



GÖTEBORGS UNIVERSITET

*Institutionen för socialt arbete*

## Projekt Språnget

– en kvalitativ utvärdering av ett arbetsintegreringsprojekt  
för lindrigt intellektuellt funktionshindrade

Socionomprogrammet

**C-uppsats**

Författare Veronica Rönning, Malin Schmidt

Handledare Anders Törnqvist

## ABSTRACT

Titel	Projekt Språnget – En kvalitativ utvärdering av ett arbetsintegreringsprojekt för lindrigt intellektuellt funktionshindrade
Författare	Veronica Rönning och Malin Schmidt
Nyckelord	Intellektuellt funktionshinder, arbetsintegrering, supported employment, arbetsträning, utvärdering
Bakgrund	Studien är en utvärdering av ett projekt som startades upp i augusti 2006 för att möta de nya krav som ställs, av de intellektuellt funktionshindrade, på bättre sysselsättning alternativt arbetstillfällen.
Syfte	Syftet med studien är att ta reda på hur projekt Språngets mål har uppfyllts. Vi vill ta reda på hur projekt Språngets metoder/arbetsätt sett ut och hur det har upplevts ur coachernas och kontaktpersonernas perspektiv.
Frågeställningar	För att svara på syftet har vi använt oss av tre frågeställningar: <ul style="list-style-type: none"><li>• Hur ser arbetssättet ut som används i projektet?</li><li>• Hur upplevs projektets arbetsätt ur coachernas och kontaktpersonernas perspektiv?</li><li>• Vilka resultat har uppnåtts genom projektet?</li></ul>
Metod	Studien har en hermeneutisk ansats och är en kvalitativ utvärdering som har genomförts med hjälp av intervjuer.
Resultat	Resultatet visar att projektet i stort uppfyllt sina mål. De har lyckats med att skapa <i>praktikplatser utifrån individens önskemål</i> och de har fångat upp flera som tidigare inte har deltagit i någon av kommunens befintliga sysselsättning.  Det som framkom var viss problematik med att kunna lägga <i>tillräcklig tid</i> på att arbetsträna personerna tillräckligt mycket innan själva praktiken.  Resultatet visar också att målet med att erbjuda praktikplatserna <i>fortbildning</i> inte har fungerat som tänkt. Samtidigt har forskningen visat att detta är viktigt för att arbetsintegreringens syfte skall uppnås.

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
<b>2. SYFTE.....</b>	<b>1</b>
<b>2.1. FRÅGESTÄLLNINGAR .....</b>	<b>1</b>
<b>2.2. AVGRÄNSNINGAR .....</b>	<b>1</b>
<b>3. DISPOSITION .....</b>	<b>1</b>
<b>4. PROJEKT SPRÅNGET .....</b>	<b>2</b>
<b>4.1. PROJEKT SPRÅNGETS MÅLFORMULERINGAR .....</b>	<b>3</b>
<b>4.2. SPRÅNGETS RESULTAT .....</b>	<b>3</b>
<b>5. DEFINITIONER.....</b>	<b>4</b>
<b>6. TIDIGARE FORSKNING .....</b>	<b>6</b>
<i>Funktionshinder .....</i>	<i>6</i>
<i>Normaliseringsprincipen, delaktighet och tillgänglighet.....</i>	<i>7</i>
<i>Arbetets betydelse.....</i>	<i>8</i>
<i>Arbetsmarknad och funktionshinder .....</i>	<i>9</i>
<i>Supported employment .....</i>	<i>11</i>
<i>Supported employment och praktikförberedelser .....</i>	<i>12</i>
<b>7. METOD .....</b>	<b>12</b>
<i>Kvalitativ metod .....</i>	<i>13</i>
<i>Urval.....</i>	<i>13</i>
<i>Datainsamling/Tillvägagångssätt .....</i>	<i>14</i>
<i>Litteratursökning.....</i>	<i>14</i>
<i>Analysmetod .....</i>	<i>14</i>
<i>Etiska frågor.....</i>	<i>15</i>
<i>Validitet/Reliabilitet .....</i>	<i>15</i>
<b>8. RESULTAT .....</b>	<b>15</b>
<b>8.1. MÅLUPPFYLLELSE .....</b>	<b>16</b>
<b>9. DISKUSSION.....</b>	<b>27</b>
<b>9.1. SPRÅNGET .....</b>	<b>27</b>
<b>9.2. UTVÄRDERINGEN .....</b>	<b>29</b>
<b>9.3. FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING .....</b>	<b>29</b>

## **Bilaga 1 Intervjumallar**

## 1. Inledning

Idag är en slimmad organisation ett honnörsord för många företag. I platsannonser eftersöks flexibilitet och social kompetens. Du skall kunna ha många bollar i luften och vara en lagspelarare. Vad händer när det är just dessa personliga egenskaper som är problemet? Hur skall man arbeta för att få ut dessa personer på den öppna arbetsmarknaden? Finns det sätt att komma förbi detta?

Sverige har som politisk ambition att så många som möjligt som vill skall kunna arbeta och vara självförsörjande. Landet har de senaste åren befunnit sig i en högkonjunktur och arbetslösheten har varit låg, trots detta är det ett antal grupper som står utanför arbetsmarknaden. Lindrigt intellektuellt funktionshindrade är en av dessa grupper. Andelen sysselsatta inom någon form av daglig verksamhet har ökat medan antalet intellektuellt funktionshindrade på den öppna arbetsmarknaden har minskat. Ett viktigt arbetsmarknadspolitiskt mål är att personer med funktionshinder ska ha samma möjligheter som övriga samhällsmedborgare att komma in i arbetslivet och kunna försörja sig med hjälp av ett eget arbete<sup>1</sup>. Tideman<sup>2</sup> har kommit fram till att intellektuellt funktionshindrade är de som snabbast blir av med sin anställning när företag behöver minska antalet anställda. Han har också konstaterat att när det blir bättre tider och företagen nyanställer så har denna grupp inte återanställts. Samtidigt visar ett flertal undersökningar att många av de ungdomar som idag går ut ur gymnasiesärskolan vill komma ut på den reguljära arbetsmarknaden och de vill inte delta i den traditionella daglig verksamhet som många kommuner idag har att erbjuda. Enligt Socialstyrelsen är övergången från skolan till arbetsmarknaden svår för personer med funktionshinder<sup>3</sup>. En stor grupp hamnar i sysselsättning<sup>4</sup>, en sysselsättning som enligt region nordost många inte trivs med eller deltar i. I socialdemokraternas förslag för Göteborgs Stad budget 2007 står bl.a. att människor med funktionshinder idag saknar arbete och möjlighet till meningsfull sysselsättning och att detta i år skall vara ett prioriterat mål<sup>5</sup>.

För att möta dessa personers behov och öka deras möjlighet att komma ut på den öppna arbetsmarknaden startades projekt Språnget. Det är viktigt att stödja unga personer med funktionshinder att komma ut i arbetslivet, och för att göra detta samverkar arbetsförmedlingen med skolan. I undervisningen försöker man underlätta övergången från skola till arbete genom att noga förbereda för vad som väntar. Detta kan göras genom arbetsmarknadsutbildning och yrkespraktik<sup>6</sup>.

Under ett grupparbete tidigare i våras kom vi i kontakt med personer som ledde ett projekt som arbetar för att få till stånd arbetstillfällen för lindrigt intellektuellt funktionshindrade personer. Vi blev då tillfrågade inför C- uppsatsen om vi kunde tänka oss att göra en utvärdering av den verksamheten. Vi tyckte att det lät spännande och tackade ja. Vår uppsats kommer därför att vara en del i en större utvärdering av projekt Språnget<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Antonsson, 2003

<sup>2</sup> Tideman, 2000

<sup>3</sup> *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2006*

<sup>4</sup> Abrahamsson, 1995

<sup>5</sup> Budget 2007

<sup>6</sup> Antonsson, 2003

<sup>7</sup> Se utförlig beskrivning av projekt Språnget i avsnit 4

## 2. Syfte

Syftet med studien är att ta reda på hur projekt Språngets mål<sup>8</sup> har uppfyllts. Vi vill genom intervjuer ta reda på hur projekt Språngets metoder/arbetsätt sett ut och hur det har upplevts ur coachernas<sup>9</sup>, och ur företagens kontaktpersoners perspektiv. Vi har gjort en utvärdering genom att ställa resultatet mot projektets målformuleringar som redovisas i avsnitt 4. Vi har också satt resultatet i relation till den forskning som finns idag kring arbetsliv och funktionshinder.

### 2.1. Frågeställningar

För att nå vårt syfte har vi utgått från projektets mål med hjälp av följande frågor:

- Hur ser arbetssättet ut som används i projektet?
- Hur upplevs projektets arbetsätt ur coachernas och kontaktpersonernas perspektiv?
- Vilka resultat har uppnåtts genom projektet?

### 2.2. Avgränsningar

Vår utvärdering av projekt Språnget är en del av en större utvärdering. I vår utvärdering har vi utgått ifrån den delen av en kommunal organisation som coacherna representerar d.v.s. ett mellanled, samt ur ett företagsperspektiv. Vi har inte sett på det ur ett politiskt perspektiv. Vi har inte heller utgått ifrån ett brukarperspektiv utan detta kommer att täckas av en annan utvärdering av annan utvärderare.

## 3. Disposition

Vår studie har ansatsen att vara en utvärdering av ett projekt, vilket kommer att påverka studiens disposition något, framförallt i resultatdelen. Uppsatsen börjar med att vi i avsnitt 2 redovisar syfte och frågeställningar. I avsnitt 4 *Projekt Språnget* kommer vi att kort beskriva om hur och varför projektet uppstod. Efter det kommer vi i avsnitt 5 att gå igenom vissa begrepp och definitioner som är relevanta för studien, denna del kan med fördel också användas som ett litet uppslagsverk som läsaren kan gå tillbaka och titta på om oklarheter uppstår senare i läsningen. Vi kommer också i begreppen att ge en inblick i lagtexten kring problemområdet och beskriva delar av verksamheten som projekt Språnget ingår i. I avsnitt 6 kommer vi att presentera delar av den tidigare forskningen som finns kring ämnet funktionshinder och arbetsmarknad. Vi kommer också här att redogöra för en metod – supported employment - som används för att introducera personer med funktionshinder på arbetsmarknaden. Vårt tillvägagångssätt och metodologiska ansats kommer att presenteras i avsnitt 7. Själva metoddiskussionen kommer att finnas i avsnitt 9.2. under rubriken *utvärderingen*. Vi kommer i avsnitt 8 att under rubriker som består av projektets enskilda målformuleringar presentera resultatet, och i direkt anslutning till denna resultatredovisning kommer även analysen att presenteras. Analysen kommer att ske utifrån den tidigare forskningen och supported employment som vi redovisat för i avsnitt 6. Som vi tidigare nämnt kommer avsnitt 9 innehålla metodologisk diskussion, men också diskussion kring resultatet och en diskussion med förslag kring projekt Språngets fortsatta framtid. Vi kommer också i avsnitt 9 ge förslag till fortsatt forskning.

---

<sup>8</sup> Se utförlig målformulering i avsnitt 4.1.

<sup>9</sup> För utförlig beskrivning se definitioner i avsnitt 5

## 4. Projekt Språnget

Region Nordost består av stadsdelarna **Kortedala, Bergsjön, Lärjedalen** och **Gunnared**. I dessa fyra stadsdelar finns i dagsläget daglig verksamhet enligt Lag (1993:387) om Stöd och Service för vissa funktionshindrade (LSS) för personer med intellektuella funktionshinder. Efter kartläggning av befintlig daglig verksamhet har det framkommit att regionen har en väl utvecklad s.k. ”traditionell” daglig verksamhet.

Idag finns det ca 200 personer i regionen som har någon form av daglig verksamhet. Av dem är det idag ca 30 personer som bedöms ha en möjlighet att komma vidare och arbeta i mer arbetslika former. Regionen har också 96 personer som slutar gymnasiesärskolan de kommande två åren (2007 och 2008), varav ca 70 personer går det nationella programmet.

Efter en dialog mellan representanter för de fyra stadsdelarna och gymnasiesärskolan insåg region Nordost att det behövdes en ändring av inriktningen för att möta de behov och krav eleverna idag har på sin sysselsättning. Dessa elever känner ingen samhörighet med andra personer som har ett intellektuellt funktionshinder och vill inte arbeta på en ”traditionell” daglig verksamhet. De klarar heller inte av kraven som ställs för att få en traditionell anställning, vilket lett till att flera personer idag är utan, eller har en sysselsättning de inte trivs med. Detta medför i sin tur stora sociala risker för dessa unga människor. Därför beslutade sig regionen för att göra en gemensam satsning för att möta dessa behov.

Under 2005 hade ett samarbete utvecklats, där planeringsledare inom funktionshindradsområdet i region Nordost kontinuerligt har gemensamma samverkansträffar för chefer och ledare inom daglig verksamhet. Dessa möten ledde bland annat fram till att man kom överens i regionen om att söka bidrag för och starta projekt Språnget. Lärjedalen blev den stadsdel som projektet skulle utgå ifrån, det är där den projektansvariga och projektledaren fysiskt är placerade.

Projekt Språnget är en form av daglig verksamhet. De har dock ingen egen lokal utan samarbetar med andra Daglig verksamhet i regionen. Deras huvudmål är att skapa en individuellt utflyttad Daglig verksamhet genom att få till stånd praktikplatser ute på företag vilket i förlängningen möjligen kan leda till lönebidragsanställning för intellektuellt funktionshindrade. Det är fyra coacher en från varje stadsdel inom region Nordost, som arbetar med att hitta deltagare, kartlägga dessa, finna praktikplatser samt stötta praktikanterna och kontaktpersonerna när praktikanterna kommit ut på arbetsplatser. Till sin hjälp har de också en projektledare som idag arbetar heltid med projektet. Coacherna lägger 25 % av sin ordinarie arbetstid i projektet. Två coacher är idag anställda i sin stadsdel som habiliteringspersonal inom traditionell Daglig verksamhet, en coach är anställd som arbetsterapeut och en som teamsamordnare.

Projektet kan ses som ett steg i ambitionen att utifrån en rad perspektiv göra arbetsmarknaden i region Nordost tillgänglig för alla. För att lindrigt intellektuellt funktionshindrade skall kunna få in en fot på den öppna arbetsmarkanden och behålla platsen behöver dessa personer riktat stöd och uppmuntran. Region Nordost anser också att för att få den öppna arbetsmarknaden att ta sig an personer med funktionshinder, måste företagets anställda erbjudas ett stöd i form av uppbackning av kunnig personal.

Genom positiva kontakter och goda relationer kan förutom utveckling av arbets- och sysselsättningsverksamheten också andra förändringar komma till stånd i och med projektet (t.ex. ökat engagemang, förståelse och faktisk förbättring av tillgängligheten) som gynnar alla personer med funktionsnedsättning i regionen.

Regionen Nordost vill med projektet visa företagen och deras anställda i regionen att personer med lindrigt intellektuella funktionshinder har något att tillföra arbetsmarknaden samt verka för att förändra attityder som finns gällande dessa personer. Dessutom kan det medverka till att vända trenden av ökad arbetslöshet för personer med ett lindrigt intellektuellt funktionshinder.

#### **4.1. Projekt Språngets målformuleringar**

Dessa målformuleringar har vi hämtat ur Språngets projektbeskrivning. Det är dessa målformuleringar vi sedan använder för att sammanställa och analysera vårt resultat.

- Att finna vägar att introducera personer med lindrigt intellektuellt funktionshinder i arbetslivet under trygga och anpassade former.
- Att hitta arbetstillfällen/praktikplatser på öppna arbetsmarknaden.
- Att förvandla pension/aktivitetsersättning till lön/lönebidrag.
- Att ytterligare stärka självkänslan hos den enskilde funktionshindrade och öka dennes möjligheter till ett liv som andra i gemenskap med andra.
- Att i positiv riktning påverka attityder och fördomar hos företag genom att erbjuda kompetensutveckling i seminarieform, litteratur, handledning och studiebesök och därigenom erhålla ett mjukare klimat mellan människor.
- Bidra till mångfald och jämlikhet på den öppna arbetsmarknaden.
- Skapa intresse för att arbeta inom funktionshindersområdet för personer som studerar på Socialhögskolan, genom att använda sig av studenter i den slutliga utvärderingen genom studenternas C-uppsats. Detta för att det skall bli en objektiv bedömning av en utomstående.
- Att genom kontakten med företagen få till stånd arbets- och sysselsättningsmöjligheter för personer med ett intellektuellt funktionshinder.

#### **4.2. Språngets Resultat**

Ungefär 40 företag har under projektets gång kontaktats och av dem har ca 25 har sagt nej. Av dessa 25 har ca 15 sagt tillfälligt nej för att de har andra praktikanter just nu, som t ex. plusjobbare, men att de kan tänka sig att ställa upp längre fram. De ansvariga för projektet har själva valt bort ca fem (5) arbetsplatser som de har ansett olämpliga av olika anledningar.

I december v.49, 2007 var åtta (8) stycken ute på praktikplats, sex (6) stycken arbetar i en nystartad servicegrupp<sup>10</sup> och två (2) väntade på ett lämpligt alternativ. Totalt var 16 personer vid denna tidpunkt inne i projektet.

---

<sup>10</sup> Servicegruppen ingår i projekt Språnget, men är en utflyttad DV med egen handledare på plats. Det är alltså ingen av coacherna som arbetar med denna grupp, förutom projektledaren

Totalt antal personer som varit inne i projekt Språnget är 33 personer. Av dem var 17 personer inte inne i någon daglig verksamhet och deras behov hade inte kunnat mötas innan.

En (1) person har efter knappt två år<sup>11</sup> fått en heltidsanställning inom detaljhandeln och en (1) har själv ordnat en timanställning. På två (2) arbetsplatser har man börjat prata om lönebidrag, men det är långtifrån klart.

10 personer har avbrutit sitt deltagande i projekt Språnget. Fyra (4) stycken p.g.a. att de har flyttat till annan SDF(2) eller annan kommun(2). En (1) har börjat studera på universitetet och fem (5) har avbrutit p.g.a. social problematik.<sup>12</sup>

## 5. Definitioner

*Region Nordost:* Göteborgs 21 stadsdelar är indelade i fyra regioner, varav region Nordost är en av dem. Region Nordost innefattar Bergsjön, Gunnared, Kortedala och Lärjedalen. Vi vill poängtera att detta inte ska förväxlas med Västra Götalandsregionen som är något helt annat.

*Praktikant/deltagare:* Projektets målgrupp benämns på olika sätt beroende på inom vilken verksamhet de befinner sig. Inom socialtjänsten används ofta termen brukare eller omsorgstagare men eftersom vi utvärderar ett projekt om arbetsplatsintegrering, så kommer vi i resultatdelen att använda oss av praktikant. Ibland kommer vi att använda oss av ordet deltagare<sup>13</sup> där det känns lämpligare för textflödet. Med praktikant/deltagare avser vi personer med lindrigt intellektuellt funktionshinder som ingår i personkrets 1 eller 2 enligt LSS och som deltar eller har deltagit i projekt Språnget.

*Coach:* Person anställd inom funktionshinder och Daglig Verksamhet i någon av projektets fyra stadsdelar. Fungerar som stödperson åt ett antal praktikanter och kontaktpersonerna på deras praktikplatser. Coacherna har 25 % av en årsarbetstid i projektet (ca 10 tim/vecka).

*Kontaktperson:* I studien används ordet kontaktperson när vi avser den person på företaget som har det övergripande ansvaret för praktikanten på praktiken.

*LSS:* Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. För att vara berättigad till stöd enligt denna lag skall man ingå i en av tre personkretsar:

- ”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.”

Enligt denna lag ligger det i kommunens ansvar att personer inom personkretsen som är i yrkesverksam ålder och som inte utbildar sig eller har förvärvsarbete skall få sysselsättning. Hur sysselsättningen utformas är kommunen fri att själv bestämma över. Det som däremot

---

<sup>11</sup> Denna person hade sin praktikplats på denna arbetsplats innan projektet startade

<sup>12</sup> Dessa siffror fick vi av projektledaren, Åsa Almqvist, per telefon, 071206

<sup>13</sup> Coacherna använder oftare ordet deltagare under intervjuerna, medan företagen säger praktikant



skall beaktas är att sysselsättningen utgår från den berördes funktionshinder, verksamheten skall också ge den enskilda stimulans, utveckling, meningsfullhet och gemenskap efter individens önskemål. Rent generellt så skall verksamheten ha som mål att den utvecklar den enskildes möjlighet till förvärvsarbete även om det inte är möjligt att uppnå målet. Kommunen skall också enligt 15 kap § 4 medverka till att personer som omfattas av LSS får tillgång till arbete. Samtidigt är det staten som ansvarar för arbetsmarknadsåtgärder. Det kan därför anses viktigt att ett nära samarbete med arbetsförmedling och Försäkringskassa o.s.v. bedrivs<sup>14</sup>.

Alla som deltar i projekt Språnget tillhör antingen personkrets 1 eller 2 enligt 1§ LSS.

*DV:* Daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig. Insatsen ingår i LSS. Daglig verksamhet är en sysselsättning med pedagogisk utgångspunkt<sup>15</sup>. Verksamheten är oftast förlagd till en lokal och kan ha olika inriktningar som t.ex. bild & form, media, caféverksamhet o.s.v.

Daglig verksamhet är en lagstadgad rättighet för personer inom personkrets 1 & 2 inom LSS. Insatsen måste ansökas om<sup>16</sup>, men kräver inte deltagande även om beslut beviljats<sup>17</sup>.

*Utflyttad Daglig verksamhet:* Med utflyttad Daglig verksamhet avser vi att sysselsättningen utförs ute i andra verksamheter och inte i egen lokal. Man utför istället olika arbetsuppgifter åt företaget och är då placerad i företagets lokaler, ofta delar man samma lokaler som företagets övriga anställda, men ingår inte i ”arbetsgruppen”. I stället har man med sig personal som är anställd inom Daglig verksamhet. Personer som ingår i kommunens DV är försäkrade genom kommunen oavsett var de har sin sysselsättning. Arbetsgivarna på praktikplatserna behöver inte stå för dessa arbetsgivaravgifter<sup>18</sup>.

*Lönebidrag:* Om en arbetsgivare vill anställa en person med funktionshinder har arbetsgivaren möjlighet att ansöka om ekonomisk kompensation. Syftet är att underlätta för personer med funktionshinder att komma in eller i vissa fall kunna behålla sin anställning på den öppna arbetsmarknaden. Lönebidraget skall ta hänsyn till den anställdes arbetsförmåga och genom det skall arbetsgivaren till viss del kompenseras för den uteblivna arbetsförmågan. Lönebidraget skall på sikt leda till att den funktionshindrades arbetsförmåga stärks och genom det eventuellt leda till att lönebidrag inte skall behövas i förlängningen<sup>19</sup>.

*Aktivitetsersättning:* Ekonomisk ersättning som kan betalas ut till ungdomar mellan 19 och 29 år som inte kan arbeta p.g.a. t.ex. funktionshinder. Aktivitetsersättning skall omprövas<sup>20</sup> efter 3 år som längst. Ersättningen kan vara hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels beroende på arbetsförmågan<sup>21</sup>. De som deltar i verksamhet som ingår i DV får ersättning för resor till och från den plats som sysselsättningen sker. Ersättningen exklusive resor år 2006 var inom Göteborgskommun 37kr/dag<sup>22</sup>.

---

<sup>14</sup> Norström & Thunved, 2005

<sup>15</sup> Bakk & Grunewald, 1998

<sup>16</sup> Norström & Thunved, 2005

<sup>17</sup> Larsson, 2006

<sup>18</sup> Norström & Thunved, 2005

<sup>19</sup> AMS Faktablad Lönebidrag 2007

<sup>20</sup> År 2005 ändrades reglerna så att en omprövning ska ske var tredje år detta för att vissa personer inte skall stanna i systemet utan få möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden. Se lägesrapport 2006

<sup>21</sup> <http://www.forsakringskassan.se/fakta/aktivitetsers/?page=/privatpers/funktionshindrad/index.php>,  
[http://www.hu.sll.se/gn/opencms/web/HU/ekon\\_stod/ekonomiskt\\_stod\\_for\\_vuxna/aktivitetsersattning.html](http://www.hu.sll.se/gn/opencms/web/HU/ekon_stod/ekonomiskt_stod_for_vuxna/aktivitetsersattning.html)

<sup>22</sup> Larsson, 2006

*Handikappanslaget*: Fond som förvaltas av Göteborgs stad, från vilken olika verksamheter kan söka bidrag. Medlen skall användas för att utveckla olika projekt med målsättning att öka livskvalitet och för att förbättra livsvillkoren för göteborgare med funktionshinder. Ansökningarna bedöms utifrån de vägledande principerna om delaktighet, jämlikhet och helhetssyn. Enskilda personer kan inte ansöka om bidrag från handikappanslaget<sup>23</sup>.

*Samarbete*: I studien används ordet samarbete för att beskriva kontakten och arbetet mellan coacher, praktikanter och företag.

## 6. Tidigare forskning

Det har varit svårt att hitta relevant litteratur kring vårt ämne, men i en av de första sökningar vi gjorde fick vi fram en litteraturöversikt gjord av Kristina Nolén<sup>24</sup>. Hennes text bekräftade svårigheten att finna relevant litteratur kring lindrigt intellektuellt funktionshindrade och arbetsmarknad. I det här avsnittet redovisar vi den forskning vi funnit som sätter in vår utvärdering i ett större sammanhang och som på olika sätt belyser och fördjupar det vi sett.

### *Funktionshinder*

Enligt WHO bör funktionstillstånd och funktionshinder ses utifrån två av varandra påverkande perspektiv. Ett hälsoperspektiv där man tittar på bl.a. sjukdom, fysiologi, störningar samt trauman och ett kontextuellt perspektiv där omgivningen undanbygger eller förstärker ett hinder i funktionen<sup>25</sup>. Att som WHO se på funktionshinder ur ett miljörelativistiskt perspektiv innebär att man lyfter fokus från ett individperspektiv till ett organisationsperspektiv. Det innebär att ett funktionshinder inte behöver bero på individens förmåga utan lika gärna kan bero på omgivningens struktur eller krav.

Enligt definieras funktionshinder:

*”begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen”, medan funktionsnedsättning definieras som ”nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga”<sup>26</sup>.*

Att ta hänsyn till den omgivande miljön innebär att det finns möjlighet att omförvandla ett funktionshinder till en funktion<sup>27</sup>. Man kan alltså titta på vad i omgivningen som går att förändra för att förhindra att en individuell egenskap blir till ett hinder i t.ex. arbetslivet.

Begreppet *funktionshinder* i litteraturen innefattar en mängd olika fysiska eller psykiska tillstånd. Det kan innefatta så vida skillnader som att ha nedsatt hörsel till att vara gravt utvecklingsstörd.

Som vi skrivit ovan är inte funktionshindrade en homogen grupp. Vår studie handlar om lindrigt intellektuellt funktionshindrade, det som är den gemensamma nämnaren för vår grupp är att de har ett funktionshinder som påverkar deras arbetsförmåga. De har ett intellektuellt och/eller kognitivt funktionshinder. För övrigt kan de tillhöra olika sociala och etniska grupper. Precis som alla andra kan dessa personer förutom sitt funktionshinder ha missbruksproblematik, stökiga hemförhållanden och andra sociala problem som finns i

<sup>23</sup> <http://www.goteborg.se/prod/sk/goteborg.nsf/1/tjanster,funktionshinder,handikappanslaget?OpenDocument>

<sup>24</sup> Nolén, 2005

<sup>25</sup> rapport 2003-4-1. *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*. Socialstyrelsen

<sup>26</sup> <http://app.socialstyrelsen.se/termbank/QuickSearchBrowse.aspx>

<sup>27</sup> SOU.1991:46

samhället. Det skall också tilläggas att ett flertal av projekt Språngets deltagare inte fått sin diagnos förrän någon gång i tonåren eller senare.

Larsson<sup>28</sup> refererar till Kvale när han beskriver hur graden av verklighetsuppfattning hör samman med graden av utvecklingsstörning. Att en person med lindrig utvecklingsstörning kan ha förståelse för ord och siffror och därför kan klara att t.ex. läsa och hantera pengar, men ha svårt för det abstrakta. Detta kan i praktiken innebära att en person förstår ett skrivet schema och vet att han/hon skall vara på jobbet kl.08.00, men inte ha förmåga att sätta ihop information. Det kan yttra sig i problem som att planera sin morgon, att förstå att det kan ta en viss tid att göra sig i ordning och att det kan vara lämpligt att vara lite tidigare på arbetsplatsen för att hinna byta om innan klockan är åtta.

#### *Normaliseringsprincipen, delaktighet och tillgänglighet.*

Under 1950- och 60-talet lades grunden till dagens handikappolitik genom bl.a. normaliseringsprincipen. Den utvecklades från början med syfte att i grunden omstrukturera institutionerna för personer med utvecklingsstörning. En tanke som låg bakom normaliseringsprincipen var att personer med utvecklingsstörning i egenskap av samhällsmedborgare skulle ha rätt till den standard och de levnadsvillkor som liknade de villkor som andra medborgare hade<sup>29</sup>. Man ansåg att institutionslivet hade en negativ påverkan på de personer som bodde där och att det var alltför stora skillnader i levnadsvillkor mellan människor innanför och utanför institutionerna.

Normaliseringsprincipen innebär att personer med utvecklingsstörning och med funktionshinder bör ges möjlighet att leva ett liv som anses normalt i det samhälle de lever i. Normaliseringsprincipen täcker in flera områden; självbestämmanderätt, sexualitet, ekonomi och normala vardagsmönster som t ex normal dags-, vecko- och årsrytm<sup>30</sup>. Ett av huvudsyftena med normalisering är social integrering och likvärdigt deltagande<sup>31</sup>. Kommunerna har idag ett särskilt ansvar för människor som har funktionshinder. Det framgår av § 7, femte kapitlet i Socialtjänstlagen:

*”Socialnämnden skall verka för att människor som av fysiska, psykiska eller andra skäl möter betydande svårigheter i sin livsföring får möjlighet att delta i samhällets gemenskap och leva som andra. Socialnämnden skall medverka till att den enskilde får en meningsfull sysselsättning” (Lag 2001:453)*

Enligt socialkonstruktivismen skapar vi rekonstruktioner för att bilda oss en förståelse för verkligheten. Denna konstruktion innebär också att vi skapar en ”sanning” om vad en konstruktion innebär. Utvecklingsstörning är en sådan konstruktion som bygger mycket på förutfattade meningar om hur man skall vara om man tillhör den gruppen<sup>32</sup>.

Samhället idag är uppbyggt till stora delar för att passa den socialkonstruktivistiska bilden av den statistiskt normala människan; den genomsnittlige eller mest förekommande människan<sup>33</sup>. Sjöberg<sup>34</sup> skriver att möjligheterna till delaktighet och jämlikhet handlar mycket

---

<sup>28</sup> Larsson, 2006

<sup>29</sup> Nirje, 2003

<sup>30</sup> Nirje, 2003

<sup>31</sup> Hernes, Stiles & Bollingmo, 1996

<sup>32</sup> Lindqvist & Sauer (red), 2007

<sup>33</sup> Lindqvist & Sauer (red), 2007 s. 23

<sup>34</sup> Sjöberg, 2002

om förväntningar. Hon anser att om en person med funktionshinder förväntas delta i samhällets alla delar så skulle man också anpassa samhället så att det blev tillgängligt för alla. Fortfarande är det så att miljön inte är tillgänglig för alla. Idag när en funktionshindrad söker en anställning så uppstår en fråga kring hur arbetsplatsen måste anpassas och om anställningen kommer att bli kostsam eller till extra besvär för arbetsgivaren. Vidare anser Sjöberg att när samhället blir tillgängligt för alla så kommer förutsättningarna också på arbetsmarknaden bli mer jämlik.

### *Arbetets betydelse*

I vår västerländska kultur finns en rad olika föreställningar om arbetes betydelse för människan. När vi lär känna en ny person är en av de första frågorna vi ställer: Vad arbetar du med? Tideman<sup>35</sup> skriver om hur arbetet har betydelse för människors livskvalitet och delaktighet i samhället. Han skriver också att funktionshindrade har samma sociala behov som andra personer.

Nationalencyklopedin<sup>36</sup> beskriver arbete som: *verksamhet på vilken en människa bygger sin försörjning*. Vad gäller projektets målgrupp är försörjning inte av huvudvikt eftersom de flesta redan har en inkomst, antingen genom sjukersättning eller genom aktivitetsstöd.

För att en person med funktionshinder ska kunna medverka och känna sig delaktig i samhällsbygget och samhällsgemenskapen krävs att han/hon fullt ut införlivas i samhället inte minst avseende rätten till arbete på den reguljära arbetsmarknaden<sup>37</sup>.

Larsson<sup>38</sup> diskuterar arbetets betydelse utifrån olika författare i sin text. Han frågar sig i sin studie vilken betydelse arbetet har för personer med intellektuellt funktionshindrade. Han kommer bl.a. fram till att det normala livsmönster som de intellektuellt arbetshandikappade personerna söker sig mot kan se ut på olika sätt, men att ett mål kan vara att sträva mot att ha ett arbete att gå till. Han kommer också fram till att arbetet kan ha en stor social betydelse och vara av stor vikt för personens syn på sig själv. Larsson skriver bl.a. att arbete kan ses som mer än en ren försörjningsfråga. Yrkesrollen kan också bidra till att skapa en socialt accepterad roll, t ex en känsla av att vara familjeförsörjare kontra bidragstagare.

Jeppsson Grassman konstaterar i sitt kapitel att trots att man ofta lyfter arbetets betydelse för personer med funktionshinder så har det varken mer eller mindre betydelse för denna grupp än för andra grupper i vårt samhälle. Ett lönearbete behöver inte per automatik vara något bra. Det som är viktigt är på vilket vis som arbetet och miljön påverkar personen. I vilken grad man är delaktig i arbetet och den organisationskultur som råder<sup>39</sup>. Yrkeslivet innebär inte bara att livet påverkas under de timmar man arbetar, utan bidrar till en annan upplevelse av sin fritid<sup>40</sup> och mer ytliga sociala kontakter som kanske inte lika naturligt skulle tas om inte arbetet bidrog till dem. Dessa kontakter behöver inte nödvändigtvis ske på arbetsplatsen utan kan ske i samband med resor till och från arbetet, i samband med att man köper/äter lunch osv. Samtidigt framkommer det också att de olika hinder och krav som kan vara i vägen för en framtida yrkeskarriär kan utlösa en känsla av frustration och misslyckande hos personen. Personer som dessutom har ett ”osynligt” funktionshinder löper en större risk att bli ställda inför allt för stora krav på flexibilitet och anpassning, vilket i sin tur ökar risken för ett misslyckande<sup>41</sup>. Motsatsen skulle då kunna leda till att man i de fall då

---

<sup>35</sup> Tideman, 2000

<sup>36</sup> [www.nationalencyklopedin.se](http://www.nationalencyklopedin.se) Sökord: Arbete

<sup>37</sup> Antonsson, 2003

<sup>38</sup> Larsson, 2006

<sup>39</sup> Jeppsson Grassman, Antonsson, Stål & Svedberg, 2003. kapitel 4

<sup>40</sup> För en respondent i Larssons studie innebär arbetet en viktig del av en fast rutin och skapar ett mönster som formar en struktur och hjälper honom att bryta en social isolering

<sup>41</sup> Larsson, 2006

funktionshindret är tydligare istället accepterar ett mer avvikande beteende och riskerar ökad stigmatisering istället<sup>42</sup>.

Arbetsplatsen kan alltså ses som en arena där självbilden formas inifrån sig själv men också utifrån andra. En bild som påverkas av hur arbete relateras till olika roller och hur vi konstruerar en bild av oss själva utifrån dessa skapade rollföreställningar som t.ex. mannen som familjens huvudförsörjare, att vara arbetslös är att leva på dem som arbetar o.s.v. Att gå till sitt jobb kan alltså ha ett högre värde för människan som social varelse och inte bara vara en fråga om motivation till försörjning.

Sauer och Ineland<sup>43</sup> refererar till Gustafsson som säger att vi väljer att spegla oss själva i de människor vi liknar. Denna likhet gör att vi känner gemenskap och samhörighet. Gemenskapen bidrar till att man får kraft att stå för vem man är och vad man vill, men bidrar också till en förståelse för den behandling man upplever sig få i samhället på grund av att man tillhör en viss grupp. Molin<sup>44</sup> diskuterar om hur vissa av särskolans elever har svårt att se sig själva utifrån bilden av särskoleelev som kan finnas. De är mer viljestarka och har en tydligare framtidsbild av att tillhöra ett så som de ser det mer ”vanligt” socialt sammanhang. De vill inte grupperas med andra med intellektuella funktionshinder och kan därför inte tänka sig att gå från skolan till en traditionell DV. De har redan i skolan markerat sin önskade tillhörighet och sökt sig till övriga gymnasister.

#### *Arbetsmarknad och funktionshinder*

Abrahamsson<sup>45</sup> skriver om hur personer med funktionshinder i stor utsträckning inte ens kommer så långt som till att bli arbetslösa, de bedöms alltså inte stå till arbetsmarknadens förfogande<sup>46</sup>. Idag har cirka 38 000 personer i Sverige diagnosen utvecklingsstörning<sup>47</sup>. En stor grupp hamnar i sysselsättning (DV vår tolkning), det innebär också att många inte ens hamnar i statistiken kring arbetsmarknaden. När man tittar på tabell 3: *Fördelning efter typ av funktionshinder* år 2006<sup>48</sup> så finns inga siffror för psykisk utvecklingsstörning. Något som vi har stött på i flera fall när vi studerat statistik under studien. Den mesta statistiken som finns kring arbetsmarknad innefattar inte intellektuellt funktionshindrade. En anledning kan vara att de inte svarar på enkäter eller att de inte räknas som arbetslösa eftersom de bedömts inte stå till arbetsmarknadens förfogande utan istället är beviljade insatsen DV.

I FN:s standardregler under regel sju (7) står det att ”Staterna bör aktivt stödja att människor med funktionsnedsättning integreras i den öppna arbetsmarknaden”. Under punkt två (2) står det att staterna bl.a. genom olika tekniska eller ekonomiska bistånd till företag kan hjälpa företagen att uppfylla principen om att arbete är en mänsklig rättighet<sup>49</sup>. Aktivitetsstöd<sup>50</sup> kan ses som ett sådant bistånd. I en lägesrapport från Socialstyrelsen har man kommit fram till att övergången från skolan till arbetsmarknaden för personer med funktionshinder är svår. Kunskap om och attityder till funktionshindrade kan vara en av anledningarna till att arbetsgivarna inte anställer denna grupp i så hög grad<sup>51</sup>. Detta kan uttryckas i att de anställda

---

<sup>42</sup> På personer med t.ex. Downs syndrom kan man se deras handikapp och därmed kanske man också bemöter dem annorlunda utifrån sina föreställningar om funktionshindret

<sup>43</sup> Lindqvist & Sauer, 2007 kap. 4

<sup>44</sup> Molin, 2004

<sup>45</sup> Abrahamsson, 1995

<sup>46</sup> Han använder sig i boken av en förklaringsmodell som han kallar för: *Arbetsmarknadens sociala trappa*

<sup>47</sup> *Handikappomsorg. Lägesrapport 2005*. Socialstyrelsen 2006

<sup>48</sup> *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2006*

<sup>49</sup> Abrahamsson, 1995, s.23

<sup>50</sup> Se tidigare begreppsförklaring i uppsatsens början

<sup>51</sup> Knutsson & Persson, 2001

på företagen har låga förväntningar på den funktionshindrades kapacitet och arbetsförmåga, rädsla för det okända, och bristande kunskap om vilka stöd<sup>52</sup> som finns att söka för att kompensera hindren<sup>53</sup>. Även om attityder och kunskaper förändras så finns det andra faktorer som kan påverka om en arbetsgivare väljer att anställa en person med funktionshinder eller ej, det kan handla om ekonomi eller om marknadsmässiga tvång för företag om att vara flexibla. Idag får enligt 22 § i Lag (1982:80) om anställningsskydd, en arbetsgivare med högst tio arbetstagare frångå turordningen och behålla två personer som anstälts efter den person man väljer att säga upp, om arbetsgivaren bedömt att de personerna är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Samtidigt är det så att enligt 23 § i samma lag så skall arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av detta beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen<sup>54</sup>.

I en undersökning från IFAU<sup>55</sup> har man tittat på vad som kan påverka arbetsgivare till att anställa eller inte. Undersökningen visade att bortsett från direkt ekonomiskt stöd, som var det som arbetsgivaren såg som den mest avgörande faktorn, så ansåg 42,3 %<sup>56</sup> att det var viktigt eller mycket viktigt med utbildning och informationsinsatser som en underlättande faktor för att anställa arbetshandikappade. Om arbetsgivaren personligen träffade den funktionshindrade i rekryteringssituationen ökade sannolikheten för att det skulle leda till anställning. Förutom detta visade rapporten också att arbetspraktik/arbetsprövning var ett sätt som arbetsgivarna trodde skulle ha en positiv effekt på anställning medan extern stödperson rankades lågt.

I rapporten har man också studerat hur arbetsgivare som har anställt funktionshindrade har uppfattat anställningen. Det visade sig att arbetsgivarna underskattat personens arbetsförmåga och överskattat sjukfrånvaron. Drygt 50 procent uppger också att den anställda funktionshindrade personen har påverkat arbetskamraternas arbetsinsatser mer positivt än man föreställt sig innan<sup>57</sup>. Ur ett mångfaldsperspektiv kan företag enligt näringsdepartementet få en större acceptans i samhället om företagets personalsammansättning påminde mer om samhället i stort. Enligt samma undersökning leder en heterogen organisation till större kreativitet och innovation. Mångfald i arbetslivet handlar om att allas resurser skall tas tillvara och att diskriminering motarbetas<sup>58</sup>.

För att funktionshindrade skall kunna komma in på arbetsmarknaden krävs bl.a. att arbetsgivarens och de anställdas okunskap, rädsla och oförmåga att bemöta funktionshindret undanröjs. Samtidigt behöver man på individnivå fråga sig vad den funktionshindrade behöver i form av kompetens för kunna utföra arbetsuppgifterna<sup>59</sup>. Många beviljas insatsen DV enligt LSS i onödan och dessutom beviljas många unga personer med funktionshinder aktivitetsersättning utan att ha någon egentlig sysselsättning<sup>60</sup>.

En av anledningarna till att Projekt Språnget startades var just att det fanns många med beviljad insats DV i regionen som inte ville vara på den befintliga traditionella DV som fanns att tillgå. Larsson beskriver i sin avhandling hur respondenterna upplever skillnad mellan att befinna sig på utflyttad DV eller att vara på en arbetsplats mot att befinna sig inne på traditionell DV. Han skriver att på den traditionella DV accepteras ett annat beteende som inte skulle accepteras på annan arbetsplats. Det kan vara okej att t.ex. gå omkring och väsnas.

---

<sup>52</sup> Lönebidrag, aktivitetsersättning, arbetsplatsanpassning etc.

<sup>53</sup> Sjöberg (red), 2002

<sup>54</sup> <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1982:80>

<sup>55</sup> IFAU- institutionen för arbetsmarknadspolitisk utvärdering

<sup>56</sup> Knutsson & Persson, 2001 tabell 11 s. 41

<sup>57</sup> Knutsson & Persson, 2001

<sup>58</sup> Sjöberg (red), 2002

<sup>59</sup> Sjöberg (red), 2002

<sup>60</sup> Handikappomsorg. Lägesrapport 2006. Socialstyrelsen 2007

Många lindrigt utvecklingsstörda markerar sin syn på sig själv och sitt funktionshinder genom att beskriva DV som en stökig plats och genom att inte använda sig av sin beviljade insats<sup>61</sup>. Det innebär att många unga människor med funktionshinder inte ställs till arbetsmarknadens förfogande, utan istället kanske sitter hemma isolerade från det sociala umgänge och en strukturerad vardag som ett arbete kan innebära. Dessa personer hamnar dessutom inte i statistiken över arbetsföra men arbetslösa personer med funktionshinder.

### *Supported employment*

Handikappförbunden skriver på sin hemsida om hur de anser att personer med funktionsnedsättning ska ha tillgång till arbetsmarknaden på samma villkor som andra medborgare. För att det skall bli möjligt måste det bland annat finnas särskilt stöd för funktionshindrade<sup>62</sup>. I Förordning (2000:630) om särskilda insatser för funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga<sup>63</sup> beskrivs några av de resurser som arbetsgivare och eller den funktionshindrade kan söka bistånd till för att anpassa verksamheten. Det kan t.ex. vara ekonomiskt stöd till hjälpmedel. Stödet får inte anses ingå i verksamhetens ordinarie utrustning eller vara möjlig att få genom annat statligt bidrag. Stöd kan också ges för att den funktionshindrade under en period på upp till sex månader skall kunna ha med sig en s.k. SIUS – konsulent. Meningen är att den funktionshindrade under en introduktionsperiod skall få stöd och hjälp att komma in arbetet och kartlägga och undanröja eventuellt hinder. I rapporten *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*<sup>64</sup> har författarna bl.a. kommit fram till att trots att förordningen finns, så är det många arbetsgivare som varken vet att de kan söka bistånd eller vart de skall vända sig i så fall.

Supported employment är en metod som har utvecklats i USA och Kanada under några decennier. Den är ett stöd för arbetssökande med funktionshinder. En grundidé i den amerikanska modellen av supported employment är att den funktionshindrade ska få anställning med en vanlig lön från starten. Det utgår ingen ekonomisk ersättning till arbetsgivaren som kompensation vid anställning, men arbetsgivaren garanteras att arbetet utförs<sup>65</sup>. Metoden syftar till att personer med funktionshinder ska få möjlighet att komma in på den öppna arbetsmarknaden och att behovet av stöd vid arbetsplacering tillgodoses. Metoden har anpassats till svenska förhållanden och används som en reguljär arbetsmarknadspolitisk åtgärd och går under namnet SIUS, särskilt introduktions- och uppföljningsstöd<sup>66</sup>. I Sverige bestämdes att istället för en direkt anställning så skulle man göra en projektanställning som så småningom skulle övergå i en vanlig anställning, samt att det personliga stödet successivt skulle fasas ut precis som i den amerikanska modellen<sup>67</sup>. I Sverige ställs inget krav på anställning med lön från arbetsgivaren, å andra sidan så lämnar inte heller coachen någon garanti för att arbetet verkligen utförs<sup>68</sup>.

Modellen grundar sig även i tankar om arbetets betydelse för integreringen i det ”normala samhället”<sup>69</sup>. Supported employment går ut på att man tar reda på vad den arbetssökande har för önskemål om typ av arbete och vilka mål och drömmar han/hon har. Därefter skapar man ett nätverk vilket består av olika samarbetspartners anpassat efter individens önskemål och

---

<sup>61</sup> Larsson, 2006

<sup>62</sup> <http://www.hso.se/start.asp?sida=310>

<sup>63</sup> <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20000630.HTM>

<sup>64</sup> Knutsson & Persson, 2001

<sup>65</sup> Abrahamsson, 1995 s.25

<sup>66</sup> Antonsson, 2003; Fredriksson, 2007; Tunevall, 1996

<sup>67</sup> Tunevall, 1996

<sup>68</sup> Abrahamsson, 1995

<sup>69</sup> Tunevall, 1996

behov. Den arbetssökande får stöd på arbetsplatsen i tre steg; introduktion på den nya arbetsplatsen, stöd under tiden arbetet pågår och uppföljning efter arbetsperiodens slut. Tanken är att detta pågår under en period för att sedan övergå i t ex en fast anställning. I Sverige läggs man mest vikt vid steg ett<sup>70</sup>.

När man arbetar efter supported employment- metoden är det grundläggande att man ska arbeta metodiskt och välstrukturerat i alla delar av arbetsplaceringen, från kartläggning och introduktion till uppföljning. En annan mycket viktig del och tanke med supported employment är att inte bara sträva efter att den funktionshindrade skall få en anställning, utan att personen också skall kunna behålla en anställning. I antologin *Att drabbas och att forma sitt liv* visar en studie att det krävs mycket stöd inte bara att arbetstränas för att få ett jobb utan det är viktigt att processen även innefattar stöd för att behålla arbetet när praktik övergår till lönebidrag och sedan i förlängningen till löneanställning. De skriver också att för en person med ett funktionshinder som innebär arbetsnedsättning är vägen till en anställning lång och tidskrävande<sup>71</sup>.

Arbetet med SIUS i Sverige har utvärderats av Arbetsmarknadsstyrelsen och det visar att det finns en del svårigheter med metoden. Ett problem är att det är tidskrävande. Kartläggningen av individen är omfattande och kan ta lång tid. Att bygga upp förtroendet mellan den arbetssökande och arbeidskonsulent har också tagit lång tid. Detta gör att det kan ta lång tid innan en arbetssökande kommer ut på en arbetsplats. Enligt AMS är chansen att få ett arbete högre bland SIUS- deltagare än bland deltagare i andra förberedande insatser<sup>72</sup>. Dessutom skriver Antonsson att det förutom den ovan nämnda utvärderingen från Arbetsmarknadsstyrelsen så finns det inte mycket forskning i Sverige som handlar om funktionshinder och arbete och den forskning som finns bygger på ett fåtal forskares arbete<sup>73</sup>.

### *Supported employment och praktikförberedelser*

Det finns ett antal saker som är viktiga att tänka på när det gäller att hitta arbetsplatser åt praktikanterna. Det bästa sättet är att skapa en relation genom uppsökande kontakt med arbetsgivaren. För att öka chanserna att hitta bra arbetsplatser är det viktigt att känna till personens kompetens och företagets kompetenskrav. Detta ökar också möjligheterna för att arbetsgivare skall bli mer intresserade av att ta emot praktikanten. När man presenterar praktikanten och projektidén för företagets representanter är det viktigt att man gör det på ett sådant sätt att arbetsgivarna förstår att praktikanten är en resurs och att det stöd som erbjuds från projektets sida skapar trygghet. De första minuterna av presentationen är de viktigaste i det första mötet. Det är därför viktigt att man är ordentligt förberedd inför mötet. Ett sätt att förbereda sig är att ta reda på så mycket man kan om företaget, som t ex vilka tjänster eller produkter företaget framställer, framtidsplaner, vem/vilka är beslutsfattarna, företagets struktur, ekonomi osv. på så sätt kan man få reda på vad företaget är i behov av och få dem att inse att praktikanten kan täcka detta behov<sup>74</sup>.

## **7. Metod**

Vi har gjort en kvalitativ utvärdering med utgångspunkt i projektmålen, men i analysen har också tidigare forskning förts in för att ge ett vidare perspektiv och ett större djup i analysen. Nedan beskriver vi den kvalitativa metod vi använt i utvärderingen.

---

<sup>70</sup> Fredriksson, 2007

<sup>71</sup> Jeppson Grassman, Antonsson, Stål & Svedberg, 2003

<sup>72</sup> Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2005. AMS, Stockholm, 2006

<sup>73</sup> Antonsson, 2003

<sup>74</sup> Hernes, Stiles & Bollingmo (red.),1996



### *Kvalitativ metod*

För att utvärdera projekt Språnget valdes kvalitativa intervjuer som metod<sup>75</sup>. Ansatsen är hermeneutisk vilket bl.a. handlar om att se helheten som större än delarna och man använder ett holistiskt synsätt<sup>76</sup>. Inom hermeneutiken är tolkning av intervju en metod. En av principerna inom hermeneutiken innebär att forskaren har en förförståelse och därför inte kan tolka ett material förutsättningslöst<sup>77</sup>.

Vår förförståelse ligger i att vi båda varit anställda i kommunal verksamhet som habiliteringspersonal på gruppboende för gravt intellektuellt funktionshindrade. Vår bild av traditionell DV var därför att den inte alltid var tillräckligt stimulerande och utvecklande för alla. Vi har också haft en bild av att det är svårt att få företag att engagera sig i en sådan sak som att integrera intellektuellt funktionshindrade på arbetsmarknaden.

Vi har utvärderat projekt Språnget med utgångspunkt utifrån två utvärderingsmodeller; måluppfyllelsemodellen och bieffektsmodellen. Styrkan med måluppfyllelsemodellen är att utvärderaren i och med att uppdraget kommer utifrån kan förhålla sig mer objektivt. Förutom att måluppfyllelsemodellen är objektiv så är den dessutom enkel att tillämpa enligt Vedung eftersom den bara ställer två frågor; stämmer resultaten med målen och beror det på insatsen<sup>78</sup>? Enligt måluppfyllelsemodellen har vi utgått från verksamhetens mål och sett om resultatet av projektet motsvarar dessa mål. Målen har varit tydligt uppställda i verksamhetens projektbeskrivning och vi använt dessa som ram för redovisningen av vårt resultat. Det händer ofta att man får andra resultat än de som avsetts utifrån de uppställda målen och detta kallas för bieffekter. Enligt bieffektsmodellen har vi utgått från samma mål som i måluppfyllelsemodellen, men tittat efter vilka andra resultat än de avsedda som projektet lett till. Efter att vi har sammanställt våra intervjuer har vi sett att vi har fått resultat som inte täckts av målen och dessa har vi kunnat redogöra för genom att vi har tagit hjälp av bieffektsmodellen. Vi hoppas genom att använda oss av dessa två modeller, täcka in så stor del av resultatet av projektet som möjligt<sup>79</sup>.

### *Urval*

Vi har använt oss av strategiskt urval för att få så belysande material som möjligt. När man gör kvalitativa studier så är inte generalisering det man eftersträvar, utan materialet ska belysa fenomen eller vara exemplifierande<sup>80</sup>. Kontaktuppgifterna till coacherna fick vi av den projektansvarige. Dessa tog vi själva kontakt med. Vi hade som kriterier för respondenterna från företagen att vi i möjligaste mån ville intervjua kontaktpersoner från praktikplatser där projektet fungerat bra men också där det fungerat mindre bra. Den projektansvarige och projektledaren valde ut, kontaktade och förberedde de praktikplatser som var villiga att ställa upp på intervju.

Coachrespondenterna består av de fyra (4) coacher som arbetar i projektet. Två (2) av dessa coacher var inte med i starten av projektet, utan har kommit in lite senare.

Fem (5) av praktikplatserna var villiga att ställa upp på intervju.

Respondenterna på de olika praktikplatserna representerar olika nivåer inom företagen.

---

<sup>75</sup> Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005; Kvale, 1997

<sup>76</sup> Gilje & Grimen, 1995

<sup>77</sup> Kvale, 1997

<sup>78</sup> Vedung, 1998

<sup>79</sup> Vedung, 1998

<sup>80</sup> Svenning, 2003

En av respondenterna var butikschef på en mellanstor livsmedelsaffär med ca 45 anställda, inklusive timanställda.

En av respondenterna var verkställande direktör på en mindre verkstadsindustri med fem (5) anställda där man producerar, packar, lagerför och ser till att produkterna går ut till kunderna.

En av respondenterna var radiochef och styrelseordförande på en mindre radiostation med en (1) anställd.

En av respondenterna var fastighetsskötare på en kommunal idrottshall med 3 anställda.

En av respondenterna var undersköterska på ett kommunalt äldreboende placerad på en boendeavdelning med 10 anställda..

### *Datainsamling/Tillvägagångssätt*

Samtalen genomfördes med halvstrukturerade, bandade intervjuer och de genomfördes på de olika respondenternas arbetsplatser. Respondenterna fick själva välja var de ville genomföra intervjun. Vi erbjöd oss att ordna annan plats än deras arbetsplats för intervjun om de ville, men alla avböjde. Enligt Kvale är det viktigt i kvalitativa intervjuer att frågorna är så öppna som möjligt för att respondenten skall få möjlighet att uttrycka fenomen och upplevelser i större utsträckning än de uttrycker åsikter. Intervjuaren ska hålla fokus på teman och ämnen, men frågorna ska ge respondenten möjlighet att så fylligt som möjligt beskriva sin upplevelsevärld<sup>81</sup>. En av oss ställde frågorna under intervjun, medan den andra antecknade under tiden. Vi valde att anteckna för att få med sådant som bandspelaren kunde missa, men också för att avdramatisera bandspelaren. En effekt som vi inte räknat med var att när bandspelaren stängdes av efter intervjun, så fortsatte respondenten spontant att samtala. Vi kunde då anteckna och få med även detta material. Vi har använt oss av fyra olika intervjumallar<sup>82</sup> beroende på respondenternas olika roller i projekt Språnget. För att få samma ämnen belysta av de olika respondenterna var vi tvungna att variera frågorna något. Vi skickade intervjumallarna till respondenterna några dagar innan intervjuerna, för att de skulle kunna förbereda sig. Genom att skicka ut intervjumallen i förväg blir det lättare för respondenterna att själva lyfta fram sina uppfattningar om de ämnen och teman som kommer att fokusera på under intervjun. Detta tillvägagångssätt kan bidra till att respondenterna kan fundera på och tänka över svaren och därför bli mindre känsliga för intervjupåverkan<sup>83</sup>.

### *Litteratursökning*

Vi har använt oss av olika databaser och sökmotorer för att finna litteratur. Arblin<sup>84</sup>, Libris, Gunda och Google är de vi har använt oss mest av.

Sökorden vi har använt är: funktionshinder, utvecklingsstörning, arbete, lindrigt funktionshinder. Vi har använt olika kombinationer av dessa ord ibland för att utesluta ibland för att utöka resultatet. Vi har också trunkerat vissa ord, som t.ex. arb\*.

### *Analysmetod*

I vår utvärdering har projektmålen bildat ramen och strukturen i vår analys. Inom den ramen har vi även använt oss av våra frågeställningar och den tidigare forskningen för att bredda utvärderingen. Enligt Yin måste forskaren kontinuerligt granska informationen man samlat in och preliminärbedöma den eftersom slutsatsen kan leda till behov av ny information eller mer belägg för den man redan har fått<sup>85</sup>. Inom hermeneutiken ser man först på helheten, sedan på

---

<sup>81</sup> Kvale, 1997

<sup>82</sup> Bilaga 1

<sup>83</sup> Kvale, 1997

<sup>84</sup> Arblin finns kvar som sökbar databas med litteraturlistor, men det går inte att länka sig till litteraturen därifrån

<sup>85</sup> Yin, 2007

delarna och därefter helheten igen i en konstant växelverkan<sup>86</sup>. I direkt anslutning till intervjuerna satte vi oss ner och reflekterade över intervjun. Det inspelade materialet lyssnades sedan igenom och skrevs ut samma dag som de genomfördes. Detta för att vi snabbt skulle kunna återkomma till respondenten med eventuella följdfrågor. Eftersom det var en specifik verksamhet vi skulle studera fanns det ingen möjlighet för oss att göra en pilotstudie. Genom utskrifterna kunde vi omformulera och lägga till frågor inför nästa intervju. Från början visste vi t ex inte att det fanns en kartläggningssmall, men istället för att gå tillbaka till den tidigare intervjuade kunde vi be nästa person om ett exemplar av denna. I fortsättningen kunde vi fråga om något visst tryckt material användes. För att analysera intervjumaterialet har vi delat in alla utskrifter i grupper med hjälp av projektets målformuleringar och fått fram mönster och kontraster och därefter sammanställt resultatdelen med hjälp av projektets målformuleringar som rubriker. Vi lyssnade också av vissa stycken under tiden vi skrev resultatdelen i de fall vi upplevde materialet olika och gjorde en ny bedömning. Vi lade också till insamlat textmaterial från verksamheten i sammanställningen. Vi har också löpande ställt frågor och bett om dokument och annat tryckt material per telefon och via e- post. För att analysera själva tillvägagångssättet har vi förutom allmän forskning kring funktionshinder och arbete också använt oss av Supported employment, då det enligt projektledaren är den metod som ligger närmast.

### *Etiska frågor*

Vi har tagit del av vetenskapsrådets forskningsetiska principer<sup>87</sup> och följt dem under arbetet. Respondenterna informerades skriftligt och muntligt om att vi var socionomstudenter på sjunde terminen och att intervjuerna skulle ligga till grund för en C-uppsats, men också användas som en del av en utvärdering av projekt Språnget. Vi informerade också om att deltagandet var frivilligt<sup>88</sup> och anonymt. Vi informerade respondenterna om att de när som helst under arbetet fick avbryta sin medverkan.

Vår studie för inte med sig många etiska frågor. Ämnet och de frågor vi ställer är inte av personlig eller känslig natur. När det gäller coacherna så kan det i gruppen vara svårt att anonymisera vissa resultat, samtidigt är deras deltagande en del av deras offentliga uppdrag i form av deras anställning. Vi övervägde i början att namnge företagen, men avstod eftersom det kan missförstås som reklam. Inget av företagen hade något emot att delta i studien, men de kände inget behov av att synas i texten i publicitetssyfte.

### *Validitet/Reliabilitet*

Validitet och reliabilitet i studier med kvalitativ inriktning handlar om att kunna beskriva att man har samlat in och bearbetat data på ett systematiskt och öppet vis<sup>89</sup>. Inre validitet handlar om själva studien och den direkta koppling som finns där mellan teori och empiri. Yttre validitet handlar om hela studiens, med dess teorier och empiri, förankring i en vidare ram. Vi har i metodkapitlets olika delar strävat efter att tydliggöra för läsaren hur processen och tillvägagångssättet i studiens olika skeenden sett ut och gått till. En kritik av kvalitativa forskningsintervjuer är att tolkningen av respondenternas svar kan vara feltolkade<sup>90</sup>. Genom att vi varit två som lyssnat var och en för sig och tillsammans och gemensamt resonerat kring materialet anser vi att vi minskat risken för feltolkningar.

## **8. Resultat**

---

<sup>86</sup> Kvale, 1997; Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005; Svenning, 2003

<sup>87</sup> Vetenskapsrådets forskningsetiska principer

<sup>88</sup> Visserligen kan man diskutera om coachernas deltagande var frivilligt då det ingår i deras offentliga uppdrag att bli granskade. Fast eftersom det ingår som arbetsuppgift tror vi inte detta har påverkat studien i sig

<sup>89</sup> Kvale, 1997; Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005; Yin, 2007

<sup>90</sup> Kvale, 1997

Vi kommer här att presentera resultatet och analysera det utifrån den tidigare forskningen i avsnitt 6. Vår studie ger en ögonblicksbild av verkligheten så som den såg ut och uppfattades under de tillfällen vi gjorde nedslag i den och det är den verkligheten vi presenterar här. När det gäller målformulering 8, har vi använt oss själva som respondenter eftersom målet indirekt riktar sig mot oss som studenter på socionomprogrammet och vi har därför inte analyserat det. Vi har valt att numrera alla mål för att det ska vara lättare att följa med i våra resonemang längre fram i analysen. Vi kommer att hänvisa till resultat som ligger under andra målformuleringar än det aktuella eftersom målen och resultaten till viss del hör samman. Numreringen har alltså inget med rangordning eller liknande att göra.

## 8.1. Måluppfyllelse

### **Mål 1: Att hitta arbetstillfällen/praktikplatser på öppna arbetsmarknaden.**

Projektledaren eller någon av coacherna får kontakt med eventuella praktikanter genom region nordosts LSS-handläggare. Coacherna träffar då praktikanten först en gång tillsammans med handläggarna och informerar om projektet. Är personen då intresserad av att delta i projektet träffas de ytterligare några gånger och coacherna intervjuar den aktuella personen och gör en kartläggning inför praktiken. Till sin hjälp har coacherna ett frågeformulär som de använder sig av i samtalet, frågorna är utformade för att praktikanten skall kunna uttrycka vad personen har för intresse, men också vilka förmågor sociala som praktiska personen har. Ett av syftena med kartläggningen är att praktikanten ska få möjlighet att beskriva med vad och/eller var någonstans deltagaren vill jobba men också för att få fram vad som krävs för att personen skall klara de arbetsuppgifter som finns på praktikplatsen.

Utifrån personens önskemål börjar man sedan leta efter lämplig praktikplats. Kriterierna för lämpliga praktikplatser är individuella beroende på funktionshinder, men exempel på kriterier kan vara en inte alltför stressig arbetsmiljö och att det t ex ska vara möjligt för praktikanten att på egen hand ta sig till praktikplatsen.

När det gäller att söka upp företag så har det sett ganska olika ut beroende på vem i projektet som kontaktat representanter för företaget. Projekt Språnget har bl.a. satt ut en annons via intranätet i region Nordost, ibland har man sett reklam för ett företag och då gått in och kollat deras hemsida. Några coacher har ringt till olika företag man tyckt verkat passa projektet och en del arbetsplatser har man redan haft kontakt med i annat syfte<sup>91</sup> och som när det varit aktuellt har tillfrågats om de vill ha en praktikant. I något fall har personen haft praktik på arbetsplatsen tidigare genom skolan. Det har också hänt att praktikanten själv ordnat praktikplats genom privata kontakter.

Under samtalen med coacherna har det framkommit att det fram till idag är projektledaren som i största utsträckning har tagit de flesta kontakterna med representanter på eventuella praktikplatser. Ibland har man gjort studiebesök både med och utan praktikant på en arbetsplats för att undersöka hur det ser ut och sedan om arbetsplatsen verkat bra har man frågat om praktikplats. Coacherna har upplevt att det blandade tillvägagångssättet att hitta praktikplatser har varit bra. En av dem uttrycker det såhär:

*”En del kanske man skrämmer när man informerar (via telefon). De kan ha haft tidigare negativa upplevelser [...] Många tänker Downs syndrom eller så, och så bygger de upp en bild. Man vet aldrig vilket sätt som är bra.”*

---

<sup>91</sup> Vissa coacher arbetar inne på daglig verksamhet och har på det sättet kontakt med vissa företag som man utför tjänster åt i verksamheten. Det kan t ex vara förpackningsarbete

En annan visar motsatsen genom detta citat:

*”Vissa företag har vi besökt direkt, [...] då har det hänt att de sagt nej i dörren. Bättre att ringa innan och bestämma tid. Fast å andra sidan kanske vissa företag reagerar tvärtom.”*

De kontaktpersoner vi har varit i kontakt med bekräftar coachernas berättelser. De har antingen blivit kontaktade per telefon eller tillfrågade i samband med annat uppdrag. Däremot har vi inte haft kontakt med någon representant för företag som blivit besökta spontant. Därför har vi inte kunnat undersöka hur de har upplevt den formen av kontakttagande.

Utifrån det som coacherna har sagt så är det ingen av metoderna som de upplever har varit bättre än någon annan. Det handlar mer om vem eller vilket företag man kommer till. De respondenter på praktikplatserna som vi har varit i kontakt med upplever att det sätt de har blivit kontaktade på av projekt Språnget har fungerat bra och de kan inte se att det skulle ha gjorts annorlunda.

### **Analys Mål 1:**

Projekt Språnget har ingen uttalad metod, men man kan dra paralleller till supported employment. En metod som syftar till att personer med funktionshinder ska få möjlighet att komma in på den öppna arbetsmarknaden och att behovet av stöd vid arbetsplacering tillgodoses<sup>92</sup>. Enligt Fredriksson går supported employment ut på att man tar reda på vad den arbetssökande har för önskemål om typ av arbete och vilka mål och drömmar han/hon har<sup>93</sup>. Tillvägagångssättet som Språnget använder sig av med att kartlägga och utifrån individens önskemål och drömmar finna en lämplig praktikplats stämmer väl överens med supported employment metoden.

Enligt bl.a. WHO<sup>94</sup> och Socialstyrelsen<sup>95</sup> har miljö och organisation inverkan på i vilken grad ett funktionshinder blir en begränsning eller ej. Detta perspektiv utgår projekt Språnget ifrån när de utifrån individnivå ser till vilka praktikplatser som är lämpliga. Sjöberg<sup>96</sup> skriver om att miljön idag inte är anpassad för att personer med funktionshinder skall kunna vara fullt delaktiga i samhällets alla delar. Arbetsplatser måste t.ex. oftast anpassas individuellt utifrån den funktionshindrades behov. Språnget utgår från att alla skall kunna vara delaktiga och utgår därför ifrån att om ett företag skall kunna fungera som praktikplats måste de vara tillgängliga för praktikanten.

### **Mål 2: Att genom kontakten med företagarna få till stånd arbets- och sysselsättningsmöjligheter för personer med ett intellektuellt funktionshinder.**

När man har hittat en arbetsplats som verkar lämplig så informerar en representant från projektet anställda företaget om Språnget och dess verksamhet. Förutom muntlig information så lämnar de också ut ett informationsblad som innehåller projektets syfte, mål och projektets tillvägagångssätt, bl.a. om hur handledning och coaching går till. Det beskriver också vad som förväntas av praktikplatserna och vilka olika stöd de kan få från projektet, t ex handledning av praktikanten, försäkringsansvar och utbildning. För att inte coacherna skall missa eller glömma något har de en lathund som innehåller de viktigaste sakerna de skall

---

<sup>92</sup> Antonsson, 2003; Fredriksson, 2007; Tunevall, 1996

<sup>93</sup> Fredriksson, 2007

<sup>94</sup> rapport 2003-4-1. *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*. Socialstyrelsen

<sup>95</sup> <http://app.socialstyrelsen.se/termbank/QuickSearchBrowse.aspx>

<sup>96</sup> Sjöberg, 2002

informera om och tänka på i mötet med representanter från de eventuella blivande praktikplatserna. Lathunden tar bl.a. upp att de skall beskriva den tilltänkta praktikanten och då fokusera på styrkor och svagheter och berätta om lyckade resultat.

Det skrivs inga kontrakt med praktikplatserna, utan praktikanten har kvar sina avtal och försäkringar gentemot DV. När vi har frågat om skriftliga avtal har två olika inriktningar av avtal berörts: ett gentemot praktikanten och ett gentemot praktikplatsen. När det gäller avtal riktat mot praktikanten ser några att det hade varit ett stöd att ha ett skriftligt kontrakt. Ett kontrakt som innehåller avtal om praktikens längd (någon form av uppsägningstid, författarnas anm.) att följa schema, regler kring sjukskrivning, hygien osv. Nackdelar med ett sådant här kontrakt är som en respondent uttrycker det:

*”Antingen så fungerar det med tider eller så har en person problem med just det. Det är ju ingen idé med kontrakt då och det är ju inget som straffar sig för dem. De har ju sin inkomst oavsett.”*

När det har kommit till frågan om avtal gentemot praktikplatserna så ser varken respondenterna från Språnget eller respondenterna från praktikplatserna att det skulle ha någon direkt betydelse. Möjligen kan coacherna uttrycka en oro för att det skulle kunna ha en avskräckande effekt gentemot företrädare från praktikplatserna. I samband med att det kom upp att praktikanten hade hög frånvaro ställdes en direkt fråga om respondenten var delaktig i hur man skulle ta tag i frånvaron eller om man arbetade med frånvaron. Svaret blev nej och att man redan innan praktikanten började på praktikplatsen hade kommit överens om att företaget inte skulle sköta frånvaron. Att de inte ville sköta närvaron i de fall där det inte fungerade var genomgående för de flesta praktikplatserna.

## **Analys Mål 2:**

Ett sätt att förbereda sig för att skapa intresse för en praktikant hos praktikplatserna är att ta reda på så mycket man kan om företaget. Vilka tjänster eller produkter företaget framställer, framtidsplaner, vem/vilka är beslutsfattarna, företagets struktur, hur miljön och klimatet inom företaget verkar osv. På så sätt kan man få reda på vad företaget är i behov av och få dem att inse att praktikanten kan täcka detta behov<sup>97</sup>. Detta överensstämmer med det tillvägagångssätt med kartläggning och arbetsträning med praktikant, som presenterades under mål 1 och 2 i resultatdelen. De första minuterna av presentationen är de viktigaste i det första mötet. Det är därför viktigt att man är ordentligt förberedd inför mötet<sup>98</sup>. Att de informerar kontaktpersonerna från praktikplatserna så som vi beskrivit ovan i resultatet om praktikantens förmågor stämmer överens med det som Höiås skriver om att när man presenterar praktikanten och projektiden för ett företag så är det viktigt att man gör det på ett sådant sätt att arbetsgivarna förstår att praktikanten är en resurs och att det stöd som erbjuds från projektets sida skapar trygghet<sup>99</sup>. Det som kan bli en svårighet med detta är att som vi visar i mål 3, så är det inte alltid coacherna som finns på deltagarens DV. Det innebär att coacherna ibland får information ifrån annan habiliteringspersonal. Informationen kan bli förvanskad när den går genom flera led.

I resultatet framkom delade åsikter om man skulle skriva ett kontrakt eller inte. Forskningen som vi har tagit del av tar inte upp frågan om kontrakt i samband med integrering av funktionshinder i arbetslivet. Risken finns däremot att det på personer med ”osynliga” funktionshinder ibland ställs inför allt för höga krav och förväntningar på personen ute på

<sup>97</sup> Hernes, Stiles & Bollingmo (red.), 1996

<sup>98</sup> Hernes, Stiles & Bollingmo (red.), 1996

<sup>99</sup> Höiås ur: Hernes, Stiles & Bollingmo (red.), 1996 Kap. 7

arbetsplatsen. Dessa olika hinder och krav kan vara i vägen för en framtida yrkeskarriär och utlösa en känsla av frustration och misslyckande hos personen<sup>100</sup>. Forskningen har också visat att en del arbetsgivare har låga förväntningar på den funktionshindrades förmåga och arbetskapacitet<sup>101</sup>. För att undvika felaktiga förväntningar kan ett skrivet kontrakt fungera som en lösning. För praktikanten kan det underlätta om arbetsgivaren vid situationer som uppstår kan gå tillbaka till det de kommit överens om. Detta kan göra det mindre abstrakt och skapa en tydligare struktur<sup>102</sup>. För arbetsgivaren skulle det bli tydligare vilka krav som går att ställa på den funktionshindrade och genom det hamnar kraven och förväntningarna på en mer rättvis nivå. Ett kontrakt skulle också kanske kunna underlätta för coacherna att ställa krav på de anställda på praktikplatserna. Om man skrev ett kontrakt på vad praktiken skall medföra för praktikanten kan man i uppföljningar av kontrakten tydliggöra för praktikplatsen vad deras insats skall vara. En respondent tar även upp problematiken med att inkomsten inte fungerar som motivation. Samtidigt så kan en person som inte sköter sin DV mista 37 kr/frånvarande dag samt mista resetillägget, vilket skulle kunna jämföras med karensdag och sjuklön vid löneanställning. På det sättet kan ett kontrakt också möjligen vara ett första steg mot att kunna förhålla sig till ett anställningsavtal. Detta kan leda till att öka känslan av att ingå i det normala mönstret i en anställning. Vilket i sin tur överensstämmer med normaliseringsprincipen om normalt livsmönster<sup>103</sup>.

### **Mål 3: Att finna vägar att introducera personer med lindrigt intellektuellt funktionshinder i arbetslivet under trygga och anpassade former.**

Efter kartläggningen erbjuds praktikanten att börja på en DV under en period för att man ska lära känna personen och se vad de har för förmågor och hur de fungerar socialt. I så hög utsträckning som möjligt så försöker man hitta en DV som har liknande arbetsuppgifter som de som praktikanten är intresserad av. Man försöker i möjligaste mån också hitta en grupp som passar den funktionshindrade. Projekt Språnget har ingen egen fysisk lokal utan använder sig av de olika befintliga DV som finns i de fyra stadsdelarna. För flera ur målgruppen är det så att de inte vill delta i en grupp med personer med funktionshinder och det är inte heller lämpligt. Detta gäller t ex för flera av dem som har Aspergers syndrom<sup>104</sup>. För att lära känna dessa personer bättre så försöker man hitta andra lösningar, t ex göra studiebesök, gå på café, sitta vid datorn, prata om och titta efter möjliga praktikplatser. Ett problem har varit att vissa stadsdelar ibland velat få ut praktikanterna snabbt på praktik. Det har då uppstått problem eftersom praktikanten inte har varit tillräckligt förberedd samt att coacherna inte haft tillräckliga kunskaper om praktikantens förmågor. Det har ibland resulterat i att en del praktikanter avbrutit sin praktik. En del har även brutits då praktikanten haft för höga förväntningar på snabbare löneanställning. En respondent hos företagarna bekräftar detta och efterlyser i sin tur att praktikanterna skulle vara mer förberedda och inlärd i vissa arbetsmoment<sup>105</sup>. Två av coacherna arbetar som habiliteringspersonal inne på befintlig DV i respektive stadsdel, vilket innebär att de ingår i en arbetsgrupp. De övriga två har friare

---

<sup>100</sup> Larsson, 2006

<sup>101</sup> Sjöberg, 2002

<sup>102</sup> Larsson, 2006

<sup>103</sup> Nirje, 2003

<sup>104</sup> Enligt DSM-IV-TR används två huvudsakliga kriterier för att diagnostisera Aspergers syndrom:

1. Allvarlig begränsning i förmågan till ömsesidigt socialt samspel.
2. Begränsade, repetitiva och stereotypa beteendemönster, intressen och aktiviteter.

Inom varje kriterium finns olika symtom som konkretiserar svårigheten eller beteendet.

<http://www.autismforum.se>

<sup>105</sup> Vi har valt att inte precisera arbetsmomentet som föreslogs eftersom det i sin specifika form skulle röja uppgiftslämnarens identitet

arbeten där de arbetar mer självständigt och inte i grupp. Detta gör att för de två som arbetar i en grupp blir det svårare att ställa sig till projektets förfogande när det behövs.

Handledaren på den blivande praktikantens DV informerar coacherna om hur personerna fungerar och vad de tror att personerna klarar av. Detta är inte alltid helt jämförbart med hur det kommer att se ut på arbetsplatsen, men det är det enda sättet som Språnget har att erbjuda personen för att ta reda på vad hon klarar av.

I Språnget har man fått kontakt med flera personer som inte har haft någon sysselsättning på flera år<sup>106</sup>. Då handlar det inte om att man ska få ut den här personen på en praktikplats med en gång, utan den bästa arbetsuppgiften för dem kan vara att skapa dagliga rutiner såsom att gå upp på morgonen och t ex ringa coachen vid en viss tid och på det sättet öva sig på att passa tider.

När ett företag är klart för praktik följer en coach med praktikanten till praktikplatsen och är med dem där under den första tiden, längden varierar från fall till fall. I vissa fall har coachen bara varit med en dag i andra fall kan de ha varit med i flera veckor. Ofta har även projektledaren varit med. Detta har respondenterna från praktikplatserna upplevt som positivt, samtidigt vill de själva lära upp praktikanten i deras arbetssätt. Respondenterna från praktikplatserna uppger sig alltså inte ha något intresse av att coacherna arbetstränar praktikanterna i arbetsmomenten inne på arbetsplatserna. Coacherna upplever att det kan vara svårt att ställa krav på arbetsplatserna och de känner också en osäkerhet inför att hitta en bra balans mellan stöd och autonomi. En del av praktikanterna vill enligt coacherna inte ha besök så ofta, eftersom de tycker att det känns utpekande.

### **Analys Mål 3:**

Som Larsson beskriver i sin avhandling så upplever vissa en skillnad mellan att befinna sig på utflyttad DV eller att vara på en arbetsplats mot att befinna sig inne på traditionell DV. Anledningen kan vara att på den traditionella DV accepteras ett annat beteende som inte skulle accepteras på en arbetsplats. Det kan t.ex. vara okej att gå omkring och väsnas. Många lindrigt utvecklingsstörda markerar sin syn på sig själv och sitt funktionshinder genom att beskriva DV som en stökig plats och genom att inte använda sig av sin beviljade insats<sup>107</sup>. Detta försöker projektet möta genom att de försöker finna en DV som passar eller arbetsträna på annat individuellt sätt. Samtidigt har resultatet visat att det trots det ibland varit svårt att hitta en DV som möter det behov på arbetsträning som individerna behöver för att möta praktikplatsernas krav.

I en undersökning från IFAU framkom det att arbetsgivarna inte så mycket eftersökte extern stödperson medan de var positiva till arbetspraktik<sup>108</sup> och så länge som praktiken bedrivs lite mer som utflyttad DV är arbetsgivarna i vår studie positiva till deltagandet, men säger samtidigt att för att de skall kunna anställa personerna så behöver de vara bättre rustade för arbete. Det gäller inte bara arbetsmomenten utan även de andra krav som ställs t.ex. att passa tider, kunna följa direktiv o.s.v. Förutom att de behöver tränas på sina arbetsmoment behöver de tränas på andra sociala moment också. Om inte praktikanten är tillräckligt förberedd innan han/hon kommer ut på praktiken finns en risk att arbetsgivarens eventuellt låga förväntningar uppfylls och istället för att fördomarna påverkas positivt stärks de åt det negativa hållet. En av anledningarna till att Projekt Språnget startades var för att det fanns många med beviljad insats DV i regionen som inte ville vara på den befintliga traditionella DV som fanns att tillgå men de bedömdes samtidigt inte stå till arbetsmarknadens förfogande.

---

<sup>106</sup> 17 personer som inte redan var inne i någon daglig verksamhet och deras behov hade inte kunnat mötas innan. Dessa 17 personer hade alla ett beviljat beslut på DV, men som de av olika anledningar ej nyttjade

<sup>107</sup> Larsson, 2006

<sup>108</sup> Knutsson & Persson, 2001; Sjöberg (red) 2002



Genom Språnget har 17 personer som inte nyttjat sitt beslut på DV fångats upp<sup>109</sup>. Larsson skriver om att olika hinder och krav som kan vara i vägen för en framtida yrkeskarriär kan utlösa en känsla av frustration och misslyckande hos personen. Personer som dessutom har ett ”osynligt” funktionshinder löper en större risk att bli ställda inför allt för stora krav på flexibilitet och anpassning, vilket i sin tur ökar risken för ett misslyckande<sup>110</sup>. En del av praktikanterna har avbrutit sin praktik p.g.a. skillnader i förväntningar och eller bristande kompetens<sup>111</sup>. Om coachen inte har tillräcklig kunskap om praktikantens kompetens blir det svårt att förmedla vad som behöver anpassas på arbetsplatsen. Det har visat sig att det krävs noggrann kartläggning, arbetsträning och stöd för att funktionshindrade skall få och kunna behålla en praktik/anställning<sup>112</sup>. Resultatet tyder på att arbetsträningen innan praktik inte är tillräckligt grundläggande i vissa fall. Ibland är praktikanten otålig eller så finns det inte passande DV och ibland har stadsdelar, av någon för oss okänd anledning, haft lite för höga krav på att vissa snabbt skall ut på praktik.

Vi drar därmed den slutsatsen att trots att Språnget lyckats fånga upp så många och få till stånd flera praktiktillfällen på den öppna arbetsmarknaden finns fortfarande ett behov av en mer riktad och grundlig arbetsträning utöver den som skolan erbjuder och den som traditionell DV erbjuder.

#### **Mål 4: Att i positiv riktning påverka attityder och fördomar hos företag genom att erbjuda kompetensutveckling i seminarieform, litteratur, handledning och studiebesök och därigenom erhålla ett mjukare klimat mellan människor.**

Det finns kommuner som har erbjudit företag en handledarpeng som uppmuntran till den på företaget som tar det extra ansvaret för praktikanten. Språnget har valt att i stället erbjuda fortbildning. Alla kontaktpersoner har fått erbjudande om att ta del av kompetensutveckling i form av utbildningar, föreläsningar och litteratur. Projektansvarig, projektledare samt coacher upplever alla att det har varit svårt att få de anställda på praktikplatserna att delta i utbildningarna. En orsak har enligt praktikplatsernas respondenter varit att de haft tidsbrist och efter önskemål från en av praktikplatserna lades ett utbildningstillfälle på kvällstid, men då var det ingen uppslutning. Det här bekräftas av respondenterna vi har intervjuat på praktikplatserna. Alla kontaktpersoner har uppgett att de har svårt att ta sig tiden till Språngets utbildningar. Några av dem som vi har pratat med uttrycker ett behov av utbildning. Någon uttrycker rädsla för att utbildningen ska leda till ett allt för låst förhållningssätt och bemötande av funktionshindret. Det har också enligt projektledare och coacher varit svårt att få de anställda på praktikplatserna att låna Språngets litteratur. Samtidigt uppger ett par av respondenterna att de inte vet att litteratur finns att tillgå och inte heller blivit erbjudna någon litteratur. På dessa praktikplatser har man antingen bytt coach och/eller kontaktperson på företaget, vilket kan vara en orsak. En respondent såg att det fanns ett behov av någon form av broschyr som kunde innehålla korta beskrivningar om vissa funktionshinder och bemötande. Broschyren skulle också kunna innehålla en litteraturlista över tillgänglig litteratur hos projekt Språnget. Samtidigt så säger en respondent att det är viktigt att de anställda på praktikplatserna ser till individen och inte till funktionshindret.

Representanter för praktikplatserna uppger sig vara positiva till praktikantens bidrag i arbetsgruppen. Alla uttrycker sig i positiva termer om praktikantens roll på praktikplatserna:

---

<sup>109</sup> Se avsnitt 4.2. Språngets resultat

<sup>110</sup> Larsson, 2006

<sup>111</sup> Det handlar inte alltid om arbetsuppgifter utan det kan handla om små sociala brister, som t.ex. dålig hygien

<sup>112</sup> Antonsson, 2003; Jeppson Grassman, Antonsson, Stål & Svedberg, 2003

*”Jag har ju väldigt lite kunskap om autism men eftersom N.N. är så bra på att prata om sitt handikapp eller syndrom, så har man fått en så bra inblick. Både av vad N.N. har berättat och vad coacherna har berättat men också av vad jag märkt när vi jobbat ihop och så. Men det skadar ju inte med lite mer att läsa”.*

*”Roligt, man ser hur de utvecklas och man har mycket stor hjälp av dem. N.N. deltar mycket i arbetet även om det tog lång tid för N.N. att lära sig [...] N.N. sprider glädje.”*

*”Det har bara varit en helt enastående person helt enkelt. N.N. har till och med gjort ett bättre jobb än en del av dem som går på lönelistan idag.”*

Respondenten i det sista citatet uppgav samtidigt att praktikanten inte var och troligen aldrig skulle kunna bli aktuell för en löneanställning på heltid enligt respondentens bedömning. Däremot kunde respondenten se att en timanställning skulle kunna fungera för praktikanten.

Det som de flesta kontaktpersonerna upplevt som den största problematiken och kontrasten mot de andra löneanställda, var närvaron eller i vissa fall den höga frånvaron

*”N.N. var borta två dagar för att betala en räkning, jag talade om att man inte kan vara borta för att betala räkningar, det får man sköta på sin fritid, [...] nu har N.N. ledigt varje måndag för att sköta allt sådant där”*

*”När N.N. är här funkar det hur bra som helst. En jätteduktig person. [...] N.N. har ganska stor frånvaro, N.N. är mer borta än N.N. är här.”*

#### **Analys Mål 4:**

Det har varit svårt för kontaktpersonerna att ta till sig de erbjudanden Språnget har erbjudit om föreläsningar och annan fortbildning. Anledningen har uppgetts till stor del vara tidsbrist, och det har inte haft någon betydelse när man lagt det på annan tid. Samtidigt så visar forskningen att utbildning är en viktig faktor för att funktionshindrade skall komma ut på arbetsmarknaden. Att utbildningen kan vara ett medel för att förebygga de föreställningar och förutfattade meningar som arbetsgivaren kan ha om funktionshinder<sup>113</sup>. Resultatet visar att projekt Språnget inte fullt ut lyckats med att skapa ett tillvägagångssätt för att skapa intresse för de föreläsningar och litteratur de har erbjudit. De har försökt att anpassa tider för att fler skall kunna komma, detta har inte haft någon effekt. Detta tyder på att intresset för att öka kunskapen om funktionshinder hos de anställda på praktikplatserna behöver arbetas med ytterligare.

Genom projektet har ett flertal praktikanter kommit ut på olika arbetsplatser. Språngets arbetsmetod har delvis inneburit att den funktionshindrade har varit på arbetsplatsen innan eller i samband med rekryteringen. Enligt IFAU's rapport så var sannolikheten för att en arbetsgivare skulle anställa högre i de fall personligt möte skett<sup>114</sup>.

---

<sup>113</sup>Knutsson & Persson, 2001. Sjöberg (red) 2002

<sup>114</sup>Knutsson & Persson, 2001

Arbetsgivarna i IFAU's rapport tror att möjligheten att kunna ta in en person med hjälp av bidrag som innebär att man kan erbjuda praktik skulle underlätta för att sedan ev. anställa. Genom att Språnget får ut personer på praktik ges praktikplatserna en möjlighet att bredda sin kunskap och ompröva sina fördomar. De tre första citaten under mål 4 i resultatdelen visar att praktiken har haft en positiv inverkan på detta. De flesta har upplevt praktikanten som duktig och att praktikanten gjort ett bra jobb. Vilket motsvarar IFAU's rapport om att arbetsgivarna underskattat personens arbetsförmåga innan anställningen. Samtidigt så blir vårt resultat lite motsägelsefullt gentemot att sjukfrånvaron ofta visat sig överskattad i samma undersökning<sup>115</sup> medan resultatet i vår studie visar att frånvaron upplevs vara ett problem för vissa praktikanter. Vi har i och för sig inte mätt om det är någon förändring emot praktikplatsernas tidigare föreställningar om hur frånvaron skulle se ut.

### **Mål 5: Att förvandla pension/aktivitetsersättning till lön/lönebidrag.**

På en av praktikplatserna där man pratar om att eventuellt anställa praktikanten på lönebidrag säger man att personen behöver utvecklas mycket mer innan det är aktuellt. Respondenten uttrycker det så här:

*”Som det är idag måste N.N. fortsätta att utbildas innan vi kan ta det steget, men det är inte omöjligt. Det skulle vara tänkbart med ett bidrag, men vi måste se att det fungerar under en längre tid. Det kommer aldrig att fungera riktigt<sup>116</sup>. Det får inte bli för mycket fel. Där det blir fel får det inte ställa till för mycket skada. Det beror på om vi kommer att ha jobb där N.N. är lämplig. Har det just nu<sup>117</sup> men vet inte om vi har det imorgon.”<sup>118</sup>*

Enligt Språngets personal har det funnits en viss problematik med att vissa deltagare väldigt snabbt har velat ha en riktig anställning. De har avslutat sin praktik när de inte fått en anställning i deras ögon tillräckligt snabbt, trots att en anställning troligtvis hade varit möjlig längre fram. Detta bekräftas av vissa respondenter på praktikplatserna som upplevt denna otålighet hos sin praktikant. Det framkommer också att respondenter från praktikplatserna kan se vissa risker med att anställa någon med intellektuellt funktionshinder för snabbt, dels ur företagets men också ur den funktionshindrades perspektiv. De känner en rädsla för att om företaget expanderar och anställer fler medarbetare efter den intellektuellt funktionshindrade blivit anställd, kan det innebära att de inte har lagligt stöd för att avskeda den intellektuellt funktionshindrade först om de måste minska ned på personalstyrkan, utan de får ta en av dem som anställdes sist<sup>119</sup>. Kontaktpersonerna kunde också se att en person som blivit anställd trots att personen inte varit tillräckligt mogen, vare sig socialt eller tekniskt, för en anställning riskerade uppsägning och skulle på så sätt riskera att få sämre möjlighet till att få en ny anställning i ett annat företag i framtiden. Detta är risker som upplevs i de fall då personen anställts trots bristande arbetsförmåga<sup>120</sup>.

---

<sup>115</sup> Knutsson & Persson, 2001

<sup>116</sup> Respondenten syftar här på att praktikanten troligen aldrig enl. respondenten kommer att klara en löneanställning på heltid utan bidrag

<sup>117</sup> Här syftar respondenten på vilken slags produktion som företaget har för tillfället

<sup>118</sup> VD:n på företaget anser att för att de skall kunna vara konkurrenskraftiga måste de snabbt kunna omorganisera produktion och arbetsmoment

<sup>119</sup> Se lagtext i kap 6 under Arbetsmarknad och funktionshinder

<sup>120</sup> Detta framkom i en intervju där vi diskuterade att när det gick bra för företaget kunde man mycket väl tänka sig att anställa en person som ibland tog mer tid från företaget än personen bidrog med samtidigt som personen hade en hög olovlig frånvaro. Samma beteende hos en normalbegåvad hade inte accepterats utan lett till avsked

Projektet har haft ett gott samarbete med andra organisationer och myndigheter. Bland annat har de ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen i regionen. Arbetsförmedlingen har i de fall de bedömt en klient inte stå till arbetsmarknadens förfogande kontaktat projekt Språnget för att inte denna person ska falla mellan systemet. Nackdelen har varit att eftersom projektet varit så framgångsrikt i att hitta praktikplatser så har man från Arbetsförmedlingen vid några tillfällen skickat över elever direkt från skolan, personer som kanske skulle ha kunnat bedömts stå till arbetsmarknadens förfogande. Detta kan bero på att Arbetsförmedlingen ser en möjlighet till att Språnget snabbare kan få ut deras klient i praktik.

### **Analys Mål 5:**

Citatet under mål 5 i resultatdelen om en ev. anställning stämmer väl överens med forskningen som visar att ekonomiskt stöd har stor betydelse för om arbetsgivaren skall anställa en person med funktionshinder eller ej<sup>121</sup>. Arbetsgivaren kan se en risk med att anställa en person med lindrigt intellektuellt funktionshinder. Arbetsgivaren ser att så länge som praktiken pågår så har företaget en möjlighet att ta större hänsyn till praktikantens problematik och på det sätt det kan påverka arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan t ex tänka sig att ändra på tider eller dra ner på tider för att underlätta för den lindrigt intellektuellt funktionshindrade att klara hela sin livsföring. Alltså t ex ha en ledig dag i månaden för att sköta sina räkningar. Under de förutsättningarna ser arbetsgivaren att det inte är möjligt anställa en person på full lön<sup>122</sup>. Enligt undersökningen från IFAU är ekonomiskt bidrag den största förutsättningen för att en arbetsgivare skall anställa någon med funktionshinder de konstaterade också i sin rapport att många arbetsgivare inte visste vilka bidrag som gick att söka eller vart man skulle söka bidragen<sup>123</sup>. Genom sitt nära samarbete med bl.a. arbetsförmedlingen så kan projektet, förutom att de skapar praktiktillfällen för sin målgrupp, fungera som en länk mellan arbetsgivare och arbetsförmedling.

Språnget har haft svårigheter med att få arbetsgivarna att ta del av de kurser och den litteratur de har att erbjuda. Vilket kan påverka hur arbetsgivarna ser på den funktionshindrades kapacitet och på vilket sätt man skall bemöta de problem som ev. uppstår. Problematiken kan röra sig om såväl kommunikation som arbetsanpassning. Enligt Larsson<sup>124</sup> kan det för arbetsgivaren vara svårare att ställa rimliga krav på anpassning och flexibilitet på personer som har ett mer ”osynligt” funktionshinder. Om projektet når ut med den fortbildning som projektet har att erbjuda så kanske detta skulle kunna förebyggas.

Enligt en rapport från AMS är metoden supported employment tidskrävande. Kartläggningen av individen är omfattande och kan ta lång tid. Att bygga upp förtroendet mellan den arbetssökande och arbetskonsulent har också varit tidskrävande. Detta gör att det kan ta lång tid innan en arbetssökande kommer ut på en arbetsplats<sup>125</sup>. Med tanke på det får man nog anse att resultatet med att omförvandla aktivitetsstöd till lönebidrag är gott. Projekt Språnget har pågått under drygt ett år inledningsfasen inräknat, och på den korta tiden har två praktikanter fått någon form av löneanställning, på två praktikplatser har man börjat samtala kring det.

Samarbetet som projektet har med Arbetsförmedlingen stämmer bra överens med lagtexten om att kommunen enligt 15kap 4§ skall medverka till att personer som omfattas av LSS får tillgång till arbete. Det är därför viktigt med ett nära samarbete med arbetsförmedling och

---

<sup>121</sup> Knutsson & Persson, 2001

<sup>122</sup> Det är inte alltid arbetsgivaren anser sig kunna ha anställda på deltid

<sup>123</sup> Knutsson & Persson, 2001

<sup>124</sup> Larsson, 2006

<sup>125</sup> Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2005. AMS, Stockholm, 2006

Försäkringskassa o.s.v. Samtidigt är det generellt så att staten anses ha det största ansvaret för arbetsmarknadsåtgärder för de personer som anses stå till arbetsmarknadens förfogande<sup>126</sup>.

### **Mål 6: Att ytterligare stärka självkänslan hos den enskilde funktionshindrade och öka dennes möjligheter till ett liv som andra i gemenskap med andra.**

Vårt perspektiv har inte varit brukarinriktat. Vi har inte gjort några observationer och kan endast redovisa våra respondenters beskrivningar av vad de tror att projektet inneburit för deltagarna.

Språngets deltagare (blivande som aktiva praktikanter), coacherna, och projektledaren träffas en gång varje månad. Alla träffarna har varit inriktade på arbetsträning och de har försökt att vid vissa utav dessa träffar göra studiebesök på olika arbetsplatser. Detta dels för att praktikanterna ska få inblick i vilka olika sorters verksamheter som finns och dels för att man ska kunna finna nya möjliga arbetsplatser. De övriga träffarna har de försökt göra något mer socialt och trevligt, t ex har de gått på café, bowlat eller spelat spel i Slottsskogen, men syftet har fortfarande varit inriktat på arbetsträning. Social kompetens är något som många av deltagarna behöver träna i.

På dessa träffar har ibland praktikanterna spontant börjat samtala med varandra och med coacherna om problem och frågor som kan uppstå i det dagliga livet. Det kan vara frågor som hur man gör vid sjukskrivningar eller kring semester.

Än så länge verkar det inte som någon av praktikanterna har börjat umgås mer privat på sin fritid genom projekt Språnget. Några av dem känner till varandra tidigare från skolan och har kanske umgått därigenom. Däremot är det en av praktikanterna som har blivit hembjuden till kontaktpersonen på företaget och dennes familj på middag. Praktikanterna har också varit medbjudna i de fall företagsfester har förekommit, så på det sättet deltar de i den sociala gemenskapen inom arbetsgruppen.

Några av projektets deltagare har varit runt 30 år och har inte haft någon sysselsättning sedan gymnasiet för att de har känt att DV inte passar dem. Innan de har gått ut på praktiken har de gått in på en DV för att arbetstränas och några av dessa har sedan varit ute på praktik en kort period, men sedan känt att de har velat gå tillbaka till DV. En av respondenterna trodde att en av anledningarna till att en del av praktikanterna valt att gå tillbaka till DV är för att när de har varit på DV och sett vad det egentligen innebär så har de upptäckt att det inte var som de föreställt sig innan. En annan av respondenterna säger att ett problem med DV är att det finns en risk i att man är alltför uppmuntrade och att man bäddar in dem i beröm som inte är i proportion till utförd handling.

### **Analys Mål 6**

Vårt resultat visar inte på huruvida praktikanternas sociala kontakter ökat eller ej, vi har heller ingen kunskap om deras självkänsla stärkts. Forskningen visar att arbetet kan ha en stor social betydelse men också vara av stor vikt för personens syn på sig själv genom den roll som bildas utifrån den vida sociala roll som skapas genom en yrkesroll<sup>127</sup>. Det har framkommit att praktikanterna spontant börjat samtala med varandra och med coacherna om problem och frågor som kan uppstå i det dagliga livet. Det kan vara frågor som hur man gör vid sjukskrivningar eller kring semester. Detta skulle kunna kopplas till normaliseringsprincipen och det normala livsmönstret<sup>128</sup>. Genom dessa samtal kan också praktikanterna få en möjlighet att träffas och diskutera livet utifrån sina yrkesroller i första hand istället för utifrån sitt funktionshinder vilket kan stärka självbilden.

---

<sup>126</sup> Norström & Thunved, 2005

<sup>127</sup> Larsson, 2006

<sup>128</sup> Nirje, 2003

Det finns en föreställning hos vissa om hur DV ser ut. Larsson återger några funktionshindrades bild av DV som stökig och högljudd<sup>129</sup>. Molin tar upp hur vissa inom särskolan inte vill bli grupperade med andra personer som har funktionshinder. Vilket bl.a. leder till att de inte vill börja på DV efter skolan<sup>130</sup>.

Genom projektet har vissa av praktikanterna som avbrutit sin praktik valt att gå tillbaka till DV, något som de inte skulle ha kunnat tänka sig innan de deltog i projektet. Genom projektet har de fått en möjlighet att prova DV utan krav på att det ska vara deras permanenta arbetsplats. Om de får en ny positiv bild av DV kan det vara ett tecken på att den bild som skapas av DV i skola och av omsorgspersonal o.s.v.<sup>131</sup> inte överensstämmer med verkligheten. Ett annat alternativ är att praktikanten inte är tillräckligt förberedd för praktiken, men samtidigt har givits positiv kritik och bekräftelse som inte stått i proportion till vad de utfört. Det finns då en risk att de förväntar sig lika mycket bekräftelse på arbetsplatsen vilket kan leda till att de tröttnar och vill tillbaka till tryggheten på DV. Det kan finnas en skillnad i hur motiveringsarbetet är riktat beroende på verksamhetens mål snarare än individens mål. Om verksamhetens inriktning inte är att alla deltagare skall ut i arbetslivet så kanske sysselsättningen inte heller är så tydligt arbetsträningssinriktad.

### **Mål 7: Bidra till mångfald och jämlikhet på den öppna arbetsmarknaden.**

För projekt Språnget har det varit viktigt att kunna visa att ett funktionshinder inte alltid är synligt och trots att en person talar och rör sig som alla andra kan de fortfarande ha ett arbetshandikapp som innebär att de kan behöva andra eller ytterligare instruktioner. Genom att praktikanterna har kommit ut på arbetsplatserna har fler fått kunskap om olika funktionshindergrupper. Varje praktikant som kommer ut på arbetsplatserna bidrar till den ökade mångfalden på arbetsmarknaden.

Vi har sett tidigare under resultatet i målformulering 4 att respondenter från praktikplatserna har tyckt att det varit positivt att ha praktikanterna ute hos sig i verksamheten. Respondenter från praktikplatserna tycker att praktikanterna har en positiv påverkan på den psykosociala arbetsmiljön genom sin positiva inställning och attityd till arbetet, praktikanterna upplevs också vara till stor nytta på en del av praktikplatserna. Någon har till och med tyckt att praktikanten gjort ett bättre jobb än de ordinarie anställda.

### **Analys Mål 7:**

Mångfald och jämlikhet på arbetsmarknaden handlar inte bara om kön och etnicitet utan det handlar också om att personer inte skall kunna diskrimineras p.g.a. ett funktionshinder<sup>132</sup>. Projektet har genom att de skapat praktiktillfällen bidragit till att öka antalet lindrigt funktionshindrade på arbetsmarknaden. Praktikanterna har haft en positiv inverkan på sina praktikplatser, deras resurser har också uppmärksammats och tillvaratagits ute på praktikplatserna. Mångfald i arbetslivet handlar om att allas resurser skall tas tillvara och att diskriminering motarbetas, enligt näringsdepartementet kunde en mer heterogen sammansatt organisation vara en vinst för företagen genom en ökad kreativitet<sup>133</sup>.

För att funktionshindrade skall kunna komma in på arbetsmarknaden krävs bl.a. att arbetsgivarens och de anställdas okunskap, rädsla och oförmåga att bemöta funktionshindret undanröjs. Samtidigt behöver man på individnivå fråga sig vad den funktionshindrade

---

<sup>129</sup> Larsson, 2006

<sup>130</sup> Molin, 2004

<sup>131</sup> Molin, 2004

<sup>132</sup> Sjöberg (red), 2002

<sup>133</sup> Sjöberg (red), 2002

behöver i form av kompetens för kunna utföra arbetsuppgifterna<sup>134</sup>. Projektet har bidragit med att öka mångfalden på företagen i region nordost men vårt resultat visar samtidigt att för att praktiken skall övergå till något mer löneliknande anställning krävs något mer. Det kan vara så att kunskapen kring funktionshinder och bemötandet behöver höjas.

**Mål 8: Skapa intresse för att arbeta inom funktionshindersområdet för personer som studerar på Socialhögskolan, genom att använda sig av studenter i den slutliga utvärderingen genom studenternas C-uppsats. Detta för att det skall bli en objektiv bedömning av en utomstående.**

Genom att vi skriver denna C- uppsats får fler studenter på socionomprogrammet i Göteborg mer kunskap i ämnet funktionshinder och arbete. Det gäller då främst de studenter som kommer att opponera på oss vid examinationstillfället samt våra åhörare. Dessutom har en lärare på institutionen för Socialt arbete visat intresse för vårt arbete med projektet och projektets arbetsmetoder och skulle kunna tänka sig att ta med den eller någon liknande metod i sin undervisning. Detta kan leda till att fler studenter får ett ökat intresse för att arbeta inom funktionshinder längre fram.

En av universitetets uppgifter är, enligt högskolelag (1992: 1434) med sin ändring (1996: 1392), att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet. Detta uppfylls genom att vi, efter kontakt med ansvariga för projekt Språnget, gör vår C- uppsats som en slags utvärdering av projektet och genom att deras arbetsmetoder eventuellt kommer att ingå i undervisningen i någon form.

Projektledarna har liksom oss haft svårt att hitta bra och relevant litteratur i ämnet kring lindrigt funktionshindrade och arbetsliv<sup>135</sup>. De har upplevt att det finns litet utbud av denna typ av litteratur som de vill erbjuda praktikplatserna. Genom vår litteratursökning inför och under utvärderingen har vi funnit litteratur och rapporter som de genom att läsa vår tidigare forskning samt källhänvisning kunnat ta del av.

## **9. Diskussion**

### **9.1. Språnget**

Syftet med vårt arbete är att se om projekt Språngets mål har uppfyllts. Ett övergripande syfte med projekt Språnget är att verka för mångfald och jämlikhet på arbetsmarknaden och ge personer med ett intellektuellt funktionshinder likvärdiga möjligheter som övriga personer i yrkesverksam ålder. Genom detta anser de att livskvaliteten och självkänslan ökar och att det skapar förutsättningar för att leva sitt liv som andra.

Vi kan konstatera att projektet genom att få ut lindrigt intellektuellt funktionshindrade på olika arbetsplatser bidrar till att öka mångfalden. Vi tror också att det kan öka känslan av jämlikhet för en funktionshindrad när personen ser att andra funktionshindrade ingår i en arbetsgrupp. Den tidigare forskningen har visat att många gånger vill inte den funktionshindrade tillhöra den sociala konstruktion, bild av eller grupptillhörighet som de förknippar med funktionshinder. Projektet kan i förlängningen som vi ser det också komma att få den bieffekten att projektet konstruerar en ny grupp som de funktionshindrade kan identifiera sig med. En grupp som befinner sig i ett karriärssteg närmare den öppna arbetsmarknaden.

---

<sup>134</sup> Sjöberg (red), 2002

<sup>135</sup> Se avsnitt 5

En annan bieffekt har blivit att personer valt att delta i den traditionella DV som de tidigare valt bort. En möjlig orsak kan vara att de genom arbetsträningen har sett verksamheten inifrån och har därmed beretts möjlighet till att jämföra med arbetsmarknaden och ändrat sin tidigare inställning och valt att delta i den traditionella DV.

Ytterligare en bieffekt är att valet av att delvis anlita studenter för utvärderingen genererat utökad kunskap om forskning och befintlig litteratur. PO Larssons licentiatavhandling har t.ex. tagits emot med stort intresse.

Genom att projektet under den korta tid som det pågått har fått ut personer i praktik så anser vi att det till den delen har uppfyllt sina mål. De har utgått från individen och utifrån deras önskemål lyckats hitta passande praktikplatser, vilket stämmer väl överens med de lagtexter och rekommendationer som säger att personer med funktionshinder ska ges samma möjligheter i samhället som övriga medborgare. Ett tydligt tecken på att verksamheten fyller ett tomrum är att de har fångat upp 17 personer som tidigare inte har velat delta i någon av den sysselsättning som stadsdelarna tidigare kunnat erbjuda. Med detta uppfyller projekt Språnget också kommunens ansvar om att skapa meningsfull sysselsättning som utgår från individens önskemål. Vi anser därför att verksamheten möter de nya krav som ställs från brukarna om ett bättre alternativ för övergången från skola till sysselsättning.

#### *Inför fortsatt verksamhet*

Projekt Språnget är en form av DV som har som mål att arbetsträna och få ut personer i arbetslivet. Idag är det många som inte vill delta i den traditionella DV pga. att den upplevs som stökig eller att de vill utvecklas till att ta större eget ansvar. Det kan också vara så att de vill ta ett steg framåt i karriären. Vi tror att om man ställer högre krav på praktikanterna att sköta sin praktik dels bidrar till att fler med LSS insatser kan klättra karriärmässigt och dels kan visa praktikplatserna att det är möjligt att anställa dessa personer. Skall man fortsätta med utflyttad DV så bör man nog i framtiden ställa andra krav på praktikplatserna vad gäller coachning och utbildning för att brukarna skall vara väl förberedda den dagen anställning verkligen är på gång. Man bör också se över vad man kan göra för att de anställda på praktikplatserna skall ta till sig den fortbildning som erbjuds. Ett förslag från en respondent var att tillverka en lättillgänglig broschyr, vilket vi kan se skulle fylla en funktion för att lättare kunna väcka intresse. Det kan också underlätta för coacherna att informera personer som inte varit med i initialfasen av praktikintroduktionen. Precis som en respondent varit inne på är det viktigt att man ser till individen och inte till funktionshindret. Vi tror samtidigt att kunskap om funktionshindret skapar förutsättningar för att kunna se förbi det.

Enligt den tidigare forskningen är det viktigt att kartläggning och arbetsträningen får ta tid, och att det är viktigt att individen känner tilltro till sin coach. Vårt resultat visar att idag så är det inte alltid coacherna som arbetstränar praktikanten vilket ibland lett till att coachen inte alltid har haft rätt eller tillräcklig kunskap om praktikantens kompetens. Eftersom coacherna har olika förutsättningar för att komma ifrån sitt ordinarie arbete så påverkas deras flexibilitet och möjlighet att själva styra över den tid de lägger i projektet. Varje coach har idag mellan en till fyra deltagare vilket de känner att de hinner med. Vi ställer oss frågan om hur många praktikanter som en coach kan klara att ha om verksamheten utökas, det med tanke på den tidskrävande process som arbetsförberedelse bör vara enligt forskningen om supported employment. Som det är idag har projektledaren utfört många av arbetsuppgifterna. Ett förslag för att undvika detta i framtiden är att coacherna ges tillräcklig tid att tillsammans med praktikanten träna på alla olika moment som kan behövas inför praktiken.



## 9.2. Utvärderingen

Syftet med studien var att ta reda på hur projekt Språngets mål har uppfyllts och vi tycker att vi har lyckats med detta. Vi anser att vi uppnått vårt syfte och svarat på våra frågeställningar.

En nackdel med måluppfyllelsemodellen är oklarhetsargumentet<sup>136</sup>. Projektet har ett flertal mål som vi har utvärderat och vi kan se att målformuleringarna kan upplevas något generella. De är inte så specifika, vilket kan påverka att målen blir lättare att uppnå eftersom varje delmål är så brett. Det starkaste argumentet mot måluppfyllelsemodellen är att man inte ser till bieffekter som verksamheten bidrar till eller yttre omständigheter som påverkar verksamheten i den riktning som avsett med insatsen en s.k. nolleffekt<sup>137</sup>. Vi har inte haft möjlighet under den korta tid som utvärderingen pågått kunnat undersöka dessa fenomen fullt ut. Dessutom har inte projektet pågått så länge att det är möjligt att studera vilka bieffekter det medfört eller bidragit till. Vi anser oss ändå ha sett vissa bieffekter.

Vi vet inte om resultatet skulle ha sett annorlunda ut om vi även kunnat intervjua de praktikplatser där praktiken avbrutits p.g.a. missnöje. Vi har inte heller kunnat intervjua de som har tackat nej till att ha praktikanter och vet därför inte vad som påverkat dem. Vi var i början lite oroliga för att coacherna i intervjuerna skulle vilja visa upp en bra verksamhet för att undvika nedläggning. Vi uppfattar dock att de har kommit med både ris och ros.

Vi funderar på om det hade ökat validiteten ännu mer om vi kunnat göra observationer också. Det hade också kunnat bekräfta att frågorna var rätt ställda. Vi hade också tänkt titta på hur samverkan mellan stadsdelarna fungerat och upplevts fungera. Enligt Kvale krävs det mycket av en intervjuare. Det är viktigt att intervjuaren är väl insatt i ämnet och kan ställa relevanta följdfrågor under intervjuerna<sup>138</sup>. På grund av vår okunskap i kombination med den korta tid som en C- uppsats har kunde vi inte göra en pilotstudie. Den yrkeskategori som vi inriktade oss på – mellanled – är inte så van vid att tänka utifrån ett organisatoriskt perspektiv på det sätt som vi hade tänkt oss. Vi var inte heller så insatta i verksamhetens organisation, vilket ledde till att våra frågor och följdfrågor inte lyckades lyfta fram det vi sökte svar på. Vi valde därför att inte presentera det resultatet för att inte riskera utvärderingens validitet.

## 9.3. Förslag till fortsatt forskning

Det har i litteratursökningen visat sig att forskningen kring intellektuellt funktionshinder och arbetsliv varit relativt tunt även om det har ökat de senaste åren. Framförallt finns det nästan ingen forskning ur ett arbetsgivarperspektiv. Resultatet visade också att det trots att det gick bra för praktikanterna var arbetsgivarna tveksamma till att fastanställa dem utan någon form av bidrag. Vi tycker därför att arbetsgivarperspektivet är något man behöver forska kring i framtiden. Ett av målen var att bidra till jämställdhet och mångfald på arbetsmarknaden, ett annat var att påverka attityder och fördomar och vi tror att för att kunna göra detta måste man veta vilka attityderna och fördomarna är. Vi tror också att det är viktigt att ta reda på arbetsgivarnas förutsättningar för att även kunna möta det behovet.

---

<sup>136</sup> Vedung, 1998

<sup>137</sup> Vedung, 1998

<sup>138</sup> Kvale, 1997

## Källor:

### Litteratur

Abrahamsson, K. (1995): *Arbetsplatsens dolda trösklar: forskning och utveckling för funktionshindrades arbetsmarknad och arbetsförhållanden*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden

Antonsson, S (2003): *Stödets betydelse: supported employment: i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro: Örebro Universitet

Bakk, A., Grunewald, K. (2004): *Omsorgsboken: en bok om människor med begåvningsmässiga funktionshinder*. Stockholm, Liber. 3:e uppl

Fredriksson, E. (2007): *Funktionsbedömning och supported employment. För personer med psykiskt funktionshinder*. Tullinge: FoU Södertörn

Gilje, N., Grimen, H. (1995): *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos.

Hernes, Stiles & Bollingmo (red.)(1996): *Vägen till arbete. Nytt perspektiv på rehabilitering*. Stockholm, Johansson & Skyttmo förlag.

Jeppsson Grassman, E, Antonsson, S, Stål, R, Svedberg, L. (2003): *Att drabbas och att forma sitt liv*. Lund: Studentlitteratur

Knutsson, H., Persson, K. (2001): *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Kvale, S. (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur. Upplaga 1:16

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

Larsson, S, Lilja, J, Mannheimer, K. (red)(2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Lindqvist, R., Sauer, L. (red)(2007): *Funktionshinder, kultur och samhälle*. Lund: Studentlitteratur

Molin, M.(2004): *Att vara i särklass – om delaktighet och utanförskap i gymnasiesärskolan*. Doktorsavhandling vid Institutionen för beteendevetenskap/Institutet för handikappvetenskap Linköpings universitet

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

Norström, C., Thunved, A. (2005): *Nya Sociallagarna*, artonde upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 18:e upplagan.

Nolén, K. (2005): *Ett arbetsliv för människor med funktionshinder? - En litteraturöversikt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Sjöberg, M. (red) (2002): *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur

Svenning, C. (2003): *Metodboken*. Eslöv: Lorentz Förlag. 5:e upplagan

Tideman, M. (2000): *Normalisering och kategorisering – Om handikappideologi och välfärdspolitik i teori och praktik för personer med utvecklingsstörning*. Göteborgs universitet. Skriftserien 2001:1

Tunevall, C-M. (1996): *SIUS: uppföljning av försöksverksamheten med särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet: delrapport II*. Solna: AMS

Vedung, E. (1998): *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund, Studentlitteratur

Yin, R.K. (2007): *Fallstudier: design och genomförande*. Malmö: Liber

### **Skrifter i Statens Offentliga Utredningar (SOU)**

SOU 1991:46: *Handikapp, välfärd, rättvisa. Betänkande från 1989 års handikapputredning*. Stockholm, Allmänna förlag.

### **Lagar och förordningar**

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1993:387) om stöd och service för vissa funktionshindrade

Förordning (2000:630) om särskilda insatser för funktionshindrade som medför nedsatt arbetsförmåga

Socialtjänstlag (2001:453)

### **Internetkällor**

*Aktivitetsersättning* Försäkringskassan (2007) (Elektronisk)

Tillgänglig ><http://www.forsakringskassan.se/fakta/aktivitetsers/?page=/privatpers/funktionshinder/index.php>< (071201)

*Aktivitetsersättning* Handikappupplysningen (2007) (Elektronisk)

Tillgänglig >[http://www.hu.sll.se/gn/opencms/web/HU/ekon\\_stod/ekonomiskt\\_stod\\_for\\_vuxna/aktivitetsersattning.html](http://www.hu.sll.se/gn/opencms/web/HU/ekon_stod/ekonomiskt_stod_for_vuxna/aktivitetsersattning.html)< (071201)

*Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2005*. (Elektronisk) AMS, Stockholm, 2006.

Tillgänglig PDF-format >[http://www.amv.se/library/Documents/rapporter/2006/ure06\\_1.pdf](http://www.amv.se/library/Documents/rapporter/2006/ure06_1.pdf)< (071201)

Autismforum Hemsida (2007): *Aspergers syndrom* (Elektronisk)

Tillgänglig

>[http://www.autismforum.se/gn/opencms/web/AF/Vad\\_ar\\_autism/aspergers\\_syndrom/](http://www.autismforum.se/gn/opencms/web/AF/Vad_ar_autism/aspergers_syndrom/)<  
(071201)

*Faktablad Lönebidrag 2007* (Elektronisk) AMS Stockholm, 2007.

Tillgänglig PDF-format><http://www.ams.se/admin/Documents/faktablad/lonbid.pdf>.<  
(071201)

*Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2006* (2007).(Elektronisk)  
Statistiska centralbyrån, Arbetsmarknadsstyrelsen.

Tillgänglig PDF-

format>[http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/AM0503\\_2006A01\\_BR\\_AM78ST0702.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM0503_2006A01_BR_AM78ST0702.pdf)  
< (071201)

Göteborg stad Hemsida: Handikappanslaget. (2007) (Elektronisk)

Tillgänglig><http://www.goteborg.se/prod/sk/goteborg.nsf/1/tjanster,funktionshinder,handikappanslaget?OpenDocument>< (071201)

Handikappförbundet Hemsida.(Elektronisk)

Tillgänglig><http://www.hso.se/start.asp?sida=310>< (071201)

Nationalencyklopedin. *Arbete*. (2007). (Elektronisk)

Tillgänglig>[http://nationalencyklopedin.se/jsp/search/search.jsp?h\\_search\\_mode=simple&h\\_advanced\\_search=false&t\\_word=arbete&btn\\_search=S%F6k+direkt%21](http://nationalencyklopedin.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=arbete&btn_search=S%F6k+direkt%21)< (071201)

Vetenskapsrådet Hemsida (Elektronisk)

Tillgänglig PDF-

format><http://www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf><(071217)

## Övriga källor

Socialdemokraternas **förslag till Budget 2007** och flerårsplaner 2008-2009 för Göteborgs Stad

Socialstyrelsen (2006). *Handikappomsorg. Lägesrapport 2005*. (Elektronisk) Stockholm: Socialstyrelsen.

Tillgänglig PDF-format><http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/D2110ADD-26D1-49F9-B2CE-D18423E34FCB/4976/20061316.pdf>< (071201)

Socialstyrelsen (2007): *Handikappomsorg Lägesrapport 2006*. (Elektronisk) Stockholm: Socialstyrelsen. Tillgänglig PDF-

format>[http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/ED5DA4C3-19D0-480B-AD69-C0CC6BDBC2A0/7043/20071317\\_rev.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/ED5DA4C3-19D0-480B-AD69-C0CC6BDBC2A0/7043/20071317_rev.pdf)< (071201)

Socialstyrelsen (2003) Rapport2003-4-1: *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*. (Svensk version av International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)) (Elektronisk)

Tillgänglig PDF-format><http://www.sos.se/FULLTEXT/4/2003-4-1/2003-4-1.pdf>< (071201)

Socialstyrelsen (2007). *Termbank; funktionshinder*. (Elektronisk)

Tillgänglig ><http://app.socialstyrelsen.se/termbank/QuickSearchBrowse.aspx>< (071201)

### Frågor till projektansvarig

- ▶ Vi vill undersöka hur kontakt, coaching, erbjudande om utbildning, support mellan brukare, coach och företag skett o.s.v. Vi vill genom intervjuer ta reda på hur företagens representanter respektive hur coacherna upplever hur kontakter och projektet fungerat. Dess fördelar respektive vad som kunde ha gjorts annorlunda. Hur ställer du dig till det?
- ▶ Hur uppstod idén till projektet?
- ▶ Vilken är din roll i projektet
- ▶ Vilka är de olika coacherna, namn telefon o.s.v. (för kontakt inför intervju)
- ▶ Vilka är företagen, kontaktpersoner, telefon o.s.v. (för kontakt inför intervju)
- ▶ Hur har initial kontakt tagits med företag?
- ▶ Hur har initial kontakt tagits med brukare
- ▶ Ev. ”mellanhänder” (kontakter som försäkringskassa, arbetsförmedling, sargymnasium)
- ▶ Vad tycker du fungerat bra
- ▶ Vad kunde ha gjorts annorlunda
- ▶ Har du något du vill att vi tar reda på angående metod och tillvägagångssätt
- ▶ Vad är det ni har erbjudit företagen/ arbetsgivarna: utbildning, information osv.

### Frågor till projektledaren

Vi vill undersöka hur kontakt, coachning, erbjudande om utbildning, support mellan brukare, coach och företag skett o.s.v. Vi vill genom intervjuer ta reda på hur företagens representanter respektive hur coacherna upplever hur kontakter och projektet fungerat. Dess fördelar respektive vad som kunde ha gjorts annorlunda. Hur ställer du dig till det?

- Vilken är din roll i projektet
- Vilka är företagen, kontaktpersoner, telefon o.s.v. (för kontakt inför intervju)
- Hur har initial kontakt tagits med företag?
- Hur har initial kontakt tagits med brukare
- Ev. ”mellanhänder” (kontakter som försäkringskassa, arbetsförmedling, sargymnasium)
- Vad tycker du fungerat bra
- Vad kunde ha gjorts annorlunda
- Har du något du vill att vi tar reda på angående metod och tillvägagångssätt
- Vad är det ni har erbjudit företagen/ arbetsgivarna: utbildning, information osv.

## Frågor till coacherna

### Företag/Praktikplatser

- *Berätta lite om dig själv, anställning, arbetsbefattning*
- Vilka företag har du haft kontakt med
  
- Hur har initial kontakt tagits med företag?
  - vem har tagit kontakten
  - vem har föreslagit företaget/n
  
- Hur ofta har du besökt företag innan praktik?
  - utan praktikant
  - med praktikant
  
- Hur många gånger har du varit och besökt/coachat praktikanten under praktiktiden?
- Vad har fungerat bra i kontakten med företagen
  - vad hade kunnat göras annorlunda?
- Har du erbjudit företagen någon utbildning?
  - vad för något kan du ge exempel?
  
- Har företagen efterfrågat utbildning?
  - i så fall vad?
  - hur har förfrågan gått till (i vilket sammanhang och i vilket forum ex. per telefon, vid besök, när något uppstått), ge exempel
  
- Vad har fungerat bra med erbjudanden om utbildning o.s.v. till företagen
  - vad hade kunnat göras annorlunda?
  
- *Har ni upprättat någon form av skriftligt avtal med praktikplatserna*
  - *Om ja, ge exempel*



- *Om nej, tror du det gjort någon skillnad*

### **Praktikanter/Praktikanter**

- Hur många praktikanter har du haft kontakt med
  - Hur många har tackat Ja
  - Hur många har tackat nej
- *Hur många praktikanter har du varit kontaktperson för*
  - *Sammanlagt under hela projektet*
  - *Som flest under samma period*
  - *Kommer alla ifrån din stadsdel eller hur fungerar det*
- Hur har initial kontakt tagits med praktikanter?
  - vem har tagit kontakten
  - vem har föreslagit praktikanten
- Vem har föreslagit vilken slags praktikplats (praktikanten eller ngn annan)?
- I de fall praktikant haft förslag hur många har det gått att matcha med önskad praktikplats
- Hur många gånger har du varit och besökt/coachat praktikanten under praktiktiden?
  - kan du ge exempel på hur coachningen sett ut på olika praktikplatser
- Vad har fungerat bra med coachningen
  - vad hade kunnat göras annorlunda
- Vad har fungerat bra med den uppsökande verksamheten
  - vad hade kunnat göras annorlunda?
- Har du upprättat något skriftligt avtal med praktikanten
  - Om ja, kan du exemplifiera
  - Om nej, tror du det gjort någon skillnad
- Tror du det haft någon betydelse för praktikanterna at ni varit fyra stadsdelar under projektet
  - Om ja, ge exempel
  - Om nej, varför inte

## Organisation

- Finns nedskriven *individuell* arbetsplan
  - Om ja, hur har den följts upp
  - Kan vi i så fall få ett exemplar av den
  - Finns nedskrivna tillvägagångssätt/metod
- Hur sker dokumentation
- Hur har det fungerat med din ordinarie anställning att ha 25 % i projektet?
  - med avseende på kolleger
  - praktikant
  - restid
  - dokumentation
  - Hade något kunnat göras annorlunda
- Hur ofta har ni coacher haft kontakt med varandra
  - Hur har kontakten gått till
  - Har ni avsatt tid för samtal mellan er coacher
  - Hade något kunnat göras annorlunda
- Om ni coacher inte har haft kontakt er emellan
  - vad har varit positivt med det
  - vad har varit mindre bra med det
  - Vad hade kunnat göras annorlunda
- Ni har samverkat i fyra stadsdelar under projektet
  - Hur har det fungerat
  - Vad har varit positivt
  - Vad kunde ha gjorts annorlunda
- Hur har du upplevt att du fått stöd från ledningen
  - från din närmsta chef
  - från planeringsledare (Birgitta Thielen)
  - från projektledaren (Åsa Almberg)
  - från projektansvarig (Kenneth Pettersson)
- Har du upplevt att något varit problematiskt under projektet?
- Kan du se något negativt med projektet som helhet
- Kan du se något positivt med projektet som helhet
- Har du något/ några förslag vid ev. fortsättning/förlängning av projektet.

**Frågor till praktikplatserna**

- *Beskriv arbetsplatsen*
  - *Hur många anställda*
  - *Verksamhetens syfte*
- Hur kom ni i kontakt med projekt Språnget?
- Hur tänkte ni när ni valde att bli en praktikplats?
- Hade ni haft funderingar på att ha praktikant innan ni kom i kontakt med projektet?
- *Känner ni till att det går att söka olika bistånd för arbetsplatsintegrering?*
  - *Om ja – vet ni vart ni skall vända er med ansökan*
- *Hur ofta har coacherna varit här ute på praktikplatsen innan praktikanten kom?*
  - *Har det varit tillräckligt?*
  - *Är det något som kunde ha gjorts annorlunda?*
- *Hur ofta har coacherna varit här ute på praktikplatsen under praktiken?*
  - *Har det varit tillräckligt?*
  - *Är det något som kunde ha gjorts annorlunda?*
- Hur har coachernas besök sett ut?
  - *Vilket upplägg har besöken haft?*
  - *Är det något som kunde ha gjorts annorlunda?*
- Har coacherna erbjudit er någon utbildning?
  - *I så fall vad?*
  - *Hur har förfrågan gått till?*
  - *Har ni kunnat utnyttja erbjudandet?*
    - *Om ja: vad har ni tagit del av (litteratur, föreläsningar osv.)?*
    - *Om nej: varför inte?*
- Vad har fungerat bra med praktikanten?
  - *Vad har fungerat mindre bra?*
  - *Vad hade kunnat göras annorlunda?*
- Har praktikanten haft en speciellt utsedd kontaktperson hos er på företaget?
  - *Om ja: Vad har varit positivt*
  - *Har något varit negativt med detta?*
  - *Hur tror du att det hade sett ut utan kontaktperson?*
- *Har ni haft någon att ringa om ni känt att ni behövt det?*
  - *Om ja i vilket sammanhang*
  - *Och till vem har ni vänt er*
  - *Om nej varför inte*

- *Känner ni att ni fått stöd från projektets personal*
  - *Hade något kunnat göras annorlunda*
  
- Har ni på företaget upprättat någon form av arbetsplan för praktikanten?
  - I så fall: vem/ vilka har skrivit den?
  - Vilket syfte har arbetsplanen?
  - Hur har ni använt er av arbetsplanen?
  - Vad kunde ha gjorts annorlunda?
  
- Har ni utarbetat något hjälpmedel/ stöd/ arbetsuppgifter speciellt för praktikanten?
  - Ge exempel.
- Om praktiken har avbrutits i förtid: skulle ni kunna tänka er att ta in en ny praktikant från liknande projekt? Motivera gärna ert svar.
  
- Hur skulle vilja att det ser ut framöver?
  
- Kan du se något negativt med projektet som helhet
- Kan du se något positivt med projektet som helhet
  
- *Vill ni att vi nämner företagets namn i inledningen av arbetet?*