har uppmärksammats i media exempelvis genom Ica-reklamerna och vi känner att vi vill lära oss mer om hur arbetsintegreringen kan fungera för personer med lindriga intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder. I budget för Göteborgs stad år 2012 står det att:

”Göteborgs stad ska arbeta för att varje människas potential ska tillvaratas på arbetsmarknaden. Samverkan mellan kommunen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och lokala företag ska förbättras för att ge fler arbete och/ eller arbetsrehabilitering”
(Budget 2012, Göteborgs stad).

Hur ska detta uppfyllas?

När en person omfattas av LSS, Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, kan han/hon ha rätt till en insats i form av daglig verksamhet (DV). Detta ges som bistånd och kan se ut på väldigt olika sätt, exempelvis som sysselsättning, rehabilitering, gemenskap eller behandling. Den vanligaste formen är fortfarande att man bedriver daglig verksamhet som traditionella gruppaktiviteter i anvisade lokaler. Detta kan till exempel vara kaféverksamhet, sömnad, grönyteskötsel eller s.k. sinnesrum. Målsättningen med daglig verksamhet är att deltagarna ska ges möjlighet att utvecklas mot ett lönearbete så småningom och verksamheten ska ses som en del av arbetslivet. Trots den goda intentionen har det visat sig att ett fåtal personer med funktionshinder finns registrerade som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Målgruppen prioriteras inte på grund av att deras ekonomiska och sociala behov anses vara tillgodosedda genom bidrag från Försäkringskassan och insatser i form av DV (Socialstyrelsen, 2011).

Daglig verksamhet är problematiskt ur flera synvinklar. De arbetsuppgifter som finns upplevs vara meningslösa, placeringen i sig upplevs vara stigmatiserande och arbetsformen verkar ha en inlåsningseffekt istället för att förbereda för lönearbete (Socialstyrelsen, 2011). Habiliteringsersättningen är dessutom mycket låg, bara 0,1% av prisbasbeloppet vilket blir 43 kr om dagen för en heltid i Göteborgs stad år 2011 (www.goteborg.se).

Under vår praktik kom vi i kontakt med begreppet och metoden *Supported employment* och vår uppfattning är att denna evidensbaserade metod skulle kunna vara en lösning och en möjlighet för dessa personer att genom rätt stöd uppnå ett förvärvsarbete.

Socialstyrelsen beskriver Supported employment såhär:

”Supported employment (SE) är ett samlingsnamn för en viss typ av arbetsrehabiliteringsinsatser för personer med funktionshinder”.
(www.socialstyrelsen.se 2).

Metoden går ut på att personer med funktionshinder ska få det stöd han/hon behöver för att kunna hitta, få och lyckas behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Arbets sättet härstammar från USA och Kanada och började användas där på 1980-talet. På 1990-talet väcktes intresset även i Sverige. Med hjälp av en s.k. jobbcoach planeras, introduceras och verkställs placeringen på en arbetsplats. Stöd och vägledning ges så länge personen själv vill och behöver. Insatsen baseras inte på arbetsförmåga då alla som vill ska kunna få ett arbete utifrån sina egna förutsättningar. (www.socialstyrelsen.se 1).

Vår uppfattning är att många personer inom DV är rädda för att förlora sin sjukersättning om de misslyckas med sin anställning, när de väl fått den. Vi vill därför också undersöka vilka ekonomiska konsekvenser ett sådant misslyckande skulle få.

1.2. Problemformulering

Arbetsintegrering för personer med funktionshinder är en aktuell fråga som ligger i tiden, men ändå finns väldigt få personer med funktionshinder registrerade som arbetssökande. Dessa personer får sin huvudsakliga inkomst från bidrag, vilket innebär både en kostnad för samhället och en förlorad självkänsla för den drabbade. Vår uppfattning är att det finns fungerande metoder för att hjälpa dessa personer till ett förvärvsarbete och vi vill därför ta reda på hur man inom kommun, Arbetsförmedling och Försäkringskassa arbetar för att hjälpa dessa personer vidare i karriären. Vi har också förstått att personer som får sin huvudsakliga inkomst genom bidrag är väldigt rädda för att bli av med sin trygga försörjningsform då de riskerar att misslyckas med en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Detta tycker vi är mycket intressant, då rädslan kan fungera hämmande i utvecklingen mot delaktighet i arbetslivet.

Vår undersökning riktas mot personer som tillhör personkrets 1 eller 2 (se avsnitt 2.1.), samt beviljats daglig verksamhet, enligt LSS. Den målgrupp vi riktar oss mot går att urskilja genom att de inte hamnar direkt hos Arbetsförmedlingen, vilket skulle innebära att de automatiskt tillhörde en större grupp av arbetssökande. Dessa personer har genom sitt LSS-beslut kontakt med en socialsekreterare/handläggare som samordnar insatserna kring personen.

Arbetsförmedlingen är en viktig samarbetspartner för de personer som vill och kan gå vidare från DV mot en annan typ av anställning. Kommunen kan förmedla kontakten eller anordna sysselsättning inom ramen för DV, men de kan aldrig erbjuda den enskilde en anställning.

De flesta inom målgruppen får sin försörjning genom bidrag från Försäkringskassan och därför är även de en intressant aktör i sammanhanget.

1.3. Syfte

Syftet med studien var att undersöka hur arbetsintegreringen på den reguljära arbetsmarknaden kan se ut för personer med lindriga intellektuella och neuropsykiatriska funktionshinder. Vi ville också ta reda på hur metoden Supported employment används eller kan användas i Sverige

1.4. Frågeställningar

- Hur fungerar arbetsintegreringen för personer med lindriga intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder i Göteborg?
- Använder man sig av metoden *Supported employment* och i så fall hur?
- Hur kan ekonomin se ut för den enskilde och hur förändras den av en eventuell anställning?

1.5. Disposition

I föregående avsnitt presenterades bakgrunden till valet av uppsatsens ämne, frågeställningar samt syftet med studien. I nästa avsnitt tar vi upp ett antal definitioner som är relevanta för vår undersökning. I kap 3 tas tidigare forskning om funktionshinder upp för att ge en helhetsbild samt för att utgöra ett underlag som vi delvis baserar slutanalysen på. Kapitel 4 behandlar de teorier vi valt att delvis basera våra analyser på senare i arbetet. I kapitel 5 redogör vi för valet av metod, urval och tillvägagångssätt. I Kapitel 6 presenterar vi resultatet av intervjuerna i form av citat samt analys av resultaten utifrån olika valda teman baserat på tidigare forskning och valda teorier. Kapitel 7 består av vår slutdiskussion följt av förslag till vidare forskning.

2. Institutionell kontext

I detta avsnitt tar vi upp och förklarar de begrepp vi använder i uppsatsen. Vi ger också en beskrivning av de aktörer; kommunen, arbetsförmedlingen och försäkringskassan, som är involverade vid arbetsintegreringen för att ge en klarare bild av deras olika roller. Vi gör också en kort beskrivning av de verksamheter som nämns i resultatdelen.

2.1. Begrepp

Några av de begrepp vi använder oss av i uppsatsen kan vara svårbegripliga. Här nedan ger vi en närmare definition av vad som menas med intellektuella och neuropsykiatriska funktionshinder, vad vi menar med *lindriga* funktionshinder samt vilka som omfattas av LSS.

2.1.1. Funktionshinder

LSS, Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, trädde i kraft 1994 och är en rättighetslag som ska försäkra de som omfattas av den en god levnadsstandard. För att omfattas av LSS krävs att man tillhör någon av tre personkretsar.

Lagen gäller för personer:

1. med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd,
2. med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom, eller
3. med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar

betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service (www.riksdagen.se).

Intellektuella funktionshinder är detsamma som kognitiva funktionshinder eller utvecklingsstörning. Detta innebär att de intellektuella förmågorna är nedsatta och personens begåvningsmässiga utveckling har tagit skada under utvecklingsåldern, med andra ord innan personen uppnådde en ålder på 16-18 år (www.fub.se). Funktioner som påverkats kan vara minnet, den språkliga förmågan eller det abstrakta tänkandet (www.medicallink.se).

Neuropsykiatriska funktionshinder (NPF) innebär att svårigheten ligger i hur hjärnan arbetar och fungerar, intelligensen är ofta opåverkad och personer med neuropsykiatrisk problematik kan ha mycket hög kompetens inom vissa områden. Svårigheterna visar sig genom att personen har svårt att styra sin uppmärksamhet, impuls kontroll och aktivitetsnivå. Samarbetet med andra människor kan vara problematiskt, motorisk oro och inlärningssvårigheter är vanligt, minnet kan vara påverkat och man kan ha bristande kommunikation. Vi föds alla med olika förutsättningar och neuropsykiatriska problem är medfödda. Det är först när svårigheterna blir så stora att det påverkar den enskildes dagliga liv som han/hon har ett funktionshinder och detta måste alltid utredas. Exempel på diagnoser är ADHD och ADD, Autism, Aspergers syndrom, Tourette syndrom, Tvångssyndrom (OCD), Dyslexi eller Dyskalkyli. Många av dessa funktionshinder är dolda och upptäcks sent (www.attention.vgl.se).

Vår studie riktas enbart mot personer med *lindriga* funktionshinder, med det menar vi högfungerande personer som klarar mycket själva.

2.1.2 Verksamheter

Språnget är en form av daglig verksamhet som är belägen i stadsdelen Angered. Verksamheten startade som ett projekt år 2005. Syftet med verksamheten är att skapa en enhet för individuella placeringar/ utflyttad daglig verksamhet. Genom att hitta praktikplatser på den reguljära arbetsmarknaden kommer man ett steg närmre en anställning.

Mellansprånget är en kartläggningsverksamhet som ska fungera som steget innan Språnget. På Coop Forum i Bäckebo får deltagarna prova på ett arbete i 3- 6 månader, under kartläggningperioden. Därefter har coacherna ett bra underlag för att vägleda personen vidare.

Torpet är också en kartläggningsverksamhet och en samlingsplats för deltagare som har utflyttad daglig verksamhet, verksamheten är belägen i Torslanda.

Broa är en sidoverksamhet under kartläggningsperioden, belägen i Angered. Handledare och deltagare träffas två gånger i veckan för att prata om hälsa, balans mellan arbete och fritid samt planera och förbereda studiebesök.

2.1.3 Supported employment

Supported employment (SE) är en form arbetslivsinriktad rehabilitering för personer med funktionshinder. Vår undersökning riktar sig mot personer som har intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder, men metoden SE används

även för personer som har psykiska funktionshinder eller rörelsehinder (Antonson, 2003).

Arbets sättet utvecklades i USA och Kanada under 1980- talet, som ett alternativ till skyddade arbeten och daglig verksamhet för personer med intellektuella funktionshinder. Sedan dess har metoden spridit sig över världen och används nu för flera kategorier som har svårt att ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden. På senare tid har forskningen om SE riktat sig främst mot personer med psykiatrisk problematik och metoden *individual placement and support* (IPS) har utvecklats specifikt för den målgruppen. Metoden har visat sig vara framgångsrik både när det gäller social inkludering och för att nå fram till en anställning för den enskilde, dessutom blir det billigare än skyddade arbeten. Det finns sex evidensbaserade nyckelprinciper som IPS bygger på och när de kombineras med varandra ökar förutsättningarna för den enskilde att få och behålla ett arbete (Socialstyrelsen, 2010).

IPS bygger på följande principer:

1. Alla som vill arbeta ska ges möjlighet att göra det. Stödet baseras på motivation, inte arbetsförmåga.
2. Supported employment är en integrerad del av övrig habilitering eller rehabilitering.
3. Målet är att deltagaren ska få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.
4. Arbets sökandet börjar så snart en brukare har uttryckt en önskan att börja arbeta.
5. Stödet ges helt utan tidsbegränsning.
6. Brukarens förutsättningar och önskemål styr processen att finna ett lämpligt arbete.

(www.cepi.nu, och Socialstyrelsen, 2010)

Önskan om att vara självförsörjande finns även hos personer med funktionshinder och Supported employment bidrar till att minska utanförskap och stigmatisering. Att anställningen inte föregås av arbetsträning innebär att brukaren tas på allvar i sin önskan om ett riktigt jobb och att han/hon inte hinner bli ambivalent och ångra sig. Ju tidigare processen kommer igång, ju fortare lyckas man också hitta ett passande arbete. Bedömningen av vilka arbeten som kan vara tänkbara görs utifrån den bakgrunds information personen själv och hans/ hennes nätverk lämnat, denna information uppdateras sedan fortlöpande tills man har hittat rätt arbete (www.cepi.nu).

Målsättningen är att brukaren ska bli så självständig som möjligt, trots att stödet finns där så länge personen vill och behöver. Arbetscoachen, eller vad man väljer att kalla stödpersonen, hjälper brukaren att träna upp sina färdigheter till exempel när det gäller att ta sig till och från arbetsplatsen, klara av socialt samspel på rasterna, göra upp ett tidsschema för att personen ska hinna byta om innan arbetsdagen börjar eller ta kritik från arbetsgivaren på ett konstruktivt sätt (www.cepi.nu).

I Sverige har man vidtagit vissa åtgärder för att kunna erbjuda ovanstående former av stöd, SIUS (särskilt introduktions och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet) är ett sådant exempel. SIUS bygger på en norsk variant av Supported employment och provades i 14 svenska län år 1993 (Antonson, 2003). Arbetsförmedlingen har SIUS- konsulenter som fungerar som individuellt stöd för funktionshindrade inför en anställning. De hjälper till med en tydlig introduktionsplan och samverkar med arbetsgivaren om lämpligt upplägg. I början kan SIUS- konsulenten vara med arbetstagaren hela tiden, sedan trappas stödet ner. Insatsen kan ges i sex månader och uppföljningsstöd finns i minst ett år (www.ams.se 7)

Arbetsökandet kräver ett omfattande nätverksarbete. Man får ringa, maila, prata med anhöriga och vänner, kontakta organisationer och företag för att hitta lämpliga arbetsplatser. Coachen finns med hela tiden, men det är den enskilde som i slutändan bestämmer vad som passar honom/ henne och hur mycket bakgrundsinformation arbetsgivaren ska få ta del av (www.cepi.nu).

Under det pågående arbetet ges individuellt anpassat stöd. Man tränar på det som är svårt för individen, exempelvis socialt samspel eller verktyg för att minnas arbetsuppgifterna osv. Arbetsplatsen anpassas för att arbetet ska fungera så bra som möjligt. Det är inte bara den enskilde som behöver stöd för att klara sig på arbetsplatsen, även arbetsgivaren måste känna att det finns någon att kontakta om något skulle gå fel. Coachen fungerar som en trygghetsfaktor (www.cepi.nu).

Stöd enligt Supported employment ges idag även inom kommunerna, exempelvis för de personer som har beviljats daglig verksamhet. Då pratar man om att man ska få möjlighet att göra karriär inom daglig verksamhet eller från daglig verksamhet mot den reguljära arbetsmarknaden. Vi har haft svårt att hitta källor till detta påstående utöver de erfarenheter vi fått från vår praktik, så vi kommer forska mer i detta.

Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE) är en förening som samlar kunskap om och sprider metoden för att den ska utvecklas och implementeras inom social omsorgsverksamhet och inom arbetslivet. Föreningen ingår i ett större sammanhang, European Union of Supported Employment (EUSE), som omfattas av 19 länder. Däribland både Norge, Danmark, Finland och Island (www.sfse.se). I en liten översikt för EUSE från 2009 kan man se att SFSE har funnits sedan 1995 och blev medlemmar i EUSE 1997. I Sverige finns ungefär 150 intressenter som använder metoden, varav 68 utgörs av Arbetsförmedlingen i olika städer. Det finns en stor variation i hur nära man kommer den ursprungliga beskrivningen av SE-metoden (www.sfse.se).

Misa är ett privat företag som startade 1994. Misa står för Metodutveckling, Individuellt stöd, Samhällsdeltagande och Arbetsdeltagande. Företaget håller utbildningar i sin egen tolkning och utveckling av SE på uppdrag av kommuner och Arbetsförmedlingar runt om i landet. Misas metod kallas ISA, Individuellt Stöd i Arbete, och sägs vara anpassad efter svenska lagar och förhållanden (www.misa.se).

Activa är en stiftelse som startade 1989 i Örebro. *Activa* erbjuder stöd till personer som av någon anledning står utanför arbetsmarknaden. Deras utgångspunkt är metoden Supported employment och de arbetar, precis som Misa, på uppdrag från socialtjänst, Arbetsförmedling eller Försäkringskassa. Stödet kan ges i ett till tre år utifrån personens förmåga och önskemål. Verksamhetschefen för *Activa*, bedömer att 70- 80 personer anställs på så kallade *Activa*anställningar varje år. Detta är en form av utvecklingsanställning eller lönebidragsanställning där *Activa* går in som arbetsgivare under en övergångsperiod, men personen är placerad ute på en arbetsplats hos en arbetsgivare som är beredd att anställa efter prövoperioden (Socialstyrelsen, 2010).

2.2. Aktörer

Genom att arbeta stärks självkänslan och man känner sig mer delaktig i samhället, men många funktionshindrade står ändå utanför arbetsmarknaden. För att möjligheterna till förvärvsarbete ska öka för målgruppen krävs att kommunens DV, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samverkar på ett bra sätt (Socialstyrelsen, 2010).

2.2.1. Kommun

År 1967 trädde en omsorgslag i kraft och landstingen blev skyldiga att öppna sysselsättningshem för personer med utvecklingsstörning. Arbetsuppgifterna hämtades från tillverkningsindustrin, då detta var det vanligaste arbetet. Under 70-talet ökade antalet dagcenter och utbudet blev lite större, man kunde få möjlighet till undervisning eller sjukgymnastik för att på så vis utvecklas. Omsorgslagen reviderades på 80- talet och därefter skulle även personer med barndomspsykos eller de som drabbats av förvärvad hjärnskada vid vuxen ålder omfattas av lagen. Målgruppen fick fler rättigheter och ett allt mer individuellt perspektiv rådde. Det övergripande målet var en normalisering av dessa personers livsmönster. Slutligen trädde LSS i kraft år 1994 och DV blev då en rättighet för de personer som redan fått möjligheten via omsorgslagen. Ansvaret förflyttades i samband med detta till kommunerna istället för landstingen (Socialstyrelsen, 2010).

Kommunen ansvarar idag för att beviljade insatser enligt LSS verkställs. DV är en av tio insatser som personer som tillhör personkrets 1 eller 2 kan ansöka om. Insatsen ger den enskilde rätt till sysselsättning om den beviljas. Personens skada ska vara bestående, man ska också vara i yrkesverksam ålder och stå utan förvärvsarbete eller pågående utbildning för att få rätt till sysselsättning, enligt 9§10 LSS. De personer som omfattas av lagen ska försäkras god levnadsstandard och full delaktighet i samhällslivet. Det är kommunen som ansvarar för att planerade insatser för den enskilde samordnas på bästa sätt (www.riksdagen.se).

DV är den vanligaste insatsen enligt LSS och den ökar frekvent. År 2000 beviljades 20 500 personer i Sverige daglig verksamhet och år 2008 hade den siffran ökat till 28 100 personer (Socialstyrelsen, 2010). DV ska erbjuda sysselsättning för personer på olika utvecklingsnivåer, vilket innebär att verksamheterna kan se helt olika ut. En del jobbar med teckenspråk och sinnesrum, medan andra står mycket nära ett vanligt arbete. Målet med verksamheten bör vara att få ut personer i förvärvsarbete, trots att det kan verka

långt borta för vissa och helt orealistiskt för andra deltagare (Socialstyrelsen, 2010).

Utöver traditionell DV bedrivs också *utflyttad daglig verksamhet*, som innebär att en liten grupp har sin dagliga sysselsättning på exempelvis ett huddagis eller ett företag. Deltagarna behåller tryggheten det ger att befinna sig i en grupp, men blir samtidigt integrerade i samhällslivet och delaktiga i utformningen av sin sysselsättning (Socialstyrelsen, 2011).

Man kan som deltagare i daglig verksamhet även få en så kallad *individuell placering*. Då har man sin sysselsättning förlagd till exempel till ett privat företag eller en kommunal verksamhet och stödet ges av en handledare på plats. Handledaren kan vara en arbetskamrat och inte nödvändigtvis en coach eller habiliteringspersonal. I dagsläget har ungefär 15 % av de som beviljats daglig verksamhet en individuell placering. Detta sänker kommunens kostnader genom att personal- och lokalkostnader minskar och man kan ta sig an fler personer. Dessa flexibla lösningar är något som efterfrågas mer och mer även av deltagarna (Socialstyrelsen, 2011).

I kommunerna finns också *brukarkooperativ* med en stark inriktning mot den reguljära arbetsmarknaden. I denna form av DV är grundtanken att deltagarna driver hela verksamheten, utifrån sin egen förmåga (Socialstyrelsen, 2011).

2.2.2. Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens generella uppdrag enligt förordning (2000:628) innebär att Arbetsförmedlingen ska bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering för de som behöver särskilt stöd för att komma ut i arbetslivet. De erbjuds därför utredande, vägledande, rehabiliterande och arbetsförberedande insatser.

Utöver detta finns ett särskilt uppdrag 5§ (2000:628) att bedriva verksamhet för unga med funktionsnedsättning. Vad uppdraget innebär finns angivet i 12 §:

1. *Verksamhet för unga med funktionshinder innebär att Arbetsförmedlingen samverkar för att genom vägledning och information underlätta övergång från skola till arbetsliv för den som har ett funktionshinder och har fyllt 16 år men inte 30 år.*
2. *Arbetsförmedlingen samverkar också med Försäkringskassan för att öka möjligheterna till egen försörjning genom förvärvsarbete för den som får aktivitetsersättning enligt Socialförsäkringsbalken (2010.110) (www.ams.se 6).*

På arbetsförmedlingens hemsida (www.ams.se 1) återfinns information om olika arbetsmarknadspolitiska stödprogram som alla är till för att möjliggöra och underlätta en anställning. Exempelvis kan arbetsgivaren få ett så kallat *lönebidrag* som syftar till en ekonomisk kompensation för personer med nedsatt arbetsförmåga för dennes lönekostnader. Den anställda är berättigad till ett kollektivavtal med normal lön precis som övriga anställda. Arbetsgivaren ska tillsammans med den anställde och i samråd med arbetsförmedlingen och den fackliga organisationen komma fram till i vilken omfattning funktionsnedsättningen påverkar arbetsförmågan och kraven för arbetet på arbetsplatsen för att klargöra vilken bidragsnivå som är aktuell. Därefter utformar de tillsammans en individuell plan för den anställde där dennes arbetsförmåga ges

möjlighet att öka och på sikt innebära en anställning utan lönebidrag. Lönebidrag kan som längst lämnas ut under en period på fyra år varpå omprovning sker minst en gång om året. (www.ams.se 2)

Om den enskilde är i behov av en mer anpassad arbetssituation finns möjlighet till en *trygghetsanställning*. Arbetsförmedlingen hjälper den enskilde att finna en arbetsplats som kan erbjuda en bra och anpassad arbetssituation och arbetsgivaren har möjlighet att få lönebidrag för lönekostnader. Inför anställningen planerar den enskilde tillsammans med arbetsgivaren och arbetsförmedlingen vilka arbetsuppgifter och arbetstider som ska gälla, samt behov av arbetshjälpmedel och annan anpassning som är en förutsättning för att arbetssituationen ska bli så bra som möjligt. Precis som övriga anställda har den enskilde ett kollektivavtal och han/ hon omfattas av samma regler och försäkringar som övriga anställda. Arbetsförmedlingen följer utvecklingen på arbetsplatsen och finns till stöd för den enskilde så länge arbetsgivaren får bidrag. (www.ams.se 3)

Arbetsförmedlingen kan även hjälpa den enskilde med att finna ett välanpassat arbete där man utifrån arbetsförmåga tar hänsyn till arbetstid, arbetstempo samt de arbetsuppgifter som ska utföras. Detta arbete ska ge möjlighet till att tränas upp på en arbetsplats där den enskilde aktivt deltar i olika insatser för att utveckla sin arbetsförmåga. Denna *utvecklingsanställning* varar som längst ett år. Arbetsförmedlingen bistår med hjälp i form av vägledning, utprovning av arbetshjälpmedel, utbildningsinsatser samt hjälp att finna ett lämpligt arbete då utvecklingsanställningen är avslutad. Precis som vid en trygghetsanställning kan arbetsgivaren få lönebidrag från Arbetsförmedlingen för den enskildes lönekostnader vid en utvecklingsanställning. (www.ams.se 4)

Offentligt skyddat arbete (OSA) är ytterligare en typ av anställning som kan erbjudas via Arbetsförmedlingen. Offentliga arbetsgivare kan få stöd om de erbjuder skyddat arbete för en arbetslös person som har ett socialmedicinskt handikapp, omfattas av LSS eller som på grund av långvarig psykisk sjukdom varit borta från arbetslivet. Lönen ska vara avtalsenlig, men den som har en OSA-anställning omfattas inte av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Arbetsförmedlingen bestämmer hur stort stödet till arbetsgivaren ska vara och hur lång stödperioden är. Syftet med anställningen ska vara att utveckla arbetsförmågan tills man kan söka ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden (www.ams.se 5).

2.2.3 Försäkringskassan

De personer som beviljats insatsen Daglig verksamhet, enligt LSS, försörjer sig oftast genom bidrag från Försäkringskassan i form av sjukersättning eller aktivitetsersättning. Detta medför att Försäkringskassan har en central roll när det gäller att övergå till ett lönearbete.

Aktivitetsersättning förutsätter att arbetsförmågan är nedsatt minst 25% under en period på minst ett år, detta ska gälla för alla jobb på hela arbetsmarknaden. Det är enbart personer 19-29 år som kan beviljas aktivitetsersättning i 12-36 månader. Ersättningen grundas på tidigare inkomst. Om man inte haft några, eller mycket låga, inkomster tidigare så ges en garantiersättning. Denna räknas utifrån ålder och hur länge personen bott i Sverige. Personer med funktionshinder kan beviljas

aktivitetsersättning för förlängd skolgång, så länge han/hon läser på grund- eller gymnasienivå. I dessa fall får man lämna ett intyg från skolan, eller ett läkarintyg, som visar att funktionshindret är orsak till den förlängda skolgången. Ersättningen kan betalas ut om man deltar i aktiviteter som påverkar ens arbetsförmåga positivt och stödjer ens utveckling. Man kan ansöka om att ha sin aktivitetsersättning vilande under max. 2 år om man vill prova på att arbeta eller studera. Detta innebär att ersättningen inte betalas ut under tiden. Ansökan måste lämnas innan arbetet påbörjas. (www.forsakringskassan.se 1).

Sjukersättning förutsätter att arbetsförmågan beräknas vara nedsatt med minst 25% för alltid och man ska ha försökt återgå till förvärvsarbete. Detta gäller för samtliga arbeten på arbetsmarknaden. Hur stor ersättningen blir beror även här på tidigare inkomst, men kan maximalt bli 64% av vad Försäkringskassan beräknar att man borde haft om man hade kunnat fortsätta arbeta. Garantiersättningen beräknas på samma sätt som för aktivitetsersättning. Sjukersättning betalas ut utan tidsgräns, men reglerna ändrades den 2008-07-01 varpå detta datum styr vilka regler som gäller för varje person. De som fått sin sjukersättning utan tidsgräns beviljad innan den 2008-07-01 kan tjäna ett fribelopp på 42 800 kr före skatt innan sjukersättningen minskas. De som fått ersättningen beviljad efter detta datum kan ansöka om att ha sin ersättning vilande om man vill prova att arbeta eller studera. Då gäller samma regler som vid vilande aktivitetsersättning. För att beviljas vilande sjukersättning måste man haft ersättningen i ett år och under de första 12 månaderna får du ersättning motsvarande 25% av din sjukersättning trots att man arbetar (www.forsakringskassan.se).

I detta avsnitt har vi presenterat och förklarat viktiga begrepp som vi kommer att använda oss av i vår studie. Även de viktigaste aktörerna som samverkar kring arbetsintegreringen har presenterats.

3. Kunskapsläge & tidigare forskning

Det finns mycket forskning kring funktionshinder. I detta avsnitt presenterar vi den forskning som är mest relevant för vår studie. Vi tar upp normaliseringsprincipen i första stycket, sedan hur samhället kan se på funktionshinder samt vilken ställning funktionshindrade har och har haft på arbetsmarknaden. Kapitlet belyser också vilket stöd dessa personer kan komma att behöva och genom internationella undersökningar vill vi visa hur metoden Supported employment har fungerat i Norge och Storbritanien.

3.1. Normaliseringsprincipen

Normaliseringsprincipen formulerades under 1960-talet och blev startskottet för att alla människor, även personer med utvecklingsstörning, skulle ges möjlighet att leva på samma sätt som alla andra (Socialstyrelsen, 2010). Normalisering medförde att man skulle ha rätt till samma dygnsrytm som andra, ges möjlighet att komma upp ur sängen, klä på sig och äta på samma tid och sätt som andra. Veckan skulle se likadan ut för en person med utvecklingsstörning som för vem som helst. Med tanke på att de flesta bor, arbetar, studerar eller utövar fritidssysselsättningar på flera olika arenor i samhället skulle det inte heller finnas hinder för detta om man hade en utvecklingsstörning. Genom social träning skulle

även en funktionshindrad person kunna ta del av de aktiviteter som fanns tillgängliga för andra och de faktorer som hindrat personer med funktionshinder att ta del av samhällslivet skulle röjas undan, enligt normaliseringsprincipen (Nirje, 2003).

Normaliseringsprincipen innebär också att man ska få uppleva helgdagar och semestrar. Livets olika utvecklingsfaser ska synliggöras och respekteras. Även personer med utvecklingsstörning ska ges möjlighet att gå i skolan eller flytta hemifrån, då detta är det normala livsloppet. Målgruppen ska kunna göra sin röst hörd och deras åsikter, val och värderingar ska respekteras. Vi lever i en värld där kvinnor och män träffas, umgås eller blir förälskade och detta ska möjliggöras. Om tillvaron ska kunna bli normal krävs också att personer med funktionshinder får ekonomiska förutsättningar och att de omfattas av samma sociala trygghet som andra. Man ska kunna få bidrag till sitt uppehälle och arbete ska vara avlönat utifrån arbetsinsats (Nirje, 2003).

Normaliseringsprincipen styr också byggnadsstandard. Boende för personer med utvecklingsstörning ska inte vara utformade för fler personer än vad som normalt sett bor tillsammans. Placeringen ska främja integrering med övriga samhället och inte vara isolerat belägna. Skolor, sjukhus och andra offentliga inrättningar ska vara storleksmässigt anpassade för alla (Nirje, 2003).

3.2. Funktionshinder, kultur och samhälle

Man kan välja att se funktionshinder ur ett kulturellt perspektiv och då måste man fråga sig hur våra kulturella föreställningar påverkar vår syn på funktionsnedsättningar. Vad vi väljer att beteckna som funktionshinder styrs till stor del av vilken kultur som råder i det samhälle vi befinner oss i. Man kan tänka sig att personer med funktionshinder påtvingas de normer som omgivningen anser hör till normalitet. Men är vi säkra på att det som är normalt för mig även är normalt för andra? Kan normaliteten upplevas som förtryck? Normaliseringsprincipen kom till för att normalisera livsvillkoren för dessa personer, inte för att normalisera personen. Det finns en komplicerad relation mellan funktionshinder och samhälle (Sauer & Lindqvist, 2007). Sanna Tielman (2003) beskriver att det normala för dessa personer bygger på att de får ett anpassat stöd, en god man, hjälp med hygien, hjälpmedel eller annat för att klara vardagen och det stödet kan i sig fungera stigmatiserande genom att det faktiskt framhäver det som är avvikande. Vad som är normalt kan diskuteras i förhållande till vad som är avvikande (Tielman, 2003). För att en person ska erhålla stöd enligt LSS, eller bidrag från Försäkringskassan, krävs att han/hon uppvisar en avvikelse, något som innebär att personen är berättigad till ersättningen eller insatsen. Personen påtalar då sitt funktionshinder. I andra fall, inom familjen eller på DV, belyser man det som är normalt istället. Funktionshindret existerar med andra ord i förhållande till att vara normal. Normalitetsbegreppet presenteras i tre olika perspektiv. *Statisk normalitet* innebär vad som är vanligast, vilken typ det finns flest av, *kulturell normalitet* utgår från vad som är socialt accepterat eller önskvärt och *medicinsk normalitet* sätts i relation till vad som är friskt, den normala kroppen. Dessa perspektiv blandas ofta ihop och präglar sedan arbetet med funktionshindrade personer, vilket också innebär att den funktionshindrades syn på sig själv påverkas. Arbetet med funktionshindrade blir en balansgång mellan personalens uppfattning om vad som är normalt och hur mycket avvikelser

från det normala som är tillåtet (Sauer & Lindqvist, 2007) En fullständig normalisering skulle, enligt Tielman (2003), innebära att personen själv både hade möjlighet att prestera som andra i alla aktiviteter, såväl i vardagen som på arbetet, och att dessa aktiviteter kunde utföras i en normal miljö utan anpassning (Tielman, 2003). De professionella avgör hur stort stödbehov personen har, om han/hon ingår i den kategori där stödet kan ges och hur länge det i så fall ska ges. Normaliseringsprincipen har kritiserats för att inte bara normalisera levnadsvillkoren för målgruppen utan också skapat en inskränkning i friheten för personen att själv utforma sitt liv (Sauer & Lindqvist, 2007).

3.3. Ställning på arbetsmarknaden

Att ha ett arbete anses vara en stor och viktig del av vuxenlivet. Genom arbetet ges möjlighet till utveckling, förvärvning av nya kunskaper, aktivering, social gemenskap, miljöombyte m.m. Arbetet gör att man får struktur på tiden och lär sig att skilja på arbetstid och fritid, på så sätt skapar man rutiner för vardagen. Enligt normen om livsloppet ska alla någon gång flytta hemifrån, ett stort steg in i vuxenvärlden. Ett arbete gör det möjligt då det krävs lön för att klara sin försörjning på egen hand och för att bli mer självständig och ansvarstagande. (Sjöberg, 2007)

Tidigare forskning visar att funktionshindrade haft stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Detta kan bero på en mängd olika faktorer (Abrahamsson & Lindberg, 1995). Samhällets ökade krav på utbildning beskrivs som en faktor medan arbetsgivarens brist på kunskap om olika funktionshinder samt inställning till funktionshindrade är en annan. Omgivningens sätt att se på funktionshinder försvårar integreringen ytterligare. Traditionen om att sortera och kategorisera människor efter kön, hudfärg, ålder, egenskaper med mera går långt tillbaka i tiden. Det går att se även i djurens värld med det naturliga urvalet där gamla, sjuka och svaga var de som inte klarade sin överlevnad. Detta kan spegla hur arbetsmarknaden har sett ut tidigare, och kanske till viss del ser ut även idag. För att ett företag ska öka sin lönsamhet ställs ofta krav på effektivitet i arbetet, något som arbetsgivaren kan se som ett hinder för att anställa någon med funktionsnedsättning. Även i de fall personen innehar de kvalifikationer som krävs för att utföra arbetet får personen inte fast anställning. I ”*Arbetsplatsens dolda trösklar – Forskning och utveckling för funktionshindrades arbetsmarknad och arbetsförhållanden*” (Abrahamsson & Lindberg, 1995) intervjuas en arbetsgivare som menar att personer med funktionsnedsättning ofta är oerhört lojala mot företaget, de har låg frånvaro och ofta är punktliga. Arbetsgivaren menar dock att det kräver en längre inlärningsperiod än för en person utan någon nedsättning, vilket enligt honom skulle kunna vara en anledning att inte anställa.

Det är ett övergripande politiskt mål att personer med funktionshinder ska få precis samma möjligheter till förvärvsarbete som alla andra. På senare år har man vidtagit flera åtgärder för att minska trösklarna in till den öppna arbetsmarknaden, inte minst genom att stifta lagar som Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (1999:132) samt att via Arbetsmiljölagen ange krav på anpassad arbetsmiljö (Antonson, 2003). Att ha ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, jämfört med en daglig verksamhet, är oerhört viktigt. Känslan av delaktighet i samhället ökar och självkänslan stärks (www.cepi.nu).

3.4. Stödets betydelse

Många personer med lindriga intellektuella funktionshinder bor kvar i barndomshemmet förhållandevis lång upp i åldrarna, eller har en tät kontakt med sina föräldrar. Föräldrastödet är ofta ett stort stöd när det gäller skolgång, boende, fritidssysselsättningar eller ekonomi. Många föräldrar har aktivt kämpat för att deras barn ska få gå i särskola och tillgodogöra sig kunskap på sina egna villkor. Det är tyvärr inte heller ovanligt att dessa föräldrar har behövt ingripa vid mobbing (Antonson, 2003).

När det gäller boende och fritidssysselsättningar har också föräldrarna spelat en stor roll, då det är vanligt att stödet fortsätter trots att personen flyttar hemifrån. Föräldrarna ser ofta till att det är rent i hemmet och tar tag i problem som kan uppstå, samt hjälper sina barn att finna intressen på fritiden (Antonsson, 2003).

Personer med intellektuella funktionshinder har ofta svårt att handskas med pengar och behöver stöd i detta. Även här spelar föräldrarna en viktig roll och man har fått hjälp att söka de bidrag som finns. De inkomster personen har behöver ofta fördelas och delas ut i mindre portioner och man kan behöva hjälp med att se till att räkningar betalas (Antonson, 2003).

När det gäller personer med lindriga neuropsykiatriska funktionshinder brukar bakgrunden vara lite annorlunda. Dessa funktionshinder är ofta dolda och många får sin diagnos i tonåren eller senare i livet. Det är inte lika vanligt att dessa personer går i särskola och det är först när kravnivån både i skola och i det sociala samspelet med familj och vänner höjs som svårigheterna accelererar (www.user.tninet.se). Då funktionshindret ofta yttrar sig som impulsivitet och koncentrationssvårigheter leder det allt för ofta till att dessa personer hamnar i svårigheter som ger konsekvenser för en längre tid framöver. Man hamnar lätt i dåligt sällskap och trots att man rent begåvningsmässigt inte har problem med inläring i skolan så tillgodogör man sig inte kunskapen om man inte kan koncentrera sig, eller när det sociala samspelet inte fungerar. Mobbing är vanligt även här. Personer med neuropsykiatrisk problematik har ofta råkat ut för flera misslyckanden när det blir dags att hitta en sysselsättning, självkänslan är därför ofta låg (Wing, 1998).

Givetvis ser familjeförhållandena olika ut för alla individer och ovanstående påstående är inte sant för alla. I de fall stödet inte ges av anhöriga träder samhället i övrigt in, men det går vi inte djupare in på.

För att personer med funktionshinder ska få en möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden krävs att stödet finns kvar eller etableras även där. Enligt Antonson (2003) finns det tre viktiga faktorer för hur stödet bör organiseras. För det första behöver man ha ett *helhetstänkande* kring personen. Man behöver göra en kartläggning över vad personen har för intressen, önskemål, tidigare erfarenheter och vad som har fungerat tidigare eller misslyckats. Stödet bör vara individanpassat och stärka den enskildes självkänsla och självförtroende. Arbetet bör vara *gränsöverskridande* på så vis att alla viktiga aktörer kopplas in, så som Försäkringskassa, Arbetsförmedling, handläggare eller dylikt. *Nätverket byggs upp* så att stödet finns tillgängligt även för den arbetsgivare som kan tänka sig att ta emot personen. Man behöver stöd i att överbygga de olikheter som kan skapa

missförstånd och verktyg för att förstå varandra. Dessa tankar utgår från en Supported employment-metodik.

Om stödet uteblir, både när det gäller sysselsättning boende, fritid eller ekonomi, marginaliseras och begränsas personen i sina valmöjligheter. Om inte arbetsplatser eller fritidssysselsättningar görs tillgängliga för alla inkluderas inte dessa personer i samhället. Man ges inte möjlighet att bli delaktig, man blir kategoriserad, utestängd, avfärdad och sårbar. Det blir en dubbel utsatthet i och med att man inte bara har ett funktionshinder utan även blir utsatt från andras håll (Antonson, 2003).

3.5. Supported employment – internationell forskning

Då SIUS, särskilt introduktions och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet (som beskrivits tidigare), bygger på en norsk variant av Supported employment blev det intressant för oss att söka forskning därifrån och ta reda på hur metoden används i Norge. Vi hittade artikeln ”*Supported employment in Norway – A national mainstream programme*” av Spjelkavik & Frøyland (2004). Norge ligger lite före Sverige när det gäller arbetsrehabilitering med individuell stöd utifrån Supported employment. ”Arbeid med bistand” blev en arbetsmarknadspolitisk åtgärd där 1996 och man började tänka annorlunda på sysselsättning för funktionshindrade. Ordet sysselsättning ändrades då det kopplas samman med aktivering av vilket slag som helst, medan arbete förknippas med jobb som genererar lön (Antonson, 2003).

”Arbeid med bistand” (fortsättningsvis förkortat AB) är ett statligt finansierat projekt, baserat på resultatet av en treårig pilotstudie. AB har utvärderats med syftet att ta reda på vad de inblandade aktörerna tycker om arbetssättet, jämföra metoden internationellt sett samt undersöka vika utvecklingsmöjligheter som finns. Man har också tittat på hur projektets arbetssätt förhåller sig till de kvalitetskriterier som satts upp enligt QUIP (se nedan) (Spjelkavik & Frøyland, 2004).

AB bygger på metoden Supported employment och innebär att personer med funktionshinder får möjlighet att arbeta med personer utan funktionshinder, vilket blir en motsats till skyddade verkstäder eller det segregerade arbete som DV erbjuder. Med rätt stöd tror man att alla kan klara ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, men mer skyddade former är fortfarande överrepresenterade, även i Norge. Det betonas att jobbcoachen ska vara ett tillräckligt stöd, men inte mer än så. AB ska fungera som hjälp till självhjälp. I Norge har man även tagit ett steg mot SE inom daglig verksamhet. Istället för att leta efter en permanent plats åt personer med grava funktionshinder vill man öka rotationen och skapa möjligheter för dessa personer att ta sig vidare, oavsett om det kan bli aktuellt med ett vanligt jobb eller inte (Spjelkavik & Frøyland, 2004).

QUIP är ett internationellt projekt där personer som arbetar praktiskt med arbetsintegrering har satt upp vilka kvalitetskriterier som ska gälla, där medverkar norska jobbcoacher, arbetssökande, arbetsgivare, beslutsfattare och forskare. Initiativet till QUIP togs i Australien och Ungern. Några viktiga kvalitetskriterier för SE som tagits fram är följande:

- Målet är ett betalt jobb på den öppna arbetsmarknaden, med avtalsenlig lön.

- Hitta ett jobb som matchar den anställdes önskemål, färdigheter och förmågor.
 - Den anställda blir en fullvärdig medlem i arbetsgruppen och en uppskattad kollega.
 - Arbetet erbjuder karriärmöjligheter.
 - Säkerställa SE-processen, dvs. stödet och vägen fram till anställning.
 - Skapa en individuell genomförandeplan som utgår från den enskildes önskemål och lämna relevant information till arbetsgivare i samråd med den enskilde.
 - Den enskilde får information om olika jobb och ges stöd i arbetssökandet. Arbetsgivaren får stöd i att hitta en lämplig medarbetare.
 - Behov av utbildning och fortbildning kontrolleras fortlöpande.
 - Fokus på att minska riskerna för misslyckande; genom arbetsanpassning, regelbunden återkoppling, medling, utveckla goda relationer och erbjudande om stöd så länge parterna vill och behöver.
- (Spjelkavik & Frøyland, 2004)

När ”Arbeid med Bistand” permanentades 1996 beslutades att alla jobbcoacher arbetar i team om minst två coacher. Var och en ska ha minst sex deltagare, men detta regleras efter var i processen alla deltagare befinner sig. Antalet platser när projektet startade var 750 stycken, år 2002 hade man 2460 deltagare, så omsättningen växer hela tiden. Jobbcoacherna i studien efterfrågade mer utbildning, vägledning, kunskap om lagar och rättigheter samt önskade minskad mötestid (Spjelkavik & Frøyland, 2004).

När studien genomfördes år 2003 hade 80 % av deltagarna lyckats få någon form av anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Chanserna var tio gånger större att få en anställning inom privat sektor jämfört med inom den offentliga sektorn, detta motsvarar 72 % av de deltagare som fått en anställning. 96 % av arbetsgivarna är mycket nöjda med deltagarnas arbetsinsatser och 92 % hade inte upplevt några, eller mycket små, problem. 8 % tyckte att de hade upplevt problem i form av inflexibilitet, svårigheter att passa tider eller dåligt uppförande hos deltagarna (Spjelkavik & Frøyland, 2004).

Undersökningen visade att deltagarna ingick i projektet i maximalt tre år. Det tog i genomsnitt tre månader innan de kom ut i jobb på den öppna arbetsmarknaden. Jobbcoacherna hittade lämpliga arbetsplatser genom att ringa och kontakta personer i sitt nätverk. Det var väldigt sällan arbetsgivare kontaktade AB och deltagarna lyckades för det mesta inte heller få de jobb som annonserats (Spjelkavik & Frøyland, 2004).

AB samarbetar idag med andra aktörer, vi tolkar det som norsk Arbetsförmedling, men coacherna upplever att det är svårt att få dem aktivt intresserade (Spjelkavik & Frøyland, 2004).

De viktigaste egenskaperna för att en person ska anses vara redo för jobb, enligt arbetsgivare, är att han/hon är pålitlig, positiv, flexibel, effektiv och motiverad. Om ingen av dessa egenskaper finns bör man fundera över om ”Arbeid med bistand” är den bästa åtgärden för den personen. Man måste också komma ihåg att den enskildes sociala färdigheter kan behöva tränas upp innan han/ hon utsätts för arbetslivets krav. Norge har spelat en betydande roll för utvecklingen av Supported employment i Europa, genom aktivt deltagande i EUSE (Spjelkavik & Frøyland, 2004).

Det har varit svårt att hitta någon utvärdering av hur Supported employment har fungerat för personer med neuropsykiatrisk problematik, trots att detta är en grupp som uppmärksammas allt mer och är intressant för vår undersökning. Den litteratur vi hittat rör personer med intellektuella eller psykiska funktionshinder. Vi började därför söka internationell forskning kring detta och fann ”*An 8 year follow-up of a specialist Supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome*” (Howlin mfl, 2005).

I april 1995 påbörjades en utvärdering i London av hur det gått för personer med högfungerande (IQ 60+) autism och Aspergers syndrom som genomgått en speciellt utformad Supported employment tjänst, kallad NAS (The National Autistic Society) Prospects. Studien pågick i åtta år och avslutades i mars 2003, den föregicks av en tvåårig pilotstudie. Systemet är unikt dels på grund av vilken målgrupp det riktar sig mot, men även för att det finansieras direkt av regeringen istället för socialtjänsten eller välgörenhetsorganisationer (Howlin mfl, 2005). Av 15 personer som medverkade i pilotstudien, och som sedan kunde spåras vid uppföljningen, har 13 personer lyckats behålla sina anställningar. 2 personer erhåller fortfarande stöd från systemet. Under en 8- års period lyckades man få ut 192 personer i anställning, vilket motsvarade 68 % av deltagarna. Av dessa saknades uppgifter på 7 av jobben, men 107 var fasta anställningar. Kriterierna för att kallas jobb var att man arbetade 16 timmar varje vecka under en 13 veckors period. De vanligast förekommande arbetsuppgifterna var av administrativ karaktär (Howlin mfl, 2005).

Studien visar att det finns 310 000 vuxna med högfungerande autism i Storbritannien och av dem är det enbart 12 % som förvärvsarbetar. De personer som fått möjlighet att prova tjänsten höjde sin inkomst, betalade mer skatt och sökte färre bidrag. Alla inblandade parter, såsom deltagare och arbetsgivare, var mycket nöjda med upplägget. Dessutom genererade arbetssättet sociala förtjänster som inte kan räknas i pengar (Howlin mfl, 2005).

I artikeln beskrivs att det har varit svårt för personer med funktionshinder inom autismspektrat, även om de är högfungerande, att ta sig in på arbetsmarknaden och har man lyckats få en anställning så är det för det mesta ett jobb med mycket låg inkomst som inte kräver utbildning. Supported employment-programmen är billigare än skyddade anställningar och traditionell daglig verksamhet i längden. Dessutom inkluderas man i samhället, självförtroendet och arbetstillfredsställelsen ökar (Howlin mfl, 2005).

Som denna genomgång av tidigare forskning visat så har Supported employment fungerat tillfredsställande i andra länder och för olika målgrupper. ”Arbete med bistånd” verkar ha fungerat som inspirationskälla för att skapa funktionen SIUS-konsulenter som finns på många av våra svenska Arbetsförmedlingar. Metoden har också visat lovande resultat för personer med neuropsykiatriska funktionshinder, vilka utgör en betydande del av de som har LSS- beslut idag.

4. Teorier

Då fokus i vår studie är kring personer med funktionshinder, en utsatt grupp i behov av mycket hjälp och stöd har vi valt två teorier som fungerar i stärkande syfte. Enligt dessa teorier fokuserar man på positiva aspekter som exempelvis att se till det friska, arbeta för att stärka självkänslan och öka välmåendet för att hjälpa individen uppnå personliga mål och få en plats i samhället.

4.1. Empowerment

Någon exakt definition på empowerment har vi förstått är svår att finna. Ordet Empowerment kommer av ordet ”empower” som i engelska ordböcker beskrivs innebära att ge makt till, och att ge möjlighet eller tillåtelse (Forsberg, 1997). Försök till att översätta detta begrepp till svenska har ord som egenmakt och självstyre använts. Empowerment kan beskrivas som både ett mål och en process. I Forsbergs (1997) bok beskrivs empowerment i allmänhet vara ”varje process som gör det möjligt för människor att ’äga’ sina liv”. (Forsberg, 1997, sid 12). Processen innehåller centrala komponenter såsom makt, kontroll, kapacitet och självförtroende.

När man talar om empowerment handlar det ofta om en individ eller grupp som saknar makt och behöver maktgöras för att uppnå välbefinnande (Forsberg, 1997). Empowerment bygger på grundtanken om att alla människor har kapacitet att definiera sina egna problem, se till egna resurser, utveckla handlingsstrategier för att lösa problemen och på så sätt få makt över beslut i sina liv (Payne, 2008). En viktig aspekt av empowerment är att individen eller gruppen aktivt tar kommandot (Forsberg, 1997) för att uppnå livsmål eller få tillgång till sociala tjänster, övervinna de personliga och sociala faktorer som utgör ett hinder. På så sätt ökar förmågan och självförtroendet att utöva makt (Payne, 2008) och dominerande känslor av matlöshet minskar (Forsberg, 1997).

Empowerment har sitt ursprung i socialdemokratisk praktik, men kan även kopplas samman med kritiska, feministiska och antidiskriminerande teorier. Begreppet härstammar från ett sätt att beskriva svarta människors kamp om rättvisa och jämställdhet i USA. (Payne, 2008)

När det gäller socialt arbete syftar Empowerment till att uppnå social rättvisa i frågor om arbetssätt och arbetets målsättningar. Empowerment används idag mest inom politiken.

Empowerment enligt Payne (2008) inbegriper:

- ”ett ifrågasättande av förtryck och gör det möjligt för människor att ta kontroll över de faktorer som påverkar dem.
- Människors *kontroll* över definitionen av sina egna behov samt att de får göra sin stämma hörd vid beslut och planering av olika åtgärder.
- Att man stärker *personliga resurser* så att de kan gå mer makt, kan utveckla sitt självförtroende och sin självkänsla samt ändra sina förväntningar, kunskaper och färdigheter.
- Man förändrar myndigheten så att den blir mer öppen för *delaktighet*”.

Källa: (Payne, 2008, sid 424).

Vi kommer att använda oss av den definition av Empowerment som rör socialt arbete och i syftet uppnå social rättvisa när det gäller arbetssätt och arbetets målsättningar, då detta är vad vår uppsats handlar om.

4.2. KASAM

Aaron Antonovsky var den förste professorn i medicinsk sociologi. Han fokuserade på de humanvetenskapliga aspekterna på medicin, det vill säga patienternas psykologiska bakgrund. Antonovsky införde det salutogena synsättet som idag utgör något av ett paradig i människovårdande yrken. Den salutogena modellen är en förskjutning från att förklara varför människor blir sjuka, till att fokusera på de faktorer som håller oss friska trots påfrestningar och problem. Genom att studera och stärka friskfaktorerna bidrar man till hälsa. Antonovsky hade ett holistiskt synsätt och flyttade intresset från personers bestämda sjukdomar och diagnoser (ett patogeniskt synsätt) mot människors bakgrund och livshistoria. Han menade också att människan är en självbestämmande varelse som behöver uppleva delaktighet för att känna mening med livet. (Tamm, 2002).

KASAM, *känsla av sammanhang*, är det svenska namnet på Antonovskys teoretiska modell. Det finns tre viktiga komponenter i KASAM:

- Begriplighet, vi ska kunna förstå de situationer som vi hamnar i.
- Hanterbarhet, vi ska tro på att vi kan hantera dessa situationer.
- Meningsfullhet, vi måste se meningen med att hantera situationerna. (Antonovsky, 1991)

Dessa tre komponenter påverkar människors förmåga att hantera stress och liknande påfrestningar, den sk. *copingförmågan*. Ju fler positiva copingstrategier, verktyg för att hantera stressen, man har tillgång till desto större blir känslan av sammanhang i tillvaron (Hagström, 2001).

Begriplighet syftar till att de stimuli människor utsätts för kan ordnas till strukturerad och tydlig information. Har man en stark känsla av begriplighet kan man förutsäga eller åtminstone förklara den information man tar emot, oavsett om den är önskvärd eller ej. Vi kan förstå information om ett dödsfall exempelvis, den är begriplig (Tamm, 2002).

Hanterbarhet innebär att man har en upplevelse av att kunna hantera den information man uppfattat, man anpassar sig efter situationer som man inte har någon tidigare erfarenhet av. Om man har en stark känsla av hanterbarhet i stressande situationer känner man sig inte som ett offer. Man vet om att livet för med sig både gott och ont, men man kommer ta sig igenom svårigheterna med hjälp av olika copingstrategier. De resurser man behöver finns tillgängliga (Tamm, 2002).

Den tredje och sista komponenten, meningsfullhet, innebär att människan upplever livet som meningsfullt. De situationer som drabbar en är värda att satsa engagemang och energi på att ta sig igenom. Man ser dessa påfrestningar som utmaningar (Tamm, 2002).

Så länge en person befinner sig högt eller lågt på alla tre komponenterna uppstår inga problem, enligt Antonovsky (1991). Det är först när man befinner sig högt på en eller två, men väldigt lågt på den tredje som man inte mår bra. En person kan uppleva situationen begriplig och ha tillgängliga resurser att hantera situationen, men om han/hon inte känner någon mening med att engagera sig kommer personen inte heller leta efter några copingstrategier eller utnyttja de resurser som

finns. Den kombination Antonovsky (Tamm, 2002) fann mest intressant var när en person har låg känsla av begriplighet och hanterbarhet, men stark känsla av meningsfullhet. Den person som befinner sig i en sådan situation förstår inte vad som händer och vet inte hur han/hon ska hantera situationen, men satsar all energi och engagemang på att lösa problemet utan garantier för att lyckas. Meningsfullhet är således den viktigaste komponenten i KASAM, enligt Antonovsky, då man kan anpassa sig efter de mest tragiska situationer så länge det finns hopp. Därefter rangordnar han begriplighet, men alla tre komponenterna är oerhört viktiga (Tamm, 2002).

Vi kommer att använda dessa teorier tillsammans med tidigare forskning för att tolka resultatet av intervjuerna. De kan exempelvis användas för att underbygga meningen i ett citat eller som ett försök att förklara varför saker görs på ett visst sätt.

5. Metod

5.1. Förförståelse

Förförståelse är ett viktigt begrepp inom hermeneutiken och betyder att vi hela tiden tolkar våra intryck med hjälp av våra tidigare erfarenheter. Dessa tolkningar kan påverka hur vi redovisar en kvalitativ undersökning och vi vill därför redogöra kort för vår bakgrund (Thurén, 1991).

Under praktikterminen tackade en av oss nej till praktik som enhetschef inom funktionshinder, varpå den andra av oss fick den platsen. Bytet blev mycket lyckat och vi har intresserat oss för varandras åtaganden därefter. En av oss har dels gjort praktik som enhetschef inom funktionshinder boende samt daglig verksamhet och har efter praktiken fortsatt arbeta inom kommunen med dessa frågor. På så vis kom vi i kontakt med problematiken kring arbetsintegrering för personer med funktionshinder och metoden Supported employment. Vi tyckte båda att det var ett mycket intressant och aktuellt ämne och vi fann en vinst i att en av oss hade mer bakgrundsfakta, medan den andra kunde se på det insamlade materialet med objektiva ögon.

5.2. Metodval

Då studiens syfte i huvudsak är att belysa hur man kan arbeta med att integrera personer med intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder på den reguljära arbetsmarknaden har vi valt en kvalitativ ansats för insamling av empiri. Vid studien av ett fenomen genom en kvalitativ ansats läggs fokus på ord och vikten i det informanternas förmedlar, till skillnad från en kvantitativ ansats där fokus läggs vid siffror och att hitta olika samband mellan variabler (Bryman, 2011). Fördelen med en kvalitativ metod är att det ges större möjlighet till att i vidare mening låta informanternas beskriva upplevelser och erfarenheter med egna ord (Larsson, 2005). Vi valde att genomföra semistrukturerade individuella intervjuer, vilket innebär att intervjufrågorna består av förutbestämda öppna frågor utan några givna svarsalternativ (Kvale, 2009). Detta var för att vi ville skapa en bättre struktur på intervjuerna och på så sätt hålla oss till givna teman och för att underlätta för analysen senare.

Intervjuerna spelades in med en bandspelar för att empirin skulle kunna återges korrekt genom valda citat för att sedan presenteras tillsammans med våra egna

tolkningar. Vi har även använt oss av ett induktivt angreppssätt med sin grund i hermeneutiken, vilket innebär att vi inte utgått ifrån någon teori vid insamlingen av empiri samt att vi väljer att göra egna försök att tolka och förstå det empiriska materialet. Vi försöker alltså svara på frågan om vad det är som visar sig och vad innebörden i det är (Thomassen, 2007) men söker ingen absolut sanning. Vår studie är ett exempel på hur det kan se ut.

5.3. Litteratursökning

Vi har sökt litteratur med hjälp av olika sökmotorer och databaser. GUPEA, Gunda, Libris och Google är de vi använt frekvent. För att hitta lämpliga databaser har vi använt oss av Summon supersök. De sökord vi använt oss av har varit *funktionshinder*, *arbetsmarknad*, *arbetsintegrering* och *Supported employment* i olika kombinationer.

5.4. Avgränsningar

Göteborg har 10 stadsdelar, men vi insåg snart att det skulle bli ett alldeles för stort arbete att genomföra en kvalitativ undersökning där alla stadsdelar finns representerade. Vi har avgränsat oss till 3 stadsdelar där vi fått möjlighet att genomföra våra intervjuer. Vår undersökning riktar sig enbart till personer som tillhör personkrets 1 eller 2 enligt LSS, då begreppet funktionshinder är väldigt stort och diffust. Denna målgrupp är också möjlig att urskilja eftersom de genom sitt LSS-beslut har kontakt med en handläggare inom kommunen. Vår rapport presenterar enbart synpunkter från professionella yrkesutövare, vilket innebär att vi saknar brukarperspektiv samt arbetsgivarperspektiv. Detta beror på att undersökningen hade blivit alldeles för stor att genomföra inom vår tidsram annars

5.5. Urval

Vi har använt oss av ett målstyrt urval, vilket innebär att vi har sökt intervjupersoner som vi tror kan besvara våra frågeställningar. Vi ville också intervjua personer på mer än en nivå (Bryman, 2011). Göteborg Stad har tio stadsdelar och vi insåg snabbt att vi inte hade möjlighet att representera alla i vår studie. Vi bestämde oss för att försöka hitta de stadsdelar som har kommit långt med arbetsintegreringen, då vi förstätt att det ser olika ut. Vi valde då att använda oss av ett snöbollsurval. Denna urvalsprocess går till så att man kontakter en respondent som sedan hänvisar en vidare till någon som han/ hon tror kan vara lämplig och man får på det viset kontakt med nya personer. När man använder sig av denna urvalsmetod kan man inte vara säker på att respondenterna är representativa för hela populationen. Detta var vi medvetna om, men det var inte heller vårt syfte att spegla hur det ser ut i hela staden. Vår studie är tänkt att vara exemplifierande (Bryman, 2011).

Vi hörde oss för och fick tips om tre stadsdelar som verkade ha kommit långt med arbetsintegreringen för funktionshindrade. Dessutom hade vi läst en uppsats som var en utvärdering av ”Språnget”, detta gjorde oss mycket intresserade av att göra en av våra intervjuer där. Efter mycket ringande och mailande hade vi fått tag på lämpliga personer för våra intervjuer i Centrum, Angered och Västra Hisingen. Titlarna på dessa personer såg olika ut, men vi uppfattade det som att de ändå hade likvärdiga tjänster.

Vi vill också utföra våra intervjuer med andra samarbetspartners utöver kommunen, det vill säga Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och gymnasiesärskolan. Vi hoppades även att vi skulle få möjlighet att intervjua en kvinna som sitter i socialstyrelsens styrgrupp och utbildar i metoden Supported employment men tyvärr hade hon inte tid att träffa oss.

Vi fick kontakt med en SIUS- konsulent på Arbetsförmedlingen som gärna tog emot oss, likaså en kvinna från Försäkringskassan. Vi kontaktade flera personer på gymnasiesärskolan, som tyvärr inte hade någon möjlighet att hjälpa oss. Vi lyckades inte heller boka in en tid med den person som utbildar i SE.

5.6. Datainsamling

Vi har utfört totalt fem intervjuer. Tre av dessa med personer som arbetar med arbetsintegrering för funktionshindrade inom kommunen, det vill säga jobbcoacher eller liknande. Vid två av dessa tillfällen kom två representanter och deltog vid intervjun, varpå det blev parintervjuer. Vi har också träffat en representant från Arbetsförmedlingen och en från Försäkringskassan.

Alla intervjuer spelades in på band och transkriberades i nära anslutning till intervjutillfället. Detta gav oss möjlighet att snabbt återkoppla till respektive person om vi hade missat något. Alla intervjuer utfördes på respektive persons arbetsplats. Vi var öppna för andra förslag, men det passade intervjupersonerna bäst. Varje intervju varade mellan 35 och 50 minuter.

Vi har valt att genomföra semistrukturerade individuella intervjuer, vilket innebär att intervjufrågorna består av förutbestämda öppna frågor utan några givna svarsalternativ. Detta var för att vi ville skapa en bättre struktur på intervjuerna och på så sätt hålla oss till givna teman och för att underlätta för analysen senare. Vi använde oss av en intervjuguide. Denna anpassades något utifrån var personen arbetade, då alla frågor inte passade alla aktörer, se bilaga 1 och 2 (Kvale, 2009).

5.7. Analysmetod

Vi har valt att göra en tematisk analys av våra resultat. Detta är ett av de vanligaste angreppssätten vid kvalitativa data. Det går ut på att skapa centrala teman och subteman som återkommer i det insamlade materialet (Bryman, 2011). Vi har skapat teman utifrån vår centrala frågeställning. De teman vi har använt är: *Ärendegången*, *Supported employment* samt *ekonomiska förutsättningar*. När det gäller ärendegången har vi delat upp processen i subteman eftersom materialet blev för stort att hantera. Inom varje tema finns kommun, Arbetsförmedling och Försäkringskassa representerade.

Resultaten har grupperats och presenterats utifrån våra teman och efter varje stycke följer vår analys. Det vi har letat efter i materialet har främst varit likheter och skillnader i arbetssätt mellan stadsdelarna samt olika synsätt hos de olika aktörerna. Vi har analyserat resultaten med hjälp av tidigare forskning samt två teorier; Empowerment och KASAM.

5.8. Etiska frågor

De personer som intervjuats i vår undersökning har alla informerats om studiens syfte och samtyckt till att medverka. Detta kallas *informerat samtycke* och innebär också att undersökningspersonerna har informerats om att de har rätt att dra sig ur när som helst. Vi har påpekat att de enda som lyssnar på intervjun är vi och vi har fått lov att spela in samtalen. Alla personer var över 18 år och kunde själva avgöra om de ville medverka, vi har också varit tydliga med hur urvalet gått till. Alla intervjupersoner har fått löfte om att ta del av uppsatsen när den är klar (Kvale, 2009).

Konfidentialitetskravet tillgodoses på så vis att vi enbart har intervjuat professionella medarbetare i deras yrkesroll. Vi har valt att skriva ut stadsdelarnas namn, samt namn på verksamheter i dessa stadsdelar. Intervjupersonerna har lagt ner tid på att presentera sitt arbete och sina respektive verksamheter och de bör få erkännande för detta i den färdiga rapporten. Vi har dock inte nämnt personerna vid namn, då detta inte har någon relevans (Kvale, 2009).

Vi tror inte att vår undersökning skulle kunna leda till några *konsekvenser* för någon person, organisation eller verksamhet. Tvärtom tror/ önskar vi att vi genom att belysa likheter och skillnader mellan stadsdelarna kan bidra till ett mer lika tänkande över staden. Undersökningen är inte heller av känslig karaktär (Kvale, 2009).

Vår *roll som forskare* är att producera en oberoende undersökning och vårt mål är att exemplifiera hur arbetsintegreringen kan se ut i Göteborg, inte att kritisera det ena eller andra arbetssättet. Processerna vi har genomgått på vägen mot ett resultat är genomskinliga och lätta att följa (Kvale, 2009).

5.9. Validitet och reliabilitet

Validiteten syftar till att man verkligen mäter det man vill mäta och kan liknas vid undersökningens trovärdighet. Den finns med under hela uppsatsarbetet som en kvalitetskontroll. Man måste ställa sig frågan om man valt rätt metod och om teori och tidigare forskning är relevant för att besvara syftet. Följer frågorna i intervjuguiden uppsatsens frågeställningar, har man tematiserat analysen utifrån dessa och lyckas man besvara frågorna? Syftet styr resten av arbetet (Kvale, 2009).

I vår undersökning ville vi undersöka hur arbetsintegreringen *kan* fungera för personer med funktionshinder, den var enbart tänkt att verka exemplifierande, och vi tycker att den kvalitativa metod vi valde var bäst lämpad. Vi fick på så vis möjlighet att reda ut organisatoriska skillnader och annat som varit svårt vid en kvantitativ metod. Vi har fortlöpande under intervjuerna ställt tolkande frågor för att minska risken för missuppfattning. Vi har inte uteslutit några viktiga resultat och analysen har kopplats till våra teorier på ett logiskt sätt (Kvale, 2009).

Reliabiliteten står för noggrannheten och tillförlitligheten i undersökningen. Reliabiliteten ställs i relation till om samma undersökning hade kunnat upprepas av en annan forskare vid ett annat tillfälle och ändå visat samma resultat. Reliabiliteten kan påverkas om forskaren ställer ledande frågor, men det upplever

vi inte att vi har gjort. Frågornas art kan möjligtvis vara ledande, då vi frågar om en specifik metod används (Kvale, 2009).

Vi tror att en annan forskare skulle ha fått samma resultat om han/hon genomfört samma undersökning vid samma tidpunkt, men det finns en viktig tidsaspekt i vår undersökning som medför att resultatet troligtvis förändras med tiden. De resultat vi redovisat gäller just nu, men hänger ihop med politiska mål och samhällsdebatter.

5.10. Metoddiskussion

Vi har upplevt vissa svårigheter med att forska i ämnet. I större delen av den tidigare forskning som finns presenterad gör författarna ingen skillnad på olika typer av funktionsnedsättningar utan använder sig av detta vida begrepp som ett samlingsnamn oavsett funktionsnedsättning. Detta kan bero på att det speglar det arbetssätt som tidigare låtit råda där man inte har sett till individens unika problematik och faktiska arbetsförmåga.

Vi insåg ganska snart att det var svårt att veta om vi fått tag på personer med motsvarande befattningar i varje stadsdel, då titlarna är olika och organisationerna är uppbyggda på olika sätt. Detta har medfört svårigheter när det gäller att jämföra de olika stadsdelarna med varandra.

När det gäller metoden Supported employment har vi haft lite svårigheter att hitta relevanta utvärderingar från Sverige, det har också varit problematiskt att presentera en fullständig redogörelse eftersom flera aktörer använder sig av fragment av den ursprungliga SE.

I övrigt har vi inte stött några problem när det gäller litteratursökning, datainsamling eller urval, alla medverkande har varit väldigt tillmötesgående och positivt inställda till vår undersökning.

6. Resultat och Analys

Vi har valt att presentera resultatet med hjälp av citat. De teman vi använt oss av utgår från våra ursprungliga frågeställningar.

Tema 1. **Ärendegången** besvarar frågan ”Hur fungerar arbetsintegreringen för personer med lindriga intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder i Göteborg?”

Tema 2. **Supported employment** syftar till frågeställningen ”Använder man sig av metoden *Supported employment* och i så fall hur?”

Tema 3. **Ekonomiska förutsättningar** besvarar vår sista frågeställning ”Hur kan ekonomin se ut för den enskilde och hur förändras den av en eventuell anställning?”

I fortsättningen används följande förkortningar; Centrum (C), Västra Hisingen (VH), Angered (A), Arbetsförmedlingen (Af) och Försäkringskassan (Fk). I de fall vi använder begreppet ”*deltagare*” menar vi den funktionshindrade, personen som är föremål för insatsen.

Intervjupersonerna

Vi har tagit kontakt med personer som arbetar med arbetsintegrering för personer med intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder inom kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. De kommer i kontakt med personer som lämnar särskolan eller de som beviljats daglig verksamhet.

Vi har genomfört våra intervjuer inom kommunen i 3 olika stadsdelar. Två av intervjuerna var parintervjuer och totalt har vi pratat med fem personer där kommunen är arbetsgivare. Våra intervjupersoners bakgrund såg mycket olika ut, men ingen var socionom, vilket förvånade oss lite. Samtliga hade någon form av bakgrund inom funktionshinderområdet, trots att inte alla var utbildade inom det. Vår uppfattning är att alla börjat inom daglig verksamhet och genom riktade uppdrag eller projekt hamnat på sin nuvarande tjänst. I Centrum (C) är titeln på denna tjänst ”Arbetskonsulent”, I Västra Hisingen (VH) kallas man ”Jobbcoach” och i Angered (A) ”Stadsdelscoach/ coach”. Vi reserverar oss för att vi kanske inte har fått tag på exakt motsvarande tjänsteman i varje stadsdel, då organisationerna ser lite olika ut. Intervjuerna pågick i 35-45 minuter. I resultaten finns namn på verksamheter presenterade, dessa verksamheter finns beskrivna under rubriken ”Definitioner”. Torpet ligger i Torslanda, Västra Hisingen och ”Språnget”, ”Mellansprånget” och ”Broa” finns i Angered.

Vår intervjuperson som representerade Arbetsförmedlingen är i botten utbildad till förvaltnings socionom. Hon har arbetat på arbetsförmedlingen sammanlagt 7,5 år. Hon fick tjänsten som SIUS-konsulent för unga med funktionshinder våren 2010, ett specialuppdrag. Enbart 4 personer innehar denna tjänst och tillsammans servar de hela Göteborg. Vår representant arbetar främst mot ungdomar i gymnasiesärskolan som är på väg ut i arbetslivet.

Intervjuguide för kommun och Arbetsförmedling, se bilaga 1.

Försäkringskassan skiljer sig något från övriga då deras uppdrag främst är ekonomiskt. Alla de frågor vi hade till kommun och Arbetsförmedling gick inte riktigt att applicera på Försäkringskassan och därför fick vi utforma en ny intervjuguide inför denna intervju, se bilaga 2. Vi lade även till frågor som rörde ekonomi, förutsättningar för ersättningar m.m.

Vår intervjuperson som representerade Försäkringskassan har studerat olika fristående kurser på universitetet och på så sätt fått ihop en filosofie kandidatexamen. Har arbetat på Försäkringskassan i 10 år inom sjukpenning, sjukersättning och inom aktivitetsersättning.

6.1. Tema 1: Ärendegången

I nästkommande avsnitt presenteras och analyseras ärendegången utifrån subteman som organisation, kartläggning, sökandet efter arbetsplats, avtalet och stödet. Först redovisar vi hur kommunen arbetar med ärendegången och sedan arbetsförmedlingen respektive försäkringskassan.

6.1.1 Kommun:

Organisation:

I Centrum finns fyra arbeidskonsulenter, varav tre är anställda inom sysselsättningsenheten och en inom daglig verksamhet (DV). Det innebär att personer med funktionshinder går samma väg som personer med psykisk ohälsa, som varit långtidsarbetslösa eller hamnat utanför arbetsmarknaden av någon annan anledning. De har en gemensam ärendegenomgång,

”Vi gör inte skillnad, vi bemöter ju alla på samma sätt”.

Den arbeidskonsulent som organisatoriskt sett ligger under DV har kontakt med gymnasiesärskolan och vet vilka personer som är på ingång därifrån, men alla ärenden fördelas till den arbeidskonsulent som har tid eller känner att

”det här kan jag ta”.

I Torslanda (VH) finns en hab-utvecklare som via personens socialsekreterare/handläggare får reda på att det finns en person på ingående från gymnasiesärskolan. Därefter är hab-utvecklaren med på möten som rör personen under årskurs 3 på gymnasiet, han fångar upp och försöker hitta en passande placering inom DV. Fjärde året fördelas ärendet till *”Torpet”*, om det är den mest lämpliga verksamheten, och då är jobbcoacherna med på möten sista året.

”Sen lägger vi upp en plan hur vi ska gå vidare”.

Jobbcoacherna befinner sig organisatoriskt under *”Arbetsmarknad/sysselsättning”*.

”I och med att vi slog ihop två stadsdelar så har vi plockat det bästa från båda”, säger stadsdelscoachen i Angered.

Där finns en teamsamordnare inom DV som sköter kontakten med skolorna och det är hon som har kontakt med handläggarna. När de har bestämt i vilken verksamhet personen borde passa bäst kontaktas coacherna på *”Språnget”*, som organisatoriskt sett tillhör IFO (Individ och Familjeomsorgen). De i sin tur försöker matcha sig mot deltagarens bakgrund.

”Vi har märkt att vi är bra på olika personer”

och

”vi har märkt att vi får en snabbare ingång och ett snabbare förtroendesamarbete med deltagaren”.

Som vi ovan visat är organisationerna i de olika stadsdelarna olika, vilket kan förklaras av den stora omorganisation Göteborgs Stad genomgått. Den funktion vi haft kontakt med verkar dock företrädevis befinna sig utanför DV och under IFO:s ”arbetsmarknadsområde”. Enbart Centrum har en representant inom DV och de har ändå gemensam ärendegenomgång.

I Centrum genomgår alla personer som står utanför arbetsmarknaden samma process, detta kan vi härleda till normaliseringsprincipen, som bidragit till att göra livsvillkoren lika för alla oavsett om man har ett funktionshinder eller inte.

Att man försöker matcha sig mot deltagaren (den funktionshindrade) tycker vi tyder på att man insett hur mycket stödet utgör en trygghet för den enskilde och att man vill stärka individens personliga resurser, vilket enligt empowerment stärker självkänslan och självförtroendet.

Kartläggning

Därefter börjar en kartläggning i samtliga av våra tre stadsdelar. Deltagaren kontaktas och man bokar ett möte.

”Så börjar man coacha; Vad vill du? Vad kan du? Framtid och allt det där” (A). ”Man forskar i intressen och vad personen har svårigheter med och vad man är duktig på” (C).

”Det som är bra är att hab-utvecklaren påbörjar sin kartläggning redan i årskurs 3 och den kan vi ta del av sen” (VH).

I Centrum deltar två coacher vid första mötet;

”För att personen ska veta att det finns en till om den första blir sjuk eller kemin inte stämmer...”.

Detta är något som man påtalar vikten av även på ”Torpet”. På Torpet pågår kartläggningen tio veckor till tre månader, eller upp emot ett år ibland. I Angered beror det på;

”Vissa kommer från skolan, andra hemifrån, vissa är på någon DV. Vissa har varit hemma väldigt länge. Någon kan ha varit hemma i 10 år, utan sysselsättning. Så plötsligt utav olika anledningar ska man sättas in i systemet”.

På ”Mellansprånget” pågår alltid kartläggningen i 3- 6 månader, sedan måste man vidare. Under tiden kartläggningen pågår finns en sidoverksamhet i Angered, den kallas ”Broa”.

Enligt empowerment kan man tolka kartläggningen som ett sätt att ge den enskilde kontroll över planeringen eftersom han eller hon själv får definiera sin problematik, sina behov och önskemål (Payne, 2008). Man utgår från vad personen är bra på och vad som har fungerat tidigare, detta kan enligt KASAM tolkas som att man fokuserar på friskfaktorer och intresserar sig för personernas levnadshistoria (Tamm, 2002). Detta bidrar till en förståelse för vilka copingstrategier personen tidigare använt sig av vid påfrestande situationer (Hagström, 2001) Att man väljer att vara två coacher vid första mötet kan tolkas

som ett sätt att ge personen verktyg för att känna hanterbarhet, personen får veta att det finns tillgängliga resurser som hjälper till att hantera problem.

Sökandet efter arbetsplats

När man vet vad deltagaren har för önskemål och behov gör man studiebesök, även detta har stadsdelarna gemensamt.

”Det kan vara på tilltänkta, möjliga, arbetsplatser antingen på öppna marknaden eller om det är på någon DV”. ”Vi jobbar på samma sätt med alla oavsett hur de kommer in” (C).

I Angered finns en sidoverksamhet under tiden kartläggningen pågår, den kallas ”Broa”;

”På måndagar arbetsinriktar vi oss, går på studiebesök där deltagarna själv får vara väldigt aktiva – det är dom som ska ställa frågor, det är dom som ska läsa på om företaget”.

Man förbereder också deltagaren genom föreläsningar om hälsa och balans mellan arbete, fritid och vila.

När det gäller att hitta praktikplatser och positivt inställda arbetsgivare så ser det lite olika ut. I Centrum har man en praktikanskaffare genom ”Arbetsforum”.

”Vi är arbetskonsulenter, sen kommer På G och Origo, Origo är för ungdomar och På G är för neuropsyk. Sen kommer då Arbetsforum som är närmast arbete. Det är lite olika steg då. Det är ju inte för intellektuella på det viset, utan det är ju vår organisation då. Vi kan ju samverka väldigt mycket”.

I övrigt gäller det att ringa och knacka dörr. På ”Torpet” använder man sig av en broschyr med information om vad en praktikplats innebär.

”Jag tror det handlar mycket om att vara tydlig, inte bara mot våra arbetstagare utan även mot arbetsgivare”.

De påtalar också att samarbetet med Arbetsförmedlingen fungerar mycket bra, vilket är en förutsättning för att man ska våga släppa någon vidare. Arbetsförmedlingen ingår i nätverket;

”Det är en jättebra organisation och det fungerar” (VH).

Även ”Språngets” stadsdelscoach påtalar ett utpräglat samarbete;

”Vi har ett väldigt nära samarbete, ingår i nätverk och jättenära samarbete”. ”Beredningsgruppen är ett samarbete mellan Försäkringskassan och arbetsförmedlingen där de går ut och letar praktikplatser”.

Sökandet efter praktikplatser utgår från deltagarnas önskemål.

”Det är egentligen att sälja sig, hela, hela tiden. Fram o snacka, presentera sig, det här är vi, det här kan vi erbjuda”. ”Svårigheten är ibland att hitta jobb. Men gör man väl det så fungerar det oftast väldigt bra. Svårigheten är att komma in och få företag att förstå vinsten med det” (A).

Då deltagarna själva får vara aktiva vid studiebesök och förbereda frågor innebär det att coacherna ger dem makten att utforma programmet, de får ta kommandot över sina liv och hantera de problem som kan uppstå. Empowerment kan sägas vara en hjälp till självhjälp och det är så vi uppfattar det stöd som coacherna utgör i detta fall. Då personer med funktionshinder är en utsatt grupp kan detta sätt att arbeta minska känslor av maktlöshet och stärka deltagarnas självkänsla (Forsberg, 1997)

Samtliga av våra tre stadsdelar upplever sig ha ett nära och bra samarbete med andra aktörer, trots att deras organisationer skiljer sig åt i utformningen. Detta tycker vi är väldigt positivt och ett något oväntat resultat, då vi hade väntat oss större meningsskiljaktigheter. Tidigare forskning (Socialstyrelsen, 2011) tyder på att få personer med funktionshinder återfinns som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och det bidrog till vår hypotes om ett bristfälligt samarbete.

På "Broa" förbereds deltagarna på arbetslivet genom föreläsningar om hälsa och balans mellan arbete och fritid. Detta tror vi bidrar till begriplighet, en ökad förståelse för situationer som kan uppstå och informationen blir tydlig. Det är också ett sätt att hjälpa deltagarna att anpassa sig till ett kommande arbetsliv. Enligt KASAM (Tamm, 2002) är dessa mycket viktiga komponenter för hälsa.

Den tidigare forskning (Abrahamsson & Lindberg, 1995) vi har presenterat angående funktionshindrades ställning på arbetsmarknaden visar att det varit svårt för målgruppen att ta sig in på arbetsmarknaden sedan långt tillbaka i tiden. Svårigheten att hitta praktikplatser, som trots allt är gratis för arbetsgivaren, tyder på att trösklarna fortfarande är höga. Ett av problemen beskrivs bero på okunskap om funktionshinder och stödbehov, detta tycker vi att stadsdelarna verkar arbeta aktivt med att förändra genom att dela ut broschyrer, synas på mässor och i andra sammanhang samt synliggöra sig på andra sätt.

Avtalet

Ett avtal mellan den arbetssökande, arbetsgivaren och kommunen upprättas i samband med praktikstart för att utgöra en grund för de villkor som ska gälla under praktiken.

"När man sedan har hittat en lämplig praktikplats åt deltagaren skriver man en överenskommelse med arbetsgivaren om praktik, kanske en månad. Man har täta uppföljningar". "Sen om det går bra så kan man ju fortsätta och förlänga praktiken, eller avsluta den med omedelbar verkan om det inte funkar" (C).

Coacherna på "Språnget" lägger upp en planering med deltagaren och arbetsgivaren, ungefär tre månader och gör sedan en utvärdering. Jobbcoacherna på "Torpet" använder sig, precis som Centrum av en mall för kontrakt/överenskommelse, där avtalet löper tills vidare. Både arbetsgivare och deltagare kan när som helst avsluta relationen. Närvarolistan sköts av coacherna på "Språnget", de känner personerna och vill gärna avlasta arbetsgivaren för att de ska slippa sköta det.

Om eller när det är dags för en deltagare att ta sig vidare från praktikplatsen mot ett lönearbete, så beskriver alla våra intervjupersoner att man lämnar över ärendet till Arbetsförmedlingen. Man är med vid första mötet och kan ha telefonkontakt under en övergångsperiod.

"Vi samverkar i team. Man hjälper personen att skriva in sig på arbetsförmedlingen och vara aktivt sökande" (C). "Vi måste lämna där. Vi kan ha telefonkontakt under en period, under en inslussningsperiod på ett nytt ställe, men sen backar vi" (A).

Ovanstående kan tolkas utifrån Empowerment (Forsberg, 1997). I och med att man lämnar över personen till Arbetsförmedlingen lämnar man också tillbaka makten till personen, makten över självbestämmande och en möjlighet för personen att "äga" sitt liv. Man har hjälpt personen vidare och stärkt hans/ hennes självförtroende så mycket att personen vågat ta ett nästa steg. Antonovsky (1991) skulle kanske ha sagt att man hjälpt personen att se det friska och tagit vara på det. Coacherna har lyckats göra situationen begriplig, tillräckligt hanterbar för att personen ska kunna anpassa sig till det nya arbetet och motiverat personen att engagera sig och känna mening med den ibland långa processen mot anställning.

Stödet

Behovet av stöd under praktiken är stort och är en förutsättning för att det ska fungera. På "Torpet" sa man att;

"i början är vi nästan med på heltid i 3- 4 veckor, sedan börjar vi trappa ner", "så fort det blir någonting så är vi på plats och handleder".

De påtalade också vikten av att hitta en bra person i arbetsgruppen som kan fungera som handledare för deltagaren. I Centrum sa arbetskonsulenterna;

"Det kan va att man är med mycket innan, på nåt personalmöte eller så. Pratade och dom fick ställa frågor".

I Angered uttryckte man att;

"Vi är med och introducerar första veckan, andra veckan och behövs det tredje veckan så är vi med då också. Så vi är med och lär oss arbetsuppgifterna. Bara för att kunna förstå vad som händer. Sen backar vi givetvis. Sen är deltagaren på plats, man har telefonkontakt, man är där och besöker".

Därefter beskrevs stödet som att man titta in då och då, säger hej och om deltagare har tid så pratar man lite. På "Torpet" såg man till att ha någon sådan kontakt varje vecka. Detta är inte minst för arbetsgivarens skull, för att man inte ska förstöra några praktikplatser. Stadsdelscoachen på "Språnget" sa;

"Vi är aldrig längre än ett telefonsamtal bort". "Är det nånting som händer så åker vi direkt, alltså vi gör det, då släpper man allt annat. Bara för att företaget ska känna att vi finns där". "Vi ska ju va tillgängliga liksom för arbetsgivaren. Inte rycka ut direkt då, men ändå med kort varsel" (C).

Stöd i form av uppföljningar och telefonkontakt ges så länge personen har kvar sin placering. På "Torpet" har man också after work för deltagarna var tredje vecka för att man ska känna tillhörighet.

I tidigare forskning (Antonsson, 2003) som presenterats i denna uppsats har det framkommit att personer med funktionshinder har ett behov av att stödet erbjuds även i arbetslivet. Antonsson (2003) beskriver att stödet bör vara gränsöverskridande, vilket samtliga av våra intervjupersoner och de organisationer de representerar har insett. Man har även tagit fasta på hur viktigt det är att nätverket byggs upp, dvs. att stödet erbjuds även den arbetsgivare som tar emot personen.

När man ser till ärendegången som helhet kan vi som forskare se att man utan tvekan använder sig av metoden Supported employment, eller stora delar av den.

De fakta vi fått fram om metoden tar upp alla de aspekter av ärendegången som coacherna/arbetskonsulenterna tar upp. Man gör en utförlig kartläggning, arbetssökandet styrs av den enskildes önsknings och behov, man finns med som ett stöd för personen i alla de moment som han/ hon behöver träna på och man motiverar till självständighet (www.cepi.se).

6.1.2. Arbetsförmedlingen

I tidigare avsnitt har vi beskrivit hur kommunen arbetar med ärendegången. I avsnittet nedan följer en beskrivning hur arbetsförmedlingen arbetar med dessa frågor.

Kartläggning

Arbetsförmedlingens kartläggning börjar ofta redan i skolan. SIUS-konsulenterna har i uppdrag att föra ett nära samarbete med gymnasiesärskolan, LSS-handläggare och Försäkringskassan för att tidigt få en uppfattning om vad varje individ har för förutsättningar att komma ut i arbetslivet eller om det kan vara aktuellt med en plats inom DV. Under det tredje av gymnasiesärskolans 4 år träffar nätverket eleven för att samla in information om intresseområden och färdigheter samt delge information om hur det går till när skolan slutar.

”Skolans personal som känner eleven bäst kan berätta hur det går på de olika praktikperioderna, sen är det alltid personal från Försäkringskassan som pratar om aktivitetsersättningen för den tar ju slut i juni det året, lite vad som händer och hur långt innan man ska söka om det nu inte leder till arbete o sådär”.

Under mötet kommer alla överens om en så kallad utslussningsplan där man klargör vad som blir nästa steg för eleven. Exempelvis

”det har gått jättebra under alla praktikperioder, det blir fortsättning med arbetsledning” eller ”den här personen behöver mogna och få annat stöd, kommer hamna inom kommunens dagliga verksamhet”.

Om det beslutas att personen ska till AF, inte DV, så fortsätter SIUS-konsulenterna sin kartläggning.

”4 gånger brukar man träffas och man pratar om allt. Intresse, vad tycker du är roligt? Vad är tråkigt? Hur funkar det hemma? Har du egen lägenhet? Har du boende? Endel har ju boendestöd och lite annat också. Det är mycket. Endel är mer pratsamma och andra tar det längre tid för så det är ju väldigt skiftande. Endel vet va de vill göra och har väldiga visioner. Musiker, sportjournalist... Var börjar man? (skrattar)”.

SIUS-konsulenterna kan också bli kallad till DV eller arbetsledare angående en person som har haft utflyttad verksamhet och är redo att ta ett steg mot den reguljära arbetsmarknaden, i dessa fall måste DV lämna över till AF.

”han eller hon har varit si och så länge, det går bra och vi tror att vi kan göra om det till en lönebidragsanställning, någon form av stöd”.

”Många av dom här personerna kan komma ut och klara sig. Många gånger tycker jag det känns som dom är fast här i (DV) så går dom där år efter år istället för att testa och pröva”.

Vi anser att en lång kartläggning med flera involverade utgör en stor källa till information om individen. Är man medveten om förutsättningarna för personen

kan det påverka och underlätta arbetsintegreringen. Medvetenhet om den arbetssökandes färdigheter, svårigheter och motivation ökar möjligheten att hitta rätt arbetsplats från start, få in individen i systemet och på så sätt öka delaktigheten i samhället, enligt tidigare forskning om SE (www.cepi.se).

Det faktum att man arbetar i team, fångar upp personer redan i skolan och lämnar information om vad som kommer hända sedan, bidrar till att skapa ordning i det kaos personen kan uppleva i ovisshet. Informationen blir begriplig och situationen blir förutsägbar och tydlig (Antonovsky, 1991) för den funktionshindrade. När hela nätverket blir synligt för personen ger det också en känsla av hanterbarhet och Arbetsförmedlingen borde ha en viktig funktion när det gäller visa meningen med att engagera sig och utveckla sina färdigheter, då målet i form av en anställning hamnar inom räckhåll. Meningsfullhet är den viktigaste komponenten i KASAM, enligt Antonovsky (Tamm, 2002), och arbetssättet verkar stärka alla viktiga bitar för att uppnå hälsa och välbefinnande.

Att ha ett arbete skapar *meningsfullhet* och rutiner i vardagen och ökar på så sätt välmåendet.

I kartläggningsprocessen märks tydliga tecken på ett empowermentinspirerat tänkande (Payne, 2008) där man arbetar för att stärka individens egna resurser, utveckla sitt självförtroende och sin självkänsla genom att exempelvis slussa någon vidare till dagligverksamhet en period för att personlig mognad.

Sökandet efter arbetsplats

När kartläggningen är klar är det dags att påbörja sökandet av en arbetsplats. Utifrån den arbetssökandes önskemål börjar man med att undersöka vad personen har för möjligheter i sitt egna kontaktnät. Många av dessa elever har sina föräldrar med på mötena och i första hand vänder man sig till dem med frågor som:

”Vad jobbar du med? Vad jobbar din man med? Vad har ni för samarbetspartners?”

Om det inte går att finna någon praktik den vägen får man gå vidare.

”man får knacka dörr utifrån personens intresse, ringa, titta i telefonkatalogen. Sen har vi vissa system där vi får in en förfrågan från arbetsgivare, gärna med lönebidragsansökan”.

Ett etablerat kontaktnät kan även öppna för andra möjligheter.

”Ibland får man gå tillbaka till gamla arbetsgivare också om det är någon man är lite osäker på om de är någon som inte vet men skulle vilja testa”.

”Man måste kolla så att det är ett seriöst företag så de inte är svartlistat eller att de inte betalat ut löner. Så att allt är okej, när allt är okej så skriver man på alla papper. Då har vi ett uppföljningsansvar”. ”Man brukar börja med en kortare praktik för att arbetsgivaren ska få känna på den arbetssökande och den arbetssökande ska få känna om detta känns rätt”.

Förutsatt att båda är nöjda och det känns bra så kan man få lönebidrag en period upp till 4 år. Om funktionshindret är något stadigvarande finns möjlighet till förlängning efter det.

Tidigare forskning (Abrahamsson & Lindberg, 1995) visar att okunskap samt omgivningens sätt att se på funktionshinder bidrar till att det är svårt för målgruppen att få en chans hos arbetsgivare. Vi tycker därför att det är bra att AF använder sig av föräldrarnas, anhörigas och sitt eget kontaktnät för att öppna

dörren. Människor har ju en tendens att avgöra vad som är avvikande i förhållande till vad man anser vara normalt (Sauer & Lindqvist, 2007).

Om man som arbetsgivare känner till någon i sin närhet som har ett funktionshinder, eller någon som har ett barn som drabbats kanske det bidrar till ökad acceptans och positiv inställning till att ta emot en sådan person i sitt företag.

Stödet

Som SIUS-konsulent är man ett stort stöd i arbetsintegreringen för unga med funktionshinder.

”Vid introduktionsstödet är jag med. Jag kan jobba bredvid, komma ofta och titta in”.

Vår representant berättar att uppföljning och nära kontakt med både arbetstagare och arbetsgivare är en viktig förutsättning för att det ska fungera.

”Vi har tät kontakt med arbetsgivaren genom telefonkontakt och vi gör spontanbesök också”.

Målet med verksamheten är i grund och botten att ungdomarna ska få en anställning. Vår representant upplever att man är mer generös vid stödet av unga med funktionshinder.

”För normalt har man uppföljningsstöd under ett år, men i och med att det ser ut som det gör med dessa ungdomar och man kan prova lite på lite olika grejer har vi sagt att vi kan förlänga till 2 år”.

Under förhandlingarna det första året kan de alltså förlänga ytterligare ett år och därefter tar ordinarie handläggare inom LSS över ärendet igen om man inte lyckats hitta en anställning där personen sedan stannat.

”Vi som SIUS har aldrig ärendet på våran signatur, utan det har LSS-handläggaren”.

Arbetsförmedlingen har egna arbetsterapeuter och sjukgymnaster som kan hjälpa till att anpassa arbetsplatsen om det kan behövas hjälpmedel för att möjliggöra arbetet.

SIUS härstammar från en norsk variant av SE och funktionen implementerades i 14 svenska län år 1993 (Antonsson, 2003). År 2003 beskrev Antonsson (2003) att insatsen gavs under 6 månader och efterföljdes av en uppföljningsperiod på 12 månader. Vi kan se att den Arbetsförmedling vi har besökt är mer generösa med sin tid, då de erbjuder stöd för ungdomar under en tvåårsperiod. Man har tagit fasta på vikten av engagerat nätverksarbete genom att utnyttja anhörigas kontaktnät, vilket vi upplever som positivt så länge man inte lägger över ansvaret för att hitta praktikplats på en icke professionell aktör. I övrigt märks tydligt att AF arbetar utifrån SE till stora delar, då målet är ett avlönat arbete, man säkerställer processen genom att SIUS-konsulenten finns med hela vägen och riskerna för misslyckande minskas genom att man även kan koppla in arbetsterapeuter och sjukgymnaster för anpassning av arbetsplatsen vid behov (www.cepi.se).

6.1.3. Försäkringskassan

I de två tidigare avsnitten har vi beskrivit hur kommunen och arbetsförmedlingen arbetar med ärendegången. I avsnittet nedan följer en beskrivning av hur försäkringskassan arbetar med dessa frågor.

Under det tredje årets på gymnasieskolan träffar försäkringskassan eleverna tillsammans med en SIUS-konsulent, LSS handläggare och personal från skolan för att samtala om enskilda elevers framtidsplaner och utveckling under praktiken där man diskuterar om eleven är redo för att komma ut i arbetslivet eller om han/hon ska slussas vidare mot kommunens dagliga verksamhet. Tillsammans kommer de överens om en så kallad utslussningsplan. Försäkringskassans roll under mötet blir att informera om aktivitetsersättning, när man ska ansöka och vad som krävs av eleven för att få det. Under vårterminen följs eleverna upp för att se om det skett någon utveckling eller förändring sedan tidigare möte och för att få en större uppfattning om i vilken riktning de är på väg.

”Vi brukar ha 4 möten på våren och 10 möten på hösten”.

På så sätt skapar de sig en uppfattning om vilka elever som försäkringskassan respektive arbetsförmedlingen kommer att bli involverade i.

Efter det inkommer en ansökan från eleven om aktivitetsersättning. Denna ansökan ska kompletteras med ett läkarintyg där läkaren redogör för den arbetssökandes hälsotillstånd samt en bedömning av dennes arbetsförmåga.

”Det är ganska strikt, klarar man av att arbeta 21 timmars vecka så får du bara 25% ersättning”.

Försäkringskassans stöd är ju främst av ekonomisk karaktär, i deras uppdrag ingår också att lämna information om ersättningar och om ansökan om dessa. Då personen får en klar och tydlig information samt möjlighet att ställa följdfrågor till den som lämnar informationen ökar känslan av begriplighet och hanterbarhet. Trots att informationen kan kännas oroväckande kan personen förhoppningsvis förstå och tillgodogöra sig den, vilket minskar känslor av vanmakt och ökar välbefinnandet, enligt KASAM (Tamm, 2002)

Som vi sett i detta avsnitt ser Kommunens, Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans uppdrag lite olika ut. Vad de har gemensamt är att de arbetar på ett sätt som är förebyggande och med ett uppföljningsansvar. Den tidiga kontakten samt det långa samarbetet sinsemellan möjliggör skapandet av förtroendefulla relationer till den enskilde och han eller hon stora möjligheter att påverka hur arbetet kring dem ska se ut.

Arbetsförmedlingen och Kommunen utgör ett stort stöd under praktikens gång genom besök och telefonkontakt vilket skapar trygghet både för den enskilde och arbetsgivaren om något skulle hända.

6.2. Tema 2: Supported employment

I detta avsnitt redovisar vi arbetarnas sätt att beskriva hur de arbetar med metoden SE. Vi börjar med att presentera kommunen följt av arbetsförmedlingen samt försäkringskassan.

6.2.1. Kommun

I Centrum har arbetskonsulenterna fått en utbildning i Supported employment genom ”Misa”.

”Ja, det är viktigt att vi har gått Supported employment” ”Genom MISA då”.

I Västra Hisingen har enhetscheferna gått Misas utbildning i Supported employment, men de avbröt då de inte fann den givande. Jobbcoacherna på "Torpet" har inte gått någon sådan utbildning, men de säger;

"Vi arbetar efter Supported employment, men går inte efter det till punkt och pricka. Vi använder väldigt mycket av det vid kartläggningmaterialet. Vi var mycket på studiebesök bl.a. I Falkenberg. Tog hem den informationen och gjorde en egen variant på det hela".

Stadsdelscoachen i Angered har inte gått utbildningen, men vissa andra coacher har gjort det. Hon uttrycker följande;

"Det fungerar inte här i Sverige. Det gör verkligen inte det. Vi har inte samma syn på arbete, jämfört med USA där man faktiskt kan hitta arbete till alla på ett helt annat sätt. Vi har inte det i Sverige".

Hon motiverar sedan detta med att

"idag ska alla presteras", "vi har inga sådana små uppgifter kvar i arbetslivet"..

I Centrum sa man att;

"Tankesättet finns ju inbyggt i oss, fast kanske inte så klart som de pratar om att man är ute innan och lär sig uppgifter och ... Det hinner inte vi idag. Men ändå att det är viktigt att man tänker i dom tankebanorna liksom".

Resultatet visar att ingen av de stadsdelar vi har undersökt i vår studie går ut till arbetsgivaren och säger att målet är att deltagaren ska få en fast anställning. Man avvaktar och försöker få en så bra praktikplats som möjligt. Om allt flyter problemfritt efter 1- 2 år så kan man börja bearbeta frågan om anställning då. Man ser positivt på att det idag finns både trygghetsanställningar och utvecklingsanställningar utöver lönebidrag.

"Men ändå att det är viktigt att man tänker i dom tankebanorna liksom. Att man gör lite arbetsplatsanalys, kollar verkligen upp vad det är för företag. Hur går det till på lunchen och vad är det för dresscode o vad är det för klimat. Så att man kan vara lite förberedd på sådana saker. För det är sånt som vi många gånger tar för givet och tänker att asch... Men det är ju det som kan vara hindret" (C).

Supported employment har visat sig vara en fungerande metod då den är evidensbaserad och har utvärderats i andra länder (Howlin mfl, 2005). Trots att inte alla har gått utbildningen, blir det tydligt i vår undersökning att kommunen strävar efter att arbeta så likt SE som möjligt. I de stadsdelar vi har genomfört vår undersökning strävar man efter att deltagarna ska få möjlighet att göra karriär inom DV, något som också beskrivs i den norska studie (Spjelkavik, Ø., Frøyland, 2004) vi tidigare presenterat. Många av de kvalitetskriterier som satts upp enligt QUIP följs. Det huvudsakliga målet verkar trots allt vara ett lönearbete, då kommunen har ett utpräglat samarbete med AF. Rutinerna har under vårt uppsatsarbete visat sig vara tydliga för alla aktörer, trots att målet inte alltid uppfylls. Arbetssökandet utgår från deltagarens önskemål och man arbetar för att övergången till arbetet eller praktikplatsen blir bra för alla inblandade. Man försöker också minska riskerna för misslyckande genom att erbjuda sitt stöd för

både deltagare och arbetsgivare, dessutom finns det hela tiden något att falla tillbaka på inom DV och man får fler än en chans.

6.2.2. Arbetsförmedlingen

Alla SIUS-konsulenterna fått utbildning i Supported employment som Arbetsförmedlingen har bekostat för att öka kompetensen hos sina arbetare.

”Vi har gått grundutbildningen i SE, då är det plus alla tillägg”.

På arbetsförmedlingen är det en väletablerad metod som de arbetat efter länge.

”Vet inte riktigt när vi började efter det, men jag har en kollega som arbetat med metoden i ca 15”.

Vår representant upplever att de använder sig av alla delar som metoden innefattar.

”Man gör först sökande analyser, man ställer frågor och tittar efter intressen. Vad vill du? Vad kan du? Vad vill du inte? Hur ser det ut? Vad har du svårt för? Vad tycker du om att göra? Hur ser det ut hemma? Rubbet!”.

Den information som samlas in är utgångspunkten för att hitta en lämplig praktikplats. Man gör en arbetsanalys och ser till förutsättningar och krav som kan finnas på arbetet, arbetstagaren, arbetsgivaren och arbetsplatsen.

”Skillnaden från vanliga praktikplatser är att det inte är långa praktikperioder. Vi arbetar inte för långa praktikperioder utan funkar det så ska det leda till anställning”.

Vår representant menar att det är viktigt att vara tydlig med det redan från början eftersom det då ofta leder till ett positivt resultat.

En av svårigheterna som vår representant kan se med arbetssättet är marknadsföringen.

”När man kommer till arbetsgivare säger dom att det aldrig har hört talas om det, men jag får förklara att jag kan jobba med och bredvid och att det är täta uppföljningar”.

Att medarbetarna på Arbetsförmedlingen fått full utbildning i metoden SE innebär bred kunskap och medför att alla 3 komponenter enligt KASAM (Antonovsky, 1991) blir uppfyllda. Med en stadig grund att stå på vet personalen att de kan hantera olika situationer. Att metoden SE är evidensbaserad skapar en känsla av begriplighet samt gör arbetet med människorna meningsfullt då man vet att allt engagemang ger resultat i slutändan.

Arbetsgivarnas inställning tycks utgöra ett hinder att etablera funktionshindrade på arbetsmarknaden (Abrahamsson & Lindberg, 1995). Den brist på kunskap om SE samt om olika funktionshinder står i vägen för att arbetsgivaren ska anställa. Detta kan enligt KASAM (Tamm, 2002) ses som en brist på hanterbarhet från arbetsgivarnas sida då de verkar ha svårigheter att anpassa sig efter situationer som de inte har någon tidigare erfarenhet av. Det kan även ses som en bristande meningsfullhet i och med samhällets ökade krav på effektivisering och ekonomisk vinst. Om arbetsgivaren inte ser det meningsfulla med en anställning är det lättare att tacka nej än att lägga ner engagemang och energi på att lära upp personen.

I sökande analysen och arbetsanalysen, som vår intervjuperson beskriver, får den sökande själv berätta vad han/hon vill, kan, har svårt för, inte klarar av samt berätta om önskemål för hur framtiden ska se ut (Socialstyrelsen, 2010). Samtalet öppnar för att den sökande själv får definiera sina problem och göra sin röst hörd vid planering och beslut och öka sin känsla av kontroll som är en av de centrala komponenterna enligt teorin om Empowerment (Payne, 2008).

6.2.2.1. Samanalys kommun och AF

Likheter mellan kommun och AF är stora när det gäller arbetssättet utifrån SE. Kommunen prioriterar inte ett lönearbete först och främst, men har tydliga rutiner för hur man går tillväga om/ när det blir dags för personen att gå vidare. Stödet där är inte heller tidsbegränsat. AF jobbar enbart mot målsättningen att personen ska få en anställning, men de kommer också in i ett skede när personen anses vara redo. Deras stöd är tidsbegränsat, men personen kan alltid komma tillbaka till DV och fortsätta utvecklas där.

6.2.3. Försäkringskassan

Försäkringskassan arbetar inte efter metoden Supported employment. Det stöd de utgör för individen är enbart av ekonomisk karaktär. Därav har vi valt att presentera resultatet från Försäkringskassan i ”Tema 3”, då de som ensam aktör står för personernas ekonomiska ersättning.

6.3. Tema 3: Ekonomiska förutsättningar

Under detta tema presenteras endast Försäkringskassan då de som ensam aktör står för personernas ekonomiska ersättning. Kommun och Arbetsförmedling berörs ej av frågor gällande ekonomi och kommer därför ej att presenteras under detta tema.

Försäkringskassan

Försäkringskassans uppdrag är främst ekonomiskt och handlar om att handlägga ansökningar om olika ersättningar. För personer med funktionshinder är det tre olika typer av ersättningar som kan vara aktuella. Den vanligaste är aktivitetsersättning.

”Aktivitetsersättningen finns som två ersättningsformer, ersättning för förlängd skolgång och för att du inte har en arbetsförmåga. Den stora skillnaden här är bevisgrunden för att beviljas ersättningen. Om vi tittar på förlängd skolgång så handlar det i stort om att personen beviljats särskola på gymnasienivå och då kommer skolan med ett intyg att personen är beviljad med ytterligare ett år på särskola”.

Intyget ska innehålla ett slutdatum för studierna samt underlag för fortsatt skolgång. En aktivitetsersättning kan vara motiverat vid förlängd skolgång för att eleven ska fullfölja sina studier och få sin gymnasiekompetens. Aktivitetsersättning kan beviljas från minst 12 månader till max 3 år.

”Grundtanken är ju att det startar här och sen fortlöper den till det tillfället och sen är tanken att man ska kunna gå ut och jobba heltid därefter”. ”Problemet jag kan se med det här med

aktivitetsersättningen, det är ju att det är "Därifrån till Dit" och sedan ska jobba heltid. Så är ju frågan hur många är det egentligen som kan gå ifrån en hel ersättning till att arbeta heltid, det är ju i min värld väldigt få. Och speciellt om man aldrig varit ute i arbete tidigare, vilket de flesta i den här gruppen aldrig har varit. Då gäller det att arbeta med dem under den tiden".

Man kan få fortsatt aktivitetsersättning, men aldrig beviljad mer än 3 år i taget och som längst tills man är 29 år.

Om man istället är oförmögen att kunna arbeta för resten av sitt liv kan man få sjukersättning. Villkoret är att man fyllt 30 år och inte klarar av något arbete som finns på arbetsmarknaden. Många av de som söker har inte haft något arbete tidigare.

"Det kan vara så att man har gått på långvarigt ekonomisk bistånd och sen kanske socialen ställer krav på en att man ska söka för att dom ser att man inte har en arbetsförmåga. Då söker man om sjukersättning och då får man se om man uppfyller villkoren för stadigvarande nedsatt förmåga".

Om det inte gör det ligger ansvaret åter hos kommunen och enheten för försörjningsstöd.

Gemensamt för aktivitetsersättning och sjukersättning är att ansökan kräver ett intyg från läkare där hälsotillstånd och arbetsförmåga finns bedömt. Försäkringskassans beslut baseras på läkarutlåtande kan ibland ge en orättvis bild av den faktiska arbetsförmågan.

"Många på en utflyttad verksamhet utför arbetsutgifter. Dom går till jobbet säger dom. Sen går dom till läkaren, så frågar läkaren vad gör du? Och då svarar dom att dom jobbar där och där, 30 timmar i veckan. Varför ska du ha en ersättning då? Vi får ganska frekvent med underlag där det står att de kan arbeta och kan utföra sina sysslor. Det blir väldigt konstigt".

Både aktivitetsersättning och sjukersättning kan man ha vilande under en period på 24 månader.

"Väljer man att ha hela sin ersättning vilande så får man fortfarande 25% utbetalt under det första 12 månaderna, och det är ju en liten morot för att man ska försöka göra någonting och öka sin förmåga. Och det innebär ju att man kan gå ut och lönearbeta, för lönebidrag är ju en riktig anställningsform".

Om allt har fungerat väl och man har arbetat i 2 år ifrågasätts varför ersättningen skulle börja igen. Då får arbetstagaren inkomma med en ny ansökan och ärendet handläggs på nytt.

Försäkringskassans bedömningsmall verkar snarare se till de hinder och brister hos personen som begränsar arbetsförmågan än att se till personens färdigheter, vilket är motsatsen till ett salutogent synsätt (Antonovsky, 1991). Man mäter arbetsförmågan och får sin ersättning utifrån det man inte klarar.

Att arbetstagarna får 25% utbetalt av sin ersättning trots att den är vilande är ett sätt att stärka arbetstagaren och ska motivera och uppmuntra till utveckling. Att stödet finns kvar i 2 år gör att arbetstagarna vågar testa och se om de klarar av att arbeta och under perioden ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och färdigheter. Genom att stärka personliga resurser minskar känslan av vanmakt

som i sin tur ökar välmåendet, enligt Empowerment (Payne, 2008). Välmåendet ökar möjligheterna för att anställningen ska bli så framgångsrik som möjligt. Vår uppfattning är att det blir en krock mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedling/ kommun. På FK ska personen bevisa och påtala sin oförmåga och avvikelse för att beviljas ersättning, medan han/ hon behandlas som ”normal” inom övriga instanser och ska utveckla och stärka sina friska sidor (Sauer & Lindqvist, 2007). Enligt KASAM (Antonovsky, 1991) ska situationen vara begriplig, hanterbar och meningsfull för att man ska uppleva hälsa och välmående. Man kan ifrågasätta hur begriplig situationen blir för en person med intellektuellt funktionshinder när han/ hon ska påtala sina brister på ett ställe och samtidigt normaliseras och stärka sina friskfaktorer någon annanstans. Det verkar ändå som att de aktörer vi intervjuat i studien gör vad de kan för att bidra med de verktyg personen behöver för att känna hanterbarhet och skapa copingstrategier i situationen. Tack vare ett utpräglat samarbete skyddar man den enskilde från allt för stora motsättningar mellan verksamheterna. Det faktum att man motiverar personen med en morot att behålla 25% av sjukersättningen under första året bidrar kanske till att skapa en mening med att engagera sig och när personen lyckas bidrar det säkerligen till välmående (Tamm, 2002) . Vi tittar dock med andra glasögon och ser en annan helhet, då vi undrar hur personen påverkas av ett eventuellt misslyckande senare som leder till en rad ekonomiska konsekvenser.

7. Avslutande diskussion

Syftet med vår undersökning var att ta reda på hur arbetsintegreringen för personer med lindriga intellektuella eller neuropsykiatriska funktionshinder fungerar i Göteborg, samt att utforska om och hur metoden Supported employment används. Vi ville också reda ut hur ekonomin hos dessa personer vanligtvis ser ut och hur den påverkas av en eventuell anställning. Vår undersökning är ett sätt att belysa exempel, den är inte tänkt att vara varken utvärderande eller generaliserande. Vi har enbart riktat oss mot professionella grupper som i sin yrkesutövning arbetar med denna arbetsintegrering, med andra ord saknas ett brukarperspektiv i studien. Vi tycker dock att vi har besvarat frågorna på ett tillfredsställande sätt.

Tidigare forskning (Nirje, 2003) har påvisat att normaliseringsprincipen bidrog till att normalisera livsvillkoren för personer med funktionshinder och att sysselsättning därmed blev en rättighet, som numera regleras i LSS. Det har också framkommit i vårt arbete att normalitet måste diskuteras i relation till vad som anses vara avvikande. Vi tror att detta har påverkat den ställning på arbetsmarknaden som funktionshindrade har idag, då det normala sätter krav på social kompetens, samtal i lunchrummet, flexibilitet, effektivitet och utbildning. Detta medför att den som inte klarar detta blir avvikande och mindre önskvärd. De personer vi har riktat oss mot är ofta mycket lojala och pålitliga och med rätt stöd kan många klara sig mycket bra på en ”vanlig” arbetsplats. Vår uppfattning har redan från början varit att Supported employment är en möjlighet för utsatta grupper att få tillgång till detta omfattande stöd.

SE är en evidensbaserad metod som har visat sig fungera för flera grupper som stått utanför arbetsmarknaden. Resultaten av vår undersökning visar att metoden

används till stora delar och är allmänt känd i Göteborgs stad, både inom Arbetsförmedling och kommunens DV. Vi har genom internationell forskning (Howlin mfl, 2005 samt Spjelkavik, Ø., Frøyland, 2004) kunnat påvisa positiva effekter i Storbritannien och Norge, men vi har inte lyckats hitta någon utvärdering från Sverige. Vi har svårt att jämföra arbetsmarknaden i dessa länder med den som råder här, då vi inte vet vilka regler för anställningsskydd eller liknande som gäller där. Detta är givetvis något vi hade kunnat ta reda på om vi haft längre tid på oss.

Vi kan trots alla positiva effekter av SE inte låta bli att undra hur mycket av denna satsning som grundar sig på att minska samhällskostnaderna. Vi har ställt oss frågan vad som händer med personen som fått en anställning med lönebidrag den dagen man bedömer att bidraget inte längre ska betalas ut. Idag får arbetsgivaren lönebidrag utifrån personens funktionsnedsättning, men detta är ju en bedömningsfråga och bidraget lämnas som längst under fyra år. Vi har inte lyckats få något svar på hur många som lyckas behålla sin anställning under hela perioden och därefter bli fast anställda. Vi ifrågasätter hur attraktiv personen är då inget bidrag utbetalas. Om den funktionshindrade förlorar sin anställning efter den period som sjukersättningen kan ligga vilande, med andra ord efter två år, förlorar personen både ersättning och lön. Detta skulle innebära en lång process av nya ansökningar om bidrag och nya läkarintyg och dessa skulle kanske inte beviljas då personen har visat att han/hon varit förmögen att klara av ett lönearbete. Om ersättning från Försäkringskassan inte beviljas hamnar personen på socialtjänstens avdelning för försörjningsstöd. Detta innebär att man ansöker varje månad och att det ställs krav att man exempelvis söker jobb. Har man verkligen hjälpt personen långsiktigt då? Vi tänker oss att stödet skulle kunna ges inom DV, precis som nu, med intentionen att hitta praktikplatser som medför alla sociala fördelar för personen. Vi är fullt medvetna om att ersättningen inte är tillfredsställande i dagsläget, men eftersom deltagarna ändå utför ett arbete som genererar pengar till den arbetsplats där de befinner sig finns det ju ingen anledning till att de inte skulle få lön. Dessutom minskar ju kommunens kostnad då man slipper tillhandahålla både lokaler och personal på heltid. Det vi skulle vilja förändra är att samhället borde fortsätta ta sitt ansvar när lönebidraget upphör och inte lägga över det på arbetsgivaren, då vi tror att detta fungerar som en bromskloss i arbetsintegreringen.

7.1. Förslag på fortsatt forskning

Det skulle vara intressant att utforska både brukarperspektiv och arbetsgivarperspektiv i detta sammanhang för att få en bredare förståelse av arbetsintegreringens effekter. Vi menar att brukarnas röst borde göras hörd med tanke på att de faktiskt verkar uppleva en oro för att bli av med sin sjukersättning i samband med en anställning, trots att många påpekar att de vill ha ett riktigt jobb. Arbetsgivarnas åsikter borde synliggöras i syftet att kunna använda dessa i samband med sökandet efter praktik- eller arbetsplatser. Om andra arbetsgivare får höra vad de som redan har en person med funktionshinder i sin arbetsgrupp tycker om detta kan det underlätta fortsatt integrering. Vi tycker också att det skulle vara väldigt intressant att se undersökningar från Sverige som visar Supported employments effekter. Detta är något vi hoppas att någon forskar vidare kring.

Referenser

Böcker

Abrahamsson, Kenneth & Lindberg, Bernt (1995): *Arbetsplatsens dolda trösklar - Forskning och utveckling för funktionshindrades arbetsmarknad och arbetsförhållanden*. Stockholm: Arbetsmiljöfondens informationsskrifter

Antonovsky, Aaron (1991). *Hälsans mysterium*. Svenska utgåvan: Natur och kultur

Antonson, Sivert (2003): *Stödets betydelse – Supported employment – i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro universitet: Universitetsbiblioteket.

Bryman, Alan (2011): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Budget 2012: Göteborgs Stad

Forsberg, Erik. & Starrin, Bengt. (1997): *Frigörande makt – empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Gothia AB.

Hagström, Ulf m.fl. (2001): *När självkänslan växer...* Folkhälsoinstitutet, Rapport 2000:19; Stockholm

Howlin, Patricia m.fl. (2005): *An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome*. London: SAGE Publications and The National Autistic Society

Kvale, Steinar (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, Sam. (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Stockholm: Studentlitteratur AB.

Lindqvist, Rafael & Sauer, Lennart (2007): *Funktionshinder, kultur och samhälle*. Lund: Studentlitteratur AB.

Nirje, Bengt (2003): *Normaliseringsprincipen*. Lund: Studentlitteratur.

Payne, Malcolm. (2008): *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur

Sjöberg, Malena (2007): *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur [Elektronisk resurs]

Socialstyrelsen (2011): *Bostad med särskild service och daglig verksamhet - En forskningsöversikt*.

<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18238/2011-2-6.pdf>

Socialstyrelsen (2010): *På Tröskeln – Daglig verksamhet med inriktning på arbete*. Västerås: Edita Västra Aros
<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/17978/2010-4-1.pdf>

Spjelkavik, Ø., Frøyland, K. and Evans M., *Supported employment in Norway – A national mainstream programme (476Kb PDF)*, Work Research Institute's Occasional Papers, No. 6/04, Oslo, 2004.

Tamm, Maare (2002): *Psykosociala teorier vid hälsa och sjukdom*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur.

Thomassen, Magdalene (2011): *Vetenskap, kunskap och praxis – introduktion i vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Thurén, T. (1991): *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber AB.

Tielman, Sanna (2003): *Handikappning & normalisering – om integration och marginalisering av anställda med funktionshinder*. Uppsala: Universitetstryckeriet.

Wing, Lorna (1998): *Autismspektrum – Handbok för föräldrar och professionella*. Stockholm: Bokförlaget Cura AB

Internet

www.attention.vgl.se =
<http://attention.vgl.se/images/stories/dokument/npf.pdf>, 11.11.09.

www.ams.se 1 =
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000478/lonebid_as.pdf, 2011.10.25

www.ams.se 2 =
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec77800098/utvecklingsanst_as.pdf, 11.10.25

www.ams.se 3 =
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001140/trygghetsanst_sok.pdf, 11.10.25

www.ams.se 4 =
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000485/osa_as.pdf, 11.10.25

www.ams.se 5 =
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000626/sius_ag.pdf 11.10.25

www.ams.se 6 =
Skriftlig information från intervjuperson på arbetsförmedlingen. 11.10.20

www.ams.se 7 =
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000574/sius_as.pdf 11.10.25

www.forsakringskassan.se 1=
http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/sjuk_lange_sa/om_aktivitetsersattning, 11.11.15

www.forsakringskassan.se 2=
http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/sjuk_lange_sa/prova_pa_att_arbeta_eller_studera/arbeta_eller_studera_med_sjukersattning_enligt_de_regler_som_galler_fran_1_juli_2008/nav/privatpers/sjuk/sjuk_lange_sa/prova_pa_att_arbeta_eller_studera, 11.11.15

www.goteborg.se =
<http://www4.goteborg.se/prod/g-info/ffs.nsf/375623d6d925132cc1256d9600237493/1d1f37555c0c0a73c1257083003ad044!OpenDocument> 11.11.25

www.medicallink.se =
<http://www.medicallink.se/news/showNews.cfm?newsID=2678>, 11.11.09

www.regeringen.se 1 =
<http://www.regeringen.se/sb/d/15123/a/177793> 11.10.17

www.regeringen.se 2 =
<http://www.regeringen.se/sb/d/13767/a/177949>, 11.10.20

1: <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1993:387>

www.socialstyrelsen.se 1 =
http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2007/2007-114-49/Documents/2007-114-49_200711429.pdf, 11.10.20

www.socialstyrelsen.se 2 =
<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/insatser/funktionshinder/supportedemployment>, 11.10.20

www.fub.se =
<http://www.fub.se/fakta/>, 11.11.12

www.cepi.nu =
http://www.cepi.nu/dokument/psyk_soc_insatser/Arbetsbok%20SE.pdf, 11.10.17

www.user.tninet.se =
http://user.tninet.se/~fxg297r/olika_perspektiv_intro.htm, 11.10.27

www.sfse.se =
[http://www.sfse.se/DOCS/Report%20Supported%20Employment%20in%20Euro
pa%202009.pdf](http://www.sfse.se/DOCS/Report%20Supported%20Employment%20in%20Euro%20pa%202009.pdf), 11.10.19

www.misa.se =
<http://www.misa.se/isa-och-supported-employment.aspx>, 11.11.07

www.aut.sagepub.com =
<http://aut.sagepub.com.ezproxy.ub.gu.se/content/9/5/533.full.pdf+html>, 11.10.19

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide för kommun och Arbetsförmedlingen

Bilaga 2: Intervjuguide för Försäkringskassan

Intervjuguide för Kommunen och Arbetsförmedlingen

Ålder?

Vad har du för utbildningsbakgrund?

Vad har du för yrkesbakgrund?

Antal år i yrket/denna tjänst?

Vem är din uppdragsgivare? (kommun/ arbetsförmedling/ projekt)

Hur går första kontakten till? Vem kontaktar dig?

Vad är nästa steg? Vilka aktörer finns med?

Hur ser ditt kontaktnät ut? Hur hittar du intresserade arbetsgivare/praktikplatser?

Hur ser avtalet mellan arbetsgivare och Dagverksamhet/jobbcoach ut? Under hur lång tid löper dessa avtal?

Hur ser stödet ut under den enskildes praktikperiod?

Vem sköter den enskildes sociala dokumentation och hur ser den ut?

Används metoden SE och i så fall på vilket sätt?

Vad är syftet med verksamheten?

Vilka problem kan du se?

Vad fungerar bra?

Vilka typer av anställningar har personer lyckats få?

Finns det något du vill tillägga?

Intervjuguide för Försäkringskassan

Ålder?

Vad har du för utbildningsbakgrund?

Vad har du för yrkesbakgrund?

Antal år i yrket/denna tjänst?

Kan du beskriva hur ditt uppdrag ser ut gentemot målgruppen?

Vilka typer av ersättning kan man få?

Vad krävs för att få dessa ersättningar?

Vad händer med dem som haft aktivitetsersättning, men inte uppfyller kraven på sjukersättning?

Vad händer med personens ersättning om han/hon lyckas få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden?

Hur ser samarbetet med arbetsförmedlingen och kommunen ut?

Finns det något du vill tillägga?