



**Utformande av enkät som kan
användas till att kartlägga självupplevd
arbetsförmåga hos personer med intellektuell
funktionsvariation (IF)**

Katarina Eklund & Tilde Jåfs

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Ergoterapi
Identifikationsnummer:	Katarina Eklund 7286, Tilde Jåfs 7287
Författare:	
Arbetets namn:	Utformande av enkät som kan användas till att kartlägga självupplevd arbetsförmåga hos personer med intellektuell funktionsvariation(IF)
Handledare (Arcada):	Annikki Arola
Uppdragsgivare:	Yrkeshögskolan Arcada
<p>I Finland finns det ca 25 000 personer i arbetsför ålder som har en funktionsvariation. Det finns 3000 personer med funktionsvariation som kunde utföra avlönat arbete men endast 500 personer gör det. Således finns det ca 2500 personer med funktionsvariation utanför arbetsmarknaden. Detta examensarbete skrivs inom ramen för projektet ”Stödja personer med intellektuell funktionsnedsättning att få förvärvsarbete”. Projektet är ett samarbete mellan Yrkeshögskolan Arcada och Kårkulla samkommun. Forskning visar att det finns en önskan bland personer med intellektuell funktionsvariation att få ha ett avlönat arbete. Samtidigt visar forskning att arbetsgivare saknar kunskap om denna målgrupps resurser vilket leder till att dessa personer har svårt att få en anställning. Syftet med detta arbete är att skapa en enkät för att kartlägga självupplevd arbetsförmåga hos personer med intellektuell funktionsvariation inom Kårkulla. Vårt fokus i detta arbete ligger på begreppet aktivitetsrättvisa. Personer med intellektuell funktionsvariation utgör en utsatt grupp i samhället. Forskning visar att denna grupp upplever stigmatisering, diskriminering och ojämlikheter vilket leder till att denna grupp upplever aktivitetsorättvisa. Ofta kan personerna se sig själva som en börda och anser att intellektuell funktionsvariation är icke önskvärt. Detta kan leda till aktivitetsdeprivation. Examensarbetet utgör en kvantitativ studie där en enkät har skapats och en pilotundersökning på enkäten genomförts. Pilotundersökningen utfördes eftersom det behövdes information om huruvida förbättringar eller ändringar på enkäten krävdes. I pilotundersökningen deltog två försökspersoner verksamma inom Kårkulla Nyland. Det visade sig att frågorna behövde skalas ner eftersom försökspersonerna upplevde det som en aning ansträngande att fylla i enkäten. Några frågor som försökspersonerna svarade ”vet inte” på skalades bort eftersom det tyder på att personerna inte uppfattat frågan. Vidare visade resultaten från pilotundersökningen att frågorna ska vara kopplade till arbetsförmåga så de inte misstolkas. Den slutliga enkäten består av 28 frågor och tre utvärderingsfrågor. Eftersom det för tillfället inte finns bedömningsinstrument i Finland som berör arbetsförmåga anpassad för målgruppen i fråga är detta ett viktigt område att fokusera på och forska inom.</p>	
Nyckelord:	intellektuell funktionsvariation, arbete, avlönat arbete, aktivitetsrättvisa,Pict-O-Stat
Sidantal:	57

Språk:	svenska
Datum för godkännande:	2.12.2019

INNEHÅLL

1	Inledning	4
2	Bakgrund	5
2.1	Definition på Intellektuell funktionsvariation och dess påverkan i vardagen	5
2.2	Arbete och hälsa	6
2.3	Intellektuell funktionsvariation och arbete	9
2.4	Bedömning av arbetsförmåga	10
2.5	Lagen	11
3	Enkät som datainsamlingsmetod	11
3.1	Validitet och reliabilitet	13
4	Tidigare forskning	14
5	Teoretisk referensram	19
6	Syfte	21
7	Metod	21
7.1	Aktivitetsanalyser	22
7.1.1	<i>Resultat av aktivitetsanalyserna</i>	23
7.2	Enkätverktyg	24
7.2.1	<i>Omformulera frågor</i>	25
7.3	Pilotundersökning	25
7.3.1	<i>Resultat från pilotundersökningen</i>	26
7.4	Etiska aspekter	28
8	Resultat	29
9	Resultatdiskussion	35
10	Metoddiskussion	38
11	Implikationer för praktiken	41
	Källor / References	43
	Bilaga 1. aktivitetsanalyser	46
	Bilaga 2. lättläst informationsbrev och samtycke	54

1 INLEDNING

Vårt examensarbete inkluderas i projektet ”Stödja personer med intellektuell funktionsnedsättning att få förvärvsarbete” som finansieras av Konstsamfundet. Aktörerna som medverkar i projektet är Yrkeshögskolan Arcada och Kårkulla samkommun. Beställaren för detta arbete är Yrkeshögskolan Arcada. Projektets syfte är att kartlägga, utveckla metoder och praxis för personer med intellektuell funktionsvariation. I projektet medverkar flera studerandegrupper som skriver sitt examensarbete från olika perspektiv. De som deltar i studierna är personer i arbetsför ålder med intellektuell funktionsvariation i Nyland och Åboland. Syftet med vårt arbete är att skapa ett enkätverktyg som kan användas för att kartlägga arbetsförmåga hos personer med intellektuell funktionsvariation. Verktöget är ett led i att fånga dessa personers resurser och förmågor och bidra med möjligheten till att flera personer med intellektuell funktionsvariation ska kunna komma sig ut på arbetsmarknaden.

Det är varje människas rätt i samhället att ha möjlighet till delaktighet på arbetsmarknaden, oavsett om man har eventuella begränsningar som försvårar situationen till att få eller behålla ett arbete. Personer med intellektuell funktionsvariation (IF) utgör en speciellt utsatt grupp eftersom de utsätts för olika former av diskriminering och kränkningar på arbetsplatser men även möts av byråkratiska system som försvårar deras situation ytterligare till att få avlönat arbete. Det råder också en stor okunskap om denna grupps resurser och förmåga till att kunna utföra avlönat arbete. Därför är det viktigt att synliggöra resurserna och de förmågor personerna har så att de inte ska uppfattas som främmande för arbetstagare, kollegor och samhället i stort.

I detta arbete har vi med hjälp av enkätverktyget Pict-O-Stat skapat en kvantitativ enkät som kan mäta självupplevd arbetsförmåga hos personer med IF. Den forskning som finns kring personer med IF genomförs ofta i samarbete med anhörig eller annan handledande personal. Med hjälp av enkätverktyget Pict-O-Stat som använder pictogram bilder, inspelat ljud och skriven text är tanken att personer med IF ska kunna besvara frågorna självständigt eller med minsta möjliga assistans. På detta sätt kan vi få fram den självupplevda arbetsförmågan hos personer med IF. Vi har i vårt arbete valt att inte avgränsa målgruppen ”intellektuell funktionsvariation” eftersom tanken är att skapa ett

enkätverktyg som ska vara möjligt att fånga upp så många personer som möjligt, som har någon form av utmaningar och begränsningar i vardagen. Även från projektets sida har det funnits en önskan om att inte avgränsa målgruppen.

2 BAKGRUND

Vi kommer att i detta kapitel redovisa vad intellektuell funktionsvariation innebär och hur den kan påverka vardagen. Vi kommer även att gå in på hur arbete påverkar hälsa samt redovisa var personer med funktionsvariation finns verksamma och inom vilka arbetsverksamheter. Till slut kommer vi att ta upp bedömning av arbetsförmåga samt gå in på vad lagen säger.

2.1 Definition på Intellektuell funktionsvariation och dess påverkan i vardagen

Intellektuell funktionsvariation (IF) innebär att en person har utmaningar i att lära sig och förstå nya saker. På vilket sätt detta påverkar en persons vardag och liv ser väldigt olika ut eftersom det finns olika grader av funktionsvariationer. Den kan vara lindrig vilket innebär att en person kan leva och klara sig relativt självständigt. Eller så kan det vara en svårare grad som gör att personen är beroende av hjälp på flera områden för att kunna klara sig. (Kehitysvammaliitto 2016). Benämningen ”funktionsnedsättning” används synonymt med ordet ”funktionsvariation”. Förbundet för de utvecklingsstördas väl (FDUV) beskriver intellektuell funktionsnedsättning som ett samlingsbegrepp för olika tillstånd som innebär att man har svårigheter med att förstå och lära sig nya saker och att uttrycka sina tankar och känslor (FDUV 2019).

Beroende på grad av intellektuell funktionsnedsättning kan en person ha utmaningar inom olika områden i vardagen. Det kan handla om teoretisk förmåga och färdigheter som man inom skolan tränar som t.ex. att kunna skriva, räkna och läsa. Man kan också ha en begränsad förmåga att fungera socialt tillsammans med andra människor. I det vardagliga livet kan det innebära utmaningar i att sköta sin personliga hygien och att klä sig och att äta självständigt. En del personer kan behöva hjälp med att sköta sin ekonomi. Personer med intellektuell funktionsvariation kan även behöva stöd i att strukturera sin vardag och

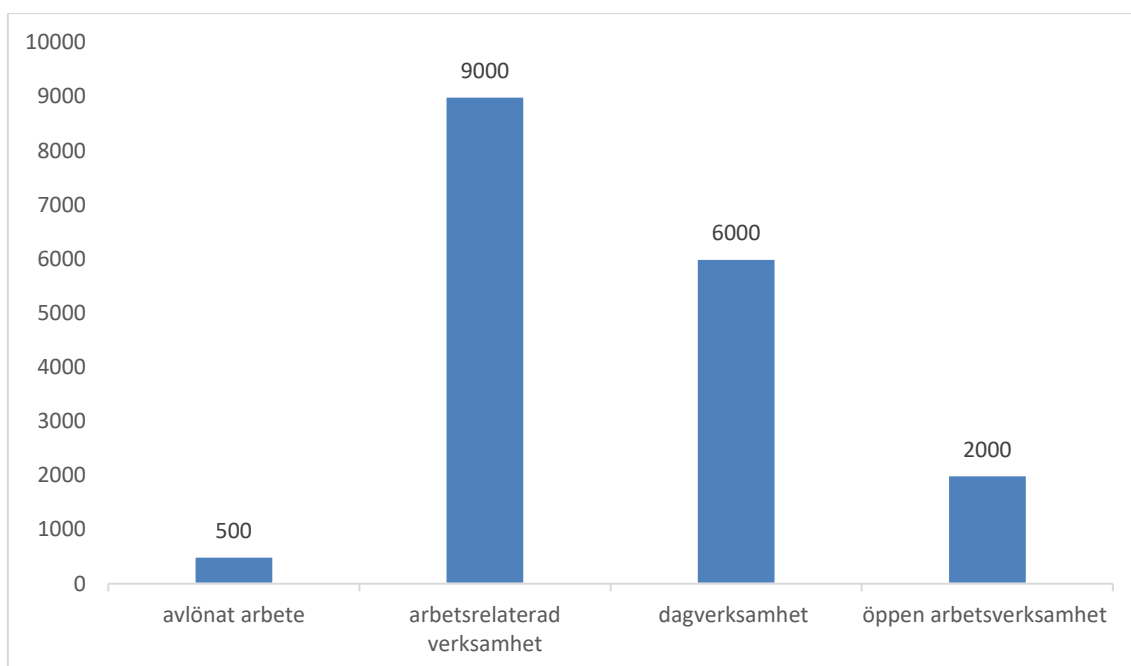
hjälp med att skapa och upprätthålla dagliga rutiner. En del personer kan uttrycka sig självständigt och förstå tilltal. Medan andra personer kan ha en svårare grad av funktionsvariation vilket kan innebära att man behöver ta hjälp av tecken som stöd eller andra former av kommunikationsmedel för att kunna kommunicera med omgivningen. För en person med intellektuell funktionsvariation innebär abstrakt tänkande en utmaning och detta påverkar även förmågan till att kunna förutspå konsekvenser. Personer med intellektuell funktionsvariation kan också behöva mera tid på sig för att uträtta saker och för att förstå nya saker. (Infoteket om funktionshinder 2019).

På basen av detta förstår man att begreppet “intellektuell funktionsvariation” är mycket mångfacetterat och det rör sig om personer som kan ha en varierad problematik och funktionsförmåga i det dagliga livet. Ur ett ergoterapeutiskt perspektiv tänker vi att det blir viktigt att ha detta i åtanke då vi har skapat och formulerat frågor i vår enkät. Vi har strävat till att utforma lättbegripliga frågor som samtidigt fångar upp det vi är ute efter att undersöka, dvs. självupplevd arbetsförmåga.

2.2 Arbete och hälsa

I Finland finns det ca. 25 000 personer i arbetsför ålder som har en funktionsvariation. Endast 500 personer av dessa utför avlönat arbete. Uppskattningsvis finns det 3000 personer med funktionsvariation som skulle ha förmågan att kunna utföra avlönat arbete. Eftersom det finns 3000 personer som kunde utföra avlönat arbete men endast 500 personer gör det kan vi således konstatera att det finns ca. 2500 personer med funktionsvariation som står utanför arbetsmarknaden. Personer med funktionsvariation finns verksamma inom olika former av arbetsrelaterad verksamhet, dagverksamhet och öppen arbetsverksamhet. Ungefär 9000 personer med funktionsvariation deltar i arbetsrelaterad verksamhet. I dagverksamhet deltar 5000–6000 personer med funktionsvariation. I öppen arbetsverksamhet deltar över 2000 personer med funktionsvariation. (Kehitysvammaliitto 2016). För att tydliggöra var personer med funktionsvariation finns representerade se tabell 1.

Tabell 1. Översikt över antal personer med funktionsvariation som finns representerade i olika arbetsverksamheter.



Arbetsrelaterad verksamhet erbjuds av kommunen, stiftelser eller privata organisationer på verksamhetscenter. Arbetstiden varierar från person till person. En del jobbar fem dagar i veckan emedan andra färre. Därutöver kan arbetsdagens längd också variera. Arbetstagaren betalar oftast en underhållsavgift åt verksamhetscentret som kan vara mer än den arbetsersättning man får i dagen. (Verner 2018a). Dagverksamhet innebär att öka och upprätthålla vardagliga förmågor med mera fokus på social gemenskap (Helsinginseutu 2019). Öppen arbetsverksamhet innebär att personen jobbar på en vanlig arbetsplats och kommunen är den som står för utbetalning av arbetsersättning som är mellan 0-12 euro per dag. Också i arbetsrelaterad verksamhet betalas 0-12 euro om dagen som kommunen står för. (Kehitysvammaliitto 2016).

Forskning visar att det finns ett starkt samband mellan upplevd god hälsa och produktivitet (Lysaght et al. 2017). Ur ett aktivitetsperspektiv är sysselsättning även viktigt för aktivitetsbalans och för att få struktur på vardagen. Wagman et al. (2011) utförde en litteraturstudie på olika perspektiv av aktivitetsbalans och som ett resultat av dessa kommer fram till att upplevelsen av balans innefattar lämpliga mängder och lämplig tidsanvändning mellan olika aktiviteter. Till en god aktivitetsbalans hör också

varierande aktiviteter med olika värde för personen, balansen är därmed individuell för var och en. (Wagman et al. 2011, 3-4)

För att uppleva god hälsa behöver man kunna använda sig av sin kompetens på arbetsplatsen. Att ha möjlighet att använda sina förmågor och känna sig kapabel har visat sig påverka positivt på arbetstillfredsställelsen hos personer med IF (Akkerman et al. 2014, 549). Arbete kan även förbättra en persons fysiska och psykiska välmående, samtidigt som arbetslöshet kan ha en direkt negativ inverkan på välmående. Bland personer med funktionsvariation leder bristen på arbetsmöjligheter till sämre hälsa, vilket skapar en ond cirkel där ohälsa förvärrar hälsotillståndet ytterligare hos dessa personer (Goodman 2015, 8).

I en longitudinell Australiensk studie som utfördes bland 7000 hushåll där över 13 000 personer deltog, var syftet att undersöka sambandet mellan arbetskrafts status och psykisk hälsa bland personer med funktionsvariation (Milner et al. 2014). Vidare ville man undersöka huruvida sambandet såg olika ut bland personer utan funktionsvariation. Resultaten visade att bland arbetslösa personer med funktionsvariation var förekomsten av psykisk ohälsa betydligt större än bland arbetslösa personer utan funktionsvariation. Vidare lyfte studien fram resultat som visade att arbete fungerar som en meningsfull och viktig källa för den egna identiteten och tilltron till ens egen förmåga och bidrar med känslor av att vara accepterad, det ger ekonomiskt stöd och är en viktig del av socialiseringen. (Milner et al. 2014, 6).

Största delen av de som utför avlönat arbete sker med stöd av en arbetscoach på en vanlig arbetsplats (Veneri 2019). Arbetscoachen fungerar som en länk mellan arbetstagaren och arbetsgivaren där coachens uppgift är att stöda arbetstagaren, arbetsgivaren och hela arbetsplatsen. Arbetscoachen stöder arbetstagaren i arbetssökningen, arbetsförhandlingar, inlämningen av arbetsuppgifter eller i andra ärenden gällande arbetskontraktet (t.ex. skattekort, arbetsavtal). Dessutom stödjer coachen arbetstagaren att bekanta sig med arbetsgemenskapen samt stöder till utveckling. Arbetscoachen stöder arbetsgivaren bland annat med att söka lämpliga arbetstagare, stöder i arbetsförhandlingar samt hjälper att skraddarsy arbetsuppgifter. (Veneri 2018b).

Att kunna ta del av en arbetsgemenskap, vara produktiv och vara delaktig är således väsentligt för att känna tillhörighet och meningsfullhet. Om man inte har jobb känner man sig lätt utanför samhället, man platsar inte riktigt någonstans. Att uppleva att man har något att bidra med, att känna sig kompetent och att man behärskar sina arbetsuppgifter bidrar till en god yrkesidentitet.

2.3 Intellectuell funktionsvariation och arbete

Gällande arbetsrelaterad verksamhet jobbar personer med funktionsvariation mest inom hantverk, träslöjd, köksjobb, städning, fastighetsskötsel och packningsjobb. Arbetsuppgifterna inom öppen arbetsverksamhet kan till exempel vara köks- och städjobb eller fungera som extra hjälp i butiker, daghem och åldringshem. (Helsinginseutu 2019). I en utredning gjord av Kehitysvammaliitto (2015, 25) där 1030 personer med funktionsvariation deltog visade att över 60% var verksamma inom arbetsrelaterad verksamhet och inom öppen arbetsverksamhet var motsvarande andelen 21%-23%. De som utförde avlönat arbete var 11%-12%. De vanligaste arbetsuppgifterna var städ- och rengöringsarbete, diverse packnings- och sorteringsarbete samt kök-, café- och restaurangarbete. Utöver dessa så var det vanligt med fastighets-, trädgårds- och gårdsarbete samt annat parkarbete. Bland personerna som hade en utbildning (n=408) var det vanligast med studier inom huslig ekonomi och rengöringsservice, städning, fastighetsskötsel, köksbranschen samt social- och hälsovård. Endast 40% utförde ett jobb som motsvarade deras utbildning. (Kehitysvammaliitto 2015, 33-35).

Personer med IF är således vanligen verksamma inom arbeten som kräver rörlighet (Kehitysvammaliitto 2015, 33). För att kunna utföra arbeten som kräver fysisk ansträngning så blir det därför väsentligt att se till en persons motoriska färdigheter. Motoriska färdigheter handlar om observerbara handlingar som man utför för att kunna röra kroppen eller för att kunna vidröra föremål, så som att t.ex. att sträcka sig, justera och böja sig. För att kunna utföra ett arbete så behövs även förmåga till att planera och strukturera sina arbetsuppgifter och tänka ändamålsenligt. Därför är det också viktigt att ta fasta på vilka slags processfärdigheter en person har. Processfärdigheter rör sig om observerbara handlingar så som att logiskt kunna organisera handlingar i tid och rum och förmågan att kunna använda ändamålsenliga verktyg i en given situation. (Fisher 1993,

321–323). Utöver motoriska- och processfärdigheter blir det viktigt att se till en persons kommunikationsfärdigheter eftersom många jobb även kräver förmåga till att kunna samarbeta och att vara i kontakt med andra människor.

2.4 Bedömning av arbetsförmåga

För att ta reda på en persons arbetsförmåga har bedömningsinstrumentet Assessment of Work Performance (AWP) tagits fram av den svenska ergoterapeuten Jan Sandqvist. Genom observation bedöms en persons utförande färdigheter relaterat till arbetsförmåga. Instrumentet används för att bedöma 3 områden: processfärdigheter, motoriska färdigheter och kommunikations- och interaktionsfärdigheter. Bedömningsinstrumentet kan användas för personer med olika typer av arbetsrelaterad problematik, vilket betyder att det inte är diagnosbundet eller sjukdomsbundet. Det går att använda både i den direkta arbetsmiljön men det går även att anpassas till artificiella miljöer (Sandqvist 2017, 62-63). Bedömningsinstrumentet Assessment of Work Characteristics (AWC) kan användas som ett kompletterande bedömningsinstrument som mäter aktivitetens krav på klienten. Genom att använda båda dessa instrument kan man få fram vilka krav som ställs på en arbetsuppgift och samtidigt få fram en persons färdighetsprofil (Sandqvist 2017, 63).

Arbete pågår för tillfället för att översätta dessa även till finska. Vilket betyder att det för närvarande inte finns ett motsvarande bedömningsinstrument i Finland som är anpassat för personer som har t. ex. en intellektuell funktionsvariation. De instrument som finns i Finland för att bedöma arbetsförmåga går inte i detalj in på olika färdigheter eller resurser som behövs för en given arbetssituation. Work Ability Index (WAI) och Work Ability Score (WAS) används för att få en första uppfattning om en person är i behov av någon åtgärd för att kunna fortsätta vara i arbete. Dessa bedömningsinstrument är utformade för personer i arbetsför ålder men det framgår inte om dessa är möjliga att tillämpa till exempel på personer med intellektuell funktionsvariation (Terveysportti 2019).

Bedömningsinstrumenten WAI och WAS är observationsinstrument och fungerar således inte som självskattningsinstrument. Eftersom vi vill ta reda på den självupplevda arbetsförmågan har vi därför valt att inte använda oss av dessa instrument i vårt arbete. I metodbeskrivningen kommer vi att gå närmare in på hur vi har gått tillväga för att utforma ett självskattningsinstrument för att mäta arbetsförmåga.

2.5 Lagen

Arbete är en rättighet för alla. Socialvårdslagen §4 säger bland annat att då man bedömer vad som är för klientens bästa behöver man ta hänsyn till att olika tillvägagångsätt och lösningar tryggar: “utbildning som motsvarar önskemål, anlag och andra färdigheter, en kanal till arbetslivet samt verksamhet som främjar delaktighet” (Socialvårdslagen §4). I lagen angående specialomsorger om utvecklingsstörda §2 sägs att till specialomsorger hör bland annat ordnande av arbetsrelaterad verksamhet samt annan motsvarande verksamhet som främjar anpassning i samhället.

Samtidigt som lagen förespråkar att alla ska ha rätt till arbete så blir det problematiskt att i praktiken fullfölja dessa bestämmelser. Øystein Spjelkavik (2011) har i en sammanställande rapport som handlar om Supported employment i de nordiska länderna, problematiserat detta med att personer med funktionsvariation har svårigheter med att få jobb. Spjelkavik menar att Supported employment är en inkluderingsprocess där lärande och kunskapsutveckling och ett samarbete med arbetsplatsen är det som står i centrum för att man ska lyckas med att skapa goda förutsättningar för personer med funktionsvariation att få sig ett arbete. I praktiken splittras ofta enheter upp och ett nära samarbete mellan dessa organisationer saknas (Spjelkavik 2011, 53-54). I Finland finns ingen enhetlig nationell servicetjänst som har ansvar för Supported employment. Många organisationer erbjuder tjänster med olika benämning och som i större och mindre grad uppvisar en antydning om att det rör sig om tjänster som stöder supported employment (Spjelkavik 2011, 16-17). Vidare lyfter Spjelkavik (2011, 22) fram att personer med funktionsvariation ofta betraktas som personer i behov av rehabiliterings- och socialtjänster, istället för att man kunde se dessa personer som potentiella arbetssökande och som har behov av arbetsmarknadstjänster.

3 ENKÄT SOM DATAINSAMLINGSMETOD

Med hjälp av en kvantitativ undersökningsmetod kan man få ett större urval och en helhetsbild av en målgrupps problematik. Hur bra man lyckas utforma en enkät påverkas av olika saker, dvs. svarsfrekvensen, hur väl enkäten är ifylld och svarens validitet. För att enkäten ska ha ett värde behöver ett stort antal frågor vara besvarade. För att få en så

stor svarsfrekvens som möjligt behöver man ta i beaktande deltagarnas förmåga och motivation. (Denscombe 2017, 245-246).

Det är bra att i början informera deltagarna om hur länge det kommer att ta att fylla i enkäten och hur många frågor det finns, så att hen är beredd på vad som kommer. För att göra detta mer visuellt är det möjligt att genom webbenkäter använda en stolpe som visar hur mycket som kvarstår av enkäten att besvara (Denscombe 2017, 250).

Frågorna i enkäten ska vara utformade så att deltagarna känner sig bekväma att svara på dem. Ifall det är något som gör dem tveksamma kan det leda till att man är oärlig. Ifall man ställer känsliga frågor, till exempel gällande personlig hälsa, är det bra att hålla i minne att deltagarna kan känna sig besvärade av den frågan. För att försäkra sig om att deltagarna ska känna sig bekväma att svara på frågan ärligt hjälper det att försäkra de som deltar med att informationen inte går vidare till en tredje part. Då man utformar frågor är det också viktigt att ta i beaktan om deltagarna kan svara på frågan, dvs. har de den information, kunskap, åsikter eller erfarenhet om det som frågas. (Denscombe 2017, 247-248).

Det finns två olika typer av frågor man kan använda sig av i en enkät: öppna och fasta frågor. I öppna frågor får respondenterna själva formulera sitt svar, bestämma innehållet och längden på svaret. I fasta frågor finns det färdiga svarsalternativ som deltagaren svarar på, till exempel "ja" och "nej". Fördelen med fasta frågor är att de är lätta att analysera, jämföras och koda in emedan nackdelen är att deltagaren har färre möjligheter att uttrycka sig själv och orsaken till sina svar. (Denscombe 2017, 257).

Fördelar med kvantitativa data är att de är exakta och objektiva, dvs. data är inte påverkade av forskarens värderingar och attityder. Eftersom det är frågan om siffror kan det lätt kontrolleras av andra och analyseras på ett konsekvent sätt. Det går dessutom att använda sig av statistiska tekniker för att tolka kvantitativt data, t.ex. T-test.

Kvantitativa data presenteras ofta i tabell eller diagram vilket är för läsaren begripligt och tydligt. Nackdelar med kvantitativa data är att siffrorna kan ha olika egenskaper och

kan leda till felaktiga slutsatser. Det är inte heller lätt att bevisa validitet och tillförlitlighet i kvantitativa forskningar. (Denscombe 2017, 389-390).

Andra fördelar med enkät som metod är att den kan göras geografiskt sett inom ett stort område samt att deltagaren i egen takt kan läsa igenom frågorna och fundera över sina svar. Frågorna är standardiserade i enkäter, vilket betyder att frågorna och svarsalternativen är samma för varje deltagare. Detta gör att det är lättare att tolka resultaten. Då man använder enkät blir deltagaren inte heller påverkad av den som intervjuar. Ibland kan det påverka svaren om det finns någon och intervjuar. (Ejlertsson 2005, 11-13).

Andra nackdelar med enkät är att den kan ge varierande mängder bortfall. Om enkäten är väl organiserad kan man räkna en svarsfrekvens på 80% eller mera. Men ju sämre frågorna är genomtänkta desto större bortfall. Antalet frågor är begränsat på enkäter vilket kan vara en nackdel. Man får inte ha för lite men inte heller för många frågor i en enkät. En tumregel är att det ska finnas max. 40-50 frågor i enkäten. Ytterligare nackdelar är att deltagaren inte kan ställa frågor kring enkäten om det finns något i den man inte förstår. Det är därför viktigt att ha klara och genomtänkta frågor och svarsalternativ för att undvika misstolkningar. (Ejlertsson 2005, 11-13).

3.1 Validitet och reliabilitet

För att uppnå god datakvalitet behövs validitet och reliabilitet. Validitet innebär noggrannheten, relevansen och exaktheten i data. Validitet delas upp i interna och externa faktorer. Intern validitet innebär har man ställt rätt frågor och funderat på rätta saker. Detta betyder att de forskningsfrågor man har får man också svar på. För att försäkra sig om validiteten kan man göra en pilotundersökning för att testa sitt instrument. (Denscombe 2017, 386). Orsaken till att man utför pilotundersökning är att ta reda på om deltagarna tolkar något på ett annat sätt/samma sätt som den som lagt upp frågan har tänkt sig. Pilotundersökningen kan också ge information om något svarsalternativ saknas som gör att det blir omöjligt att svara på en fråga. (Ejlertsson 2005, 35).

Ett annat sätt att försäkra sig om validiteten i data är att ställa kontrollfrågor vilket betyder att man frågar samma sak men på olika sätt. Ifall det svaras olika på kontrollfrågorna betyder det att frågorna inte möjligtvis har förståtts av deltagaren och då kan man ta bort denna persons svar. En annan faktor som kan påverka intern validitet har att göra med administrativa fel. Det är viktigt att forskaren kontrollerar att det inte kan ske några fel vid inmatningen av data. Forskaren har en skyldighet att kontrollera datafilerna mot källorna. Extern validitet handlar om det också funnits liknande resultat i andra forskningar vilket på så sätt förstärker resultatets validitet. Extern validitet handlar även om resultaten går att generalisera. (Denscombe 2017, 386-387).

Reliabilitet berättar om forskningsinstrumentet är neutralt vilket innebär att om det skulle användas på olika tillfällen borde det ge samma resultat. För att kontrollera tillförlitligheten kan man göra ett "test-omtest" vilket betyder att göra testet två gånger. Man kan även göra en "split-half" vilket innebär att dela sina resultat i två halvor och jämföra deras innehåll. För att garantera tillförlitlighet kan man därutöver ta reda på om andra forskare skulle komma till samma slutresultat om de observerade samma sak, detta kallas "inter-observer reliability". Detta gäller enbart data som är baserad på observation. (Denscombe 2017, 388).

4 TIDIGARE FORSKNING

Vi gjorde en litteratursökning där vi har använt EBSCO-databasen och Sage journals. Våra sökord har varit employment, supported employment, inclusion, intellectual disability, obstacles, resource, capability, capacity, work experience, work opportunity, people with disability.

Olika former av stödåtgärder på en arbetsplats har visat sig ge positiva resultat för personer med IF. Ellenkamp et al.

(2016) utförde en omfattande litteraturstudie kring arbetsrelaterade orsaker som bidrar till att personer med intellektuell funktionsvariation får och kan behålla ett jobb. Fyra huvudkategorier kunde urskiljas: arbetsgivarens beslut och åsikter, arbetsuppgifters innehåll, krav och utföranden, interaktion och arbetskultur samt stöd från arbetscoacher. Bland annat visade resultaten

att arbetsgivare som hade tidigare erfarenhet av att anställa personer med intellektuell funktionsvariation även var mer öppna att anställa denna målgrupp på nytt och anpassa arbetsuppgifter (Ellenkamp et al. 2016, 65-66) Detta tyder på att om kunskap sprids till arbetsgivare om personer med IF och deras resurser, så kan det också vara ett viktigt led i att flera organisationer och verksamheter blir mer öppna och mottagliga för denna grupp.

Arbetsklimatet samt arbetscoacher är också av betydelse i ett arbetsförhållande.

Faktorer som är viktiga är

upplevelsen av att vara inkluderad och accepterad av andra på arbetsplatsen. Speciellt i inledningsskedet av ett arbetsförhållande upplevde personer med IF att arbetscoacher var av en stor betydelse. (Ellenkamp et al. 2016, 65). Individuellt stöd samt gemenskap på arbetsplatsen har således en effekt på hur sannolikt det är att behålla och få jobb.

Ofta saknas det kunskap om IF och de resurser som denna grupp besitter och detta leder till att det är svårare för personer med IF att få en anställning. I en studie gjord av Kocman et al. (2018) framkommer det att HR-managers föredrar anställning av personer med fysisk funktionsvariation framom personer med intellektuell funktionsvariation. Totalt 17 av 30 personer i undersökningen anställer helst en person med vilken som helst annan funktionsvariation än personer med intellektuell funktionsvariation. (Kocman et al. 2018, 124). Syftet med studien var att utveckla och framföra strategier för att överkomma dessa hinder. HR-managerna menade att för att förbättra sysselsättningen för personer med intellektuell funktionsvariation behövs information och kommunikation om vad intellektuell funktionsvariation innebär, attitydförändring samt bättre träning och utbildning för personer med intellektuell funktionsvariation. I studien framkom även att HR-managers önskar extern konsultering och till exempel finansiellt stöd har en inverkan på anställning av personer med intellektuell funktionsvariation. (Kocman et al. 2018, 127-128). Genom att jobba för att sprida kunskap om denna målgrupps resurser, så kan det också minska på stigmatisering och missuppfattningar om målgruppen.

Attityderna gentemot vår målgrupp har visat sig vara negativ i Finland. I en utredning gjord av Justitieministeriet (2016) deltog 455 personer från Finland med funktionsvariation. Mer än hälften av deltagarna ansåg att attityder mot personer med

funktionsvariation är dålig eller mycket dålig i Finland. Över 60% uppgav att de blivit diskriminerade, till exempel på grund av sin funktionsvariation och hälsotillstånd, under det senaste året (Justitieministeriet 2016, 45). I utredningen gjord av Justitieministeriet (2016, 68) kommer det fram att ca. 57% av 455 respondenter med funktionsvariation uppgav att det allra sämsta attitydklimatet finns på arbetsplatsen då endast ca. 7% tyckte attitydklimatet är bra på arbetsplatser. Det är oroväckande att attitydklimatet är så dåligt på arbetsplatser enligt respondenterna. Eftersom IF kan vara främmande för många på arbetsplatser stöder denna utredning även vårt resonemang om att kunskap behöver spridas för att ändra på attityder.

Det är viktigt att det på arbetsplatsen råder en balans mellan lämpligt anpassade arbetskrav. Flores et al. (2011) utförde en studie där syftet var att undersöka upplevelsen av arbetskvalitén hos personer med intellektuell funktionsvariation. Det visade sig att höga krav på arbetsplatsen bidrog till sämre upplevd tillfredsställelse på arbetsplatsen emedan tillräckligt höga krav och socialt stöd från förman och kollegor bidrog till en ökad tillfredsställelse på arbetsplatsen (Flores et al. 2011, 138). För att det ska fungera på arbetsplatsen för personer med IF, är det därför också viktigt att man ställer tillräckligt stora krav och individuellt anpassade krav, så att personen med IF känner att de kan bemästra och klara av de krav som ställs på dem.

De krav som ställs på arbetstagaren kan ha olik karaktär. Akkerman et al. (2014) utförde en studie där syftet var att få fram perspektiv på arbetstillfredsställelse hos personer med IF. Akkerman et al. (2014, 548) gör en uppdelning av krav på arbetsplatsen i fysiska, psykologiska och emotionella krav. De fysiska kraven innefattar till exempel tunga lyft. Arbetsmängden och pressen hör till de psykologiska kraven. Vissa kände för höga krav på arbetsplatsen emedan andra för låga. En del menade att de kunde lätt bli uttråkade på arbetsplatsen om det inte fanns tillräckligt med arbete att göra. De emotionella kraven handlade om situationer som kunde vara besvärliga, till exempel besvärliga kunder. Det kunde förekomma skämt från kundens håll gällande funktionsvariationen som personen med IF upplevde som otrevliga.

Trots att en stor del av personer med IF arbetar inom olika former av daglig verksamhet, så finns det forskning som visar att dessa personer i själva verket har en önskan om att

kunna utföra organisatoriskt arbete. Att tjäna pengar är i sig även en motivationsfaktor för personer med IF att engagera sig i organisatoriskt arbete. Även om man kan känna social tillhörighet och gemenskap på en dagverksamhet är själva arbetsutförande annorlunda på en organisatorisk verksamhet eftersom man gör det dels för att förtjäna pengar. Kocman och Weber (2018) har genomfört en omfattande litteraturstudie om personer med intellektuell funktionsvariation och behov och tillfredsställelse beträffande anställning och arbetsrelaterad trivsel. Bland annat en inkluderande arbetsmiljö, friheten att kunna fatta egna beslut, avlönat arbete och kontakten till chef är faktorer som lyfts fram som positiva aspekter av att arbeta organisatoriskt framom daglig verksamhet. (Kocman & Weber 2018, 14-16).

Oberoende arbetsuppgift så är upplevelsen av delaktighet viktig för personer med IF. Lysaght et al. (2017) utförde en studie vars syfte var att undersöka hur personer med IF upplever sig själva i förhållande till produktivitet. Personerna tillfrågades om deras upplevelser i förhållande till att arbeta, attityder gentemot arbete, valmöjligheter då det gäller arbete, tillfredsställelse och preferenser i arbetet och upplevelser på arbetsplatsen. (Lysaght et al. 2017, 924). Resultaten visade att skapa en relation med kunder och kollegor hade ett starkt samband med arbetstillfredsställelse. Orsaken till att många ville jobba var att man fick chansen att socialisera sig med andra vilket bidrog till tillhörighet och delaktighet. Även om arbetsuppgifterna inte alltid var omtyckta var det de sociala möjligheterna som motiverade personerna till att utföra arbetet. (Lysaght et al. 2017, 926).

Att bli särbehandlad på arbetsplatsen kan leda till social exkludering och isolering. Lysaght et al. (2017) studie visar att orsaken till att man kan känna sig isolerad berodde på att många personer med IF jobbade endast några timmar i dagen vilket betydde att de inte hade rätt till pauser med arbetskompisar och gick således miste om möjligheten till att skapa relationer med arbetskolllegorna. En del personer arbetade även utanför öppethållningstider och gick därför miste om kontakten med kunder och arbetskompisar. Andra deltagare fick arbetsuppgifter som de skulle göra självständigt och isolerat i ett annat rum och även i det fallet gick de miste om kontakten med kollegor och kunder. Att inte ha möjlighet till social samvaro hade starkt samband med lägre motivation till att

arbeta. (Lysaght et al. 2017, 929). Studien visar hur betydelsefullt social gemenskap är på en arbetsplats och hur den påverkar motivationen till att jobba.

En studie utförd av Lysaght et al. (2017) visade att känslan av tillhörighet, arbetstillfredsställelse, att vara delaktig oberoende arbetsuppgift och att kunna bidra till något och hjälpa andra var faktorer som bidrog till social inkludering på arbetsplatsen. En stödande förman och en omgivning som möjliggör interaktion samt andra sociala evenemang (t.ex. Fira arbetskompisarnas födelsedagar) och arbetskompisar som man kunde lita på var också faktorer som bidrog till social inkludering. (Lysaght et al. 2017, 929–930). Att känna att man passar in i arbetsgemenskapen har också visat sig ha en positiv inverkan på arbetstillfredsställelse (Akkerman et al. 2014, 548).

För att klara av ett arbete och dess krav behövs olika sorters stödåtgärder. Akkerman et al. (2014, 549) delar in stöden i arbets/uppgiftsrelaterat stöd, dvs. någon berättar till dig vad och hur hen ska göra samt vid behov hjälper till med uppgiften, samt emotionellt och socialt stöd. Det blir viktigt att kunna berätta om problem man stöter på i sitt arbete och då behövs det stöd från Med hjälp av en kvantitativ undersökningsmetod kan man få ett större urval och en helhetsbild av denna målgrupps problematik till exempel förman eller kollega som kan lyssna och vara empatisk. Det är även viktigt att stödja till självständighet på arbetsplatsen. Personerna med IF i Akkerman et al. (2014, 549) studie förklarade att det kändes viktigt att bli hörd, att få uttrycka sina åsikter, vara ansvarsfull och kunna påverka beslut på arbetsplatsen samt att kunna göra egna beslut vare sig det handlade om stora eller små beslut. Därutöver var det viktigt med en känsla av självständighet. Studien är av betydelse eftersom det är viktigt att lyfta fram personerna med IF egna upplevelser av vad som påverkar arbetstillfredsställelsen så att till exempel arbetscoacher eller förmän kan med denna information göra ett så bra jobb som möjligt för att personer med IF ska kunna utföra ett meningsfullt jobb.

Att utföra metodologiska forskningar bland personer med intellektuell funktionsvariation har sina utmaningar. I en undersökning utförd av Jen-Yi et al. (2015) lyfts det fram olika aspekter som är bra att ha i åtanke då man vänder sig till denna målgrupp. Personer med

intellektuell funktionsvariation kan t.ex. ha svårigheter med att förstå eller tenderar att misstolka frågors innehåll. T.ex. kan ordet “vän” ha olika betydelse och uppfattas olika hos olika personer. Personer med IF kan också ha svårt att bedöma tidsuppfattning eller att återge eller att återkalla tidigare händelser. En annan utmaning är att personer med IF har en tendens att svara “ja” oberoende frågans innehåll, vilket kan vara ett uttryck för social åtråvärdhet eller upplevelsen av undergivenhet. Utöver dessa svårigheter så kan personer med IF även ha språkliga begränsningar som kan påverka deras förmåga att kunna svara på en fråga (Jen-Yi et al. 2015, 306-308).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att utgående från tidigare forskning behöver det spridas kunskap och information om arbetsförmågan hos personer med IF och de resurser som dessa personer besitter, för både arbetskollegor och förman så att personer med IF ska känna sig mer inkluderade och delaktiga på arbetsplatsen. Att tidigare erfarenhet av att anställa personer med IF var visat att man är mer öppen för att anställa dessa personer, visar även på vikten av att man fokuserar på att förstärka resurser så att detta kan fullföljas i praktiken.

5 TEORETISK REFERENS RAM

I vårt arbete har vi valt att fokusera på begreppet aktivitetsrättvisa. Eftersom personer med IF upplever diskriminering, stigmatisering och ojämlikheter kan vi konstatera att personer med IF utgör en utsatt grupp i samhället och som till följd av detta upplever aktivitetsrättvisa. Personer med IF utsätts för olika former av inskränkning av deras rättigheter så som t.ex. utsatthet för våld, glåpord och icke-respekt till följd av de utmaningar som funktionsvariationen medför i vardagen samt möter även olika hinder för att kunna ta del av sociala servicetjänster, arbete och utbildning (WHO 2015, 1-3). Att inte kunna ta del av ovan nämnda faktorer medför aktivitetsrättvisa. Personer med IF blir inte erbjudna samma möjligheter till engagemang och delaktighet i aktiviteter som många andra av samhällets befolkning som inte har denna problematik.

Aktivitetsrättvisa handlar om det människor behöver, önskar och är skyldiga till att göra när det kommer till relationer och det vardagliga livet, som en del av en bredare social rättighet som hänger samman med sociala relationer och levnadsförhållanden. Varje

människa i samhället har samma rätt att skyddas mot de skador som deltagande i aktiviteter men även icke deltagande i aktiviteter kan medföra. Aktivitetsrättvisa handlar även om att erbjuda människor lika möjligheter till deltagande i det samhället har att erbjuda, att förse människor med möjlighet till tillfredsställelse, glädje och utvecklande av individuella förmågor och socialt kapital. Aktivitetsrättvisa handlar inte om att alla människor i samhället ska engagera sig i samma saker, utan det handlar istället om rätten till olikhet. Aktivitetsrättvisa är ett universellt begrepp som innebär att varje människa värderas enligt ens egen förmåga, förutsättning och individuella mål. (Wilcook & Hocking 2015, 400).

Aktivitetsrättvisa handlar också om att möjliggöra, förhandla eller förespråka det som krävs för att skapa ett samhälle som är både rättvist och hälsofrämjande för alla, oavsett människors olikheter (Wilcook & Hocking 2015, 166). På bakgrund av den statistik som vi presenterat så kan vi konstatera att ca 10% av personer med IF som har förmågan att utföra avlönat arbete står utanför arbetsmarknaden. Detta är en stor siffra och betyder att det finns ca 2500 personer som kunde arbeta men som på grund av sin position i samhället och de begränsningar och inskränkningar som personer med IF faller offer för, inte har samma möjlighet till att utföra förvärvsarbete.

Vidare handlar aktivitetsrättvisa handlar om att öka människors medvetenhet och även politisk medvetenhet, att öka resurser och möjligheter för människor att kunna vara, tillhöra och bli sunda/hälsosamma genom engagemang i aktiviteter som möter deras individuella förmågor, kapaciteter och behov. (Wilcook & Hocking 2015, 404). Det blir oerhört viktigt att kunskap om IF skulle spridas för bl.a. arbetsgivare och annan personal som kommer i kontakt med personer med IF då det gäller anställning av dessa personer. Detta för att möjliggöra arbete för personer med IF. Med hjälp av kunskap kan man anpassa ett arbete som är utformat enligt personens förmågor och behov.

Aktivitetsrättvisa kan leda till aktivitetsdeprivation. Bristande resurser och stödinsatser i samhället kan leda till aktivitetsdeprivation. Om en person under en längre tid har varit i en position där hen inte haft möjlighet att styra över eller påverka rådande fenomen i samhället, så kan det på sikt leda till att personen väljer bort vissa aktiviteter. Detta medför i sin tur att personen utestängs från att ta del av det övriga samhället. (Scaffa et al. 2010, 145–146). Andras och egna attityder samt självbild kan ha en påverkan på

aktivitetsdeprivation. I en studie gjord av Monteleone & Forrester-Jones (2017) kom det fram att personer med IF tenderar att lägga skulden på sig själv i olika sammanhang, till exempel känner sig personer med IF som en börda för sina föräldrar och professionella. Personerna upplevde att IF ofta associeras med icke önskvärda egenskaper och upplevde att IF i allmänhet är en icke önskvärd egenskap i samhället (Monteleone & Forrester-Jones 2017, 309). Då personerna upplever sig själva som en börda och känner att IF är något icke önskvärt kan det på sikt leda till aktivitetsdeprivation. Personerna väljer bort aktiviteter, till exempel arbete, för att de känner sig inte dugliga att arbeta.

Då det gäller arbetssökning finns det belägg för att personer med IF upplever aktivitetsorättvisa. I utredningen gjord av Justitieministeriet (2016, 70) kom det fram att 89,7% av arbetssökande som hade en funktionsvariation ansåg att de är i en sämre position på grund av sin funktionsvariation även om de hade samma förmågor som de andra sökandena. Därutöver uppgav 66,9% att de upplevt diskriminering vid arbetssökning (Justitieministeriet 2016, 79). En person beskrev sin rekrytering såhär: ”När jag skulle komma in i arbetslivet blev jag trots att jag redan hade erfarenhet omkörd av en person utan funktionsnedsättning och man meddelade att min funktionsnedsättning var ett hinder för min del. Jag fick bli vikarie trots att jag hade mer erfarenhet än den person som valdes till jobbet”. (Justitieministeriet 2016, 74). På grund av det stigma och förutfattade meningar som personer med IF möts av, leder till att personerna inte har möjlighet till delaktighet och jämlikhet i samhället.

6 SYFTE

Vårt syfte med detta arbete är att skapa en enkät som kan göra det möjligt att kartlägga självupplevd arbetsförmåga hos personer med IF inom Kårkulla.

7 METOD

I vårt examensarbete har vi skapat en enkät med hjälp av enkätverktyget Pict-O-Stat som ska kunna användas för att kartlägga självupplevd arbetsförmåga hos personer med intellektuell funktionsvariation. Vi började med att göra aktivitetsanalyser på videoklipp i youtube av de vanligaste förekommande yrkena där personer med IF finns representerade. Vi valde att använda aktivitetsanalyser som bas för att skapa frågorna till

vår enkät eftersom det är ett relevant redskap som används inom ergoterapi. Aktivitetsanalyser kan användas i alla vardagsaktiviteter när det handlar om bedömning av en aktivitets krav och förutsättningar (Jönsson et al. 2008, 30). På detta sätt kunde vi göra en bedömning av de olika yrkena och vilka slags förmågor det är som krävs för att man ska kunna utföra arbetsuppgifterna inom yrket. Frågorna till vår enkätundersökning baserades sedan på de aktivitetsanalyser vi gjorde.

7.1 Aktivitetsanalyser

Först tog vi reda på inom vilka områden som personer med IF finns verksamma, dvs. städ- och rengöringsarbeten, packnings- och sorteringsarbete, café- och köksarbete och parkarbete. För att kunna skapa enkätverktyget som kan användas för att kartlägga arbetsförmågan hos personer med IF, behövde vi få en uppfattning om vilka förmågor som krävs i dessa yrken. Vi har därför utgått ifrån Fisher och Kielhofners aktivitetsanalysmodell av utförande färdigheter (Fisher & Kielhofner 1995, 113 i Crepeau 2003, 194–195). Med hjälp av denna modell kan man identifiera en persons förmåga att kunna utföra aktiviteter och få en uppfattning om en persons styrkor och svagheter i utförandekapacitet (Crepeau 2003, 193).

Utgående från ovan nämnda modell valde vi att ta fasta på tre kategorier för att få struktur på arbetsförmågor som krävs för de olika yrkena; motoriska, process- och kommunikationsfärdigheter. Vi tänker att det är dessa områden som blir mest relevanta att undersöka för att kunna mäta arbetsförmågan hos en person med IF. Därutöver hade vi underkategorier för varje kategori för att göra det tydligt för oss vad det är vi söker efter. Underkategorierna hjälpte oss att systematiskt gå igenom varje kategori. Vårt observationsschema såg ut såhär:

Tabell 2. Observationsschema för aktivitetsanalyser.

Motoriska förmågor	Processfärdigheter
Hållning	Energi
Mobilitet	Att vara uppmärksam
Koordination	Kunskap
Styrka	Hantering
Energi	Att fullfölja ("heeds")

	Fråga/söka kunskap	
Kommunikation/interaktionsfärdigheter		
<u>Fysisk</u>	<u>Informationsväxling</u>	<u>Relationer</u>
Fysisk kontakt	Artikulation	Samarbetar
Blickar	Att försäkra sig/hävdapåstå ("assert")	Anpassar
Gester	Frågar	Fokuserar
Manöver	Engagerar	Relaterar
Orientering	Uttrycker	Respekterar
Hållning	Modulerar	
	Delar	
	Talar	
	Upprätthåller	

Med hjälp av en aktivitetsanalys kan man mäta kvaliteten på aktivitetsutförandet i den fysiska och sociala omgivningen. Aktivitetsanalys används för att identifiera diskrepanser mellan kraven på en uppgift och personens förmågor. (Fisher 2003, 2).

7.1.1 Resultat av aktivitetsanalyserna

På basen av våra aktivitetsanalyser kunde vi urskilja olika förmågor som blir viktiga att ta fasta på inom de olika yrkena. Av alla yrken vi analyserade kunde vi konstatera att dessa yrken kräver rörlighet och fysisk ansträngning. Då det gäller kommunikationsfärdigheter kunde vi se att det inte krävdes inom packnings-, städ- och parkarbete emedan caféjobb kräver större förmåga till att kunna kommunicera. Då det gäller packningsarbete behöver man vara uthållig och ha intresse för att utföra samma arbetsuppgifter emedan park-, städ- och caféjobb kräver att man tycker om att utföra varierande arbetsuppgifter. Våra aktivitetsanalyser i sin helhet presenteras i bilaga 1.

På basen av våra aktivitetsanalyser utformade vi preliminära frågor för vår enkät. Under arbetets gång har vi haft i åtanke att skapa tydliga, konkreta och lättbegripliga frågor, detta för att undvika missförståelse hos den som ska svara på frågorna och att samtidigt göra det enkelt att fylla i svaren. Det ska även vara ett tillräckligt antal frågor så att vi får fram den information som vi vill undersöka. Samtidigt ska antalet frågor inte heller vara för många för att undvika att enkätformuläret upplevs för tidskrävande att fylla i. Frågorna

kan också vara av olika karaktär och samtidigt ska svarsalternativen vara utformade så att de passar ihop med den ställda frågan. (Holme & Krohn Solvang 1997, 172-174).

7.2 Enkätverktyg

Enkätverktyget Pict-O-Stat som vi använt oss av för att skapa vår enkät innehåller pictogrambilder, inspelat tal och skriven text. Detta verktyg är utformat så att det ska vara lätt och tillgängligt för personer med olika former av kognitiv funktionsvariation att kunna använda. Pict-O-Stat gör det möjligt att vara anonym och det är ett verktyg som går att använda självständigt eller med stöd av en annan person. Pict-O-Stat är även en metod som gör att man kan få tillgång till en bred information och samtidigt är det tidsbesparande och ett enkelt verktyg att använda, för att kunna nå ut till så många personer som möjligt. Verktyget är speciellt utformat till att utvärdera dagligverksamheter men det går också att utforma till att mäta specifika frågor som man vill ta reda på. Programmet innehåller ett pictogrambibliotek där man kan sätta ihop bilder och ljud och på så sätt skapa nya frågor. (Neonova 2019).

Vi har skapat en enkät speciellt utformad för personer med olika grad av funktionsvariation och tanken har varit de ska kunna fylla i enkäten så självständigt som möjligt, detta för att få fram deras självupplevda erfarenheter. Eftersom vår målgrupp kan ha koncentrationssvårigheter är det ytterst viktigt att vi inte gör enkäten alltför lång och ansträngande. I Pict-O-Stat programmet är det möjligt att pausa enkäten och man kan i ett senare skede återkomma och fortsätta vid samma fråga som man slutade vid.

Vi fick tips från Kårkulla om ett lämpligt antal frågor (ca 10 frågor per kategori) och har utgått från den informationen då vi funderade på antalet frågor. I vår första version av enkätundersökningen hade vi sammanlagt 37 frågor och 3 utvärderingsfrågor. Vi kontaktade även avdelningen för Alternativ kommunikation på Folkhälsan och fick tips om att vi skulle tänka på att placera bilderna i den ordningsföljd som orden i texten följer och att vi kunde undvika att använda bilder som visar mängder eller antal och istället fokusera på att använda bilder som visar olika former av görande eller aktivitet.

På Pict-O-Stat finns det en ”stolpe” längst ner som visar hur långt man har kvar tills enkäten är ifylld och för varje fråga som besvaras fylls en ruta med ett kryss i. På Pict-

O-Stat finns det även en möjlighet att lägga en valfri kommentar på frågan om man önskar. Man behöver ändå svara på något av de färdiga alternativen som finns men kan lägga en extra kommentar in. På detta sätt kan man få värdefull tilläggsinformation. I vår enkät har vi endast fasta frågor med alternativen ”ja”, ”vet inte” och ”nej” samt på våra tre sista frågor har vi alternativen ”alltid”, ”ibland” och ”aldrig”. Vi tänkte att dessa svarsalternativ skulle vara enkla att välja mellan.

7.2.1 Omformulera frågor

Då vi började använda Pict-O-Stat programmet blev det lättare för oss att formulera tydligare frågor eftersom bilderna hjälpte oss att skala bort svårbegripliga ord och att ändra på ordval. Vi förstod bättre hur vi skulle formulera frågorna så lättbegripligt som möjligt. Nedan följer exempel på hur vi ändrat på frågeformuleringar:

Jag kan hålla mig lugn även om personer runt omkring mig på arbetsplatsen är stressade

-> *Jag klarar av stress på arbetsplatsen*

Jag orkar vara i rörelse under en hel arbetsdag

-> *Jag orkar gå en hel arbetsdag*

Jag klarar av att koncentrera mig på min arbetsuppgift även om det är mycket ljud i bakgrunden.

-> *jag kan jobba även om det är ljud i bakgrunden*

7.3 Pilotundersökning

Vi genomförde en pilotundersökning för att ta reda på om det behövdes eventuella förbättringar eller ändringar för att vår enkät skulle vara användbar för vår målgrupp. Vidare ville vi också få med försökspersonernas egna tankar och åsikter om enkäten, för att på bästa sätt kunna skapa en enkät som är lämplig och anpassad för personer med intellektuell funktionsvariation. I vår pilotundersökning deltog två personer med IF.

Deltagarna var i arbetsför ålder och de är verksamma inom Kårkulla i Nyland. Vi rekryterade deltagarna till pilotundersökningen genom att vara i direkt kontakt med Kårkullas kontaktpersoner. Kontaktpersonerna inom Kårkulla skötte rekryteringen av personerna till pilotundersökningen där de berättade syftet med vår undersökning. Vi utformade samtyckesbrevet till att delta i pilotundersökningen och informationsbrevet själva (se bilaga 2). Arcada ansvarade för att sända ut dessa. Samtyckesbrevet fylldes i av deltagarna i samband med att pilotundersökningen genomfördes.

Vi träffade deltagarna till pilotundersökningen under bestämd tid och plats. Där repeterade vi vad vår undersökning innebär och syftet med den. Deltagarna fyllde i samtyckesblanketten efter att vi beskrivit vad vår undersökning går ut på. Vi tog vara på samtyckesbreven efter att de fyllts i.

Under pilottillfället informerades deltagarna om antal frågor i enkäten. Det var svårt att på förhand uppskatta hur lång tid det kunde ta att fylla i enkäten eftersom vår målgrupp är bred och kan ha olika individuella förutsättningar att fylla i enkäten. Vi har i vårt samtyckesbrev försäkrat deltagarna om att informationen inte sprids till någon annan än till oss som undersöker. Vi har också berättat detta för deltagarna då vi träffades under pilotundersökningen.

Det rekommenderas att forskaren själv är på plats då en pilotundersökning genomförs. Under pilotundersökningen är det meningen att deltagarna få ge sina egna synpunkter på vad de tyckte om frågorna, hur de tolkar och uppfattar frågorna. (Ejlertsson 2005, 37). Vi har själva varit båda närvarande vid pilotundersökningen där vi förklarade innebörden mer i detalj åt deltagaren om någon fråga var svår att förstå. Vi visade också upp några frågor som vi själva var osäkra på om bilderna och frågan passar ihop. Efter att försökspersonerna fick fylla i pilotundersökningen, intervjuade vi dem om hur de uppfattade frågorna vi ställde. Vi behöver ändå ta i beaktan att vår närvaro kan ha påverkat deltagarnas svar.

7.3.1 Resultat från pilotundersökningen

Då vi genomförde pilotundersökningarna framkom det att det var viktigt att ge klara och tydliga instruktioner i början om hur Pict-O-Stat programmet fungerade och vilka

knappar man skulle trycka på. Programmet möjliggör att man kan ta en paus när som helst vilket är bra att säga i början åt deltagaren. Kontaktpersonen på Kårkulla satt med som trygg stöd vid sidan om personen som fyllde i enkäten självständigt. Det tog ca 15 minuter att besvara frågeformuläret. Det som vi lade märke till var att personerna efter ett tag tyckte att det var lite ansträngande att svara på alla frågor. Därav kom vi fram till att vi behövde skala bort ytterligare några frågor för att det ska vara enklare att kunna besvara. Samtidigt fick vi här överväga att prioritera vilka frågor som verkligen mäter "arbetsförmåga" så att vi trots ett mindre antal frågor samtidigt kan få fram det vi är ute efter att undersöka.

Efter pilotundersökningen framkom det också att det blir viktigt att precisera att de frågor som ställs i enkäten är direkt kopplade till arbete och arbetssituation. Därför blir det också viktigt att formulera frågorna så att de inte kan missförstås eller tolkas som generella uppfattningar.

Till exempel frågan "Får du hjälp när du behöver?" är en fråga som kan vara svårt att koppla direkt till en specifik arbetssituation och därför valde vi att ta bort den frågan. Efter att personen hade fyllt i enkäten så intervjuade vi personerna om hur de upplevde att fylla i frågorna. Båda försökspersonerna uppgav att bilderna var till stöd för att uppfatta frågorna. Båda tyckte också att ljudet var bra och att svarsalternativen "ja", "vet inte" och "nej" var tillräckligt för att besvara frågorna. Försökspersonerna hade inte tidigare erfarenhet av att använda något liknande program för att besvara frågor.

Det vi började fundera kring efter intervjun var att även tidpunkten på när enkäten fylls i kan ha en påverkan på hur bra personen kan koncentrera sig. En av försökspersonerna fyllde i enkäten på eftermiddagen och uppgav att hen hade haft en tung dag bakom sig. Detta kan ha påverkat hennes koncentration och hen medgav att det var lite tungt att fylla i enkäten. Det är bra att ta i beaktande då enkäten distribueras till alla deltagare som ska vara med i den egentliga undersökningen att tidpunkten för genomförandet av undersökningen kan ha en skillnad. Därför rekommenderas det att personalen kunde erbjuda deltagaren att fylla i enkäten på en sådan dag som inte är hektisk.

Ena försökspersonen hade lätt att använda programmet efter att vi berättade hur programmet fungerar. Hen förstod snabbt hur programmet skulle användas. Detta tyder på att programmet är mycket lämpligt att användas för personer med IF. Ljudet visade sig vara det första denna försöksperson lyssnade till, därefter läste hen frågan och såg på bilderna. Sammanfattningsvis verkade det vara bra med kombinationen ljud-text-bild, alla dessa kompletterade varandra tyckte deltagaren.

De frågor som fick svaret "jag vet inte" funderade vi noggrant på eftersom det tyder på att personen måste ha svårt med att förstå frågan och bilderna. Vissa av dessa frågor skalades bort på grund av denna orsak. Till exempel en fråga som lydde "jag kan glömma mina arbetsuppgifter om jag har många arbetsuppgifter att göra" skalade vi bort eftersom den var svår att förstå. Då vår första version hade totalt 37 frågor samt 3 utvärderingsfrågor blev den slutgiltiga mängden nu 28 frågor samt 3 utvärderingsfrågor.

7.4 Etiska aspekter

I vårt arbete tillämpar vi Arcadas (2019) och Forskningsetiska delegationens (2013) riktlinjer för god vetenskaplig praxis. God vetenskaplig praxis innebär bland annat ärlighet, omsorgsfullhet och grundlighet i undersökningen, dokumenteringen samt presentationen av de resultat man får. Det innebär också att man respekterar andra forskares arbeten och resultat samt tillmäter deras värde. God vetenskaplig praxis innebär dessutom att man tillämpar etiskt hållbara dataansknings-, undersöknings- och bedömningsmetoder. (Arcada 2019, 1-2 & Forskningsetiska delegationen 2013, 18).

Vi har i vårt arbete dokumenterat varje steg i arbetsprocessen. Vi har hittat bra material som grund för vårt arbete och har angett om det är våra egna slutsatser det handlar om eller om det är en annan forskares slutsats. Vi har strävat till att till största del använda oss av primärkällor och endast använt oss av tillförlitligt och nyligen publicerat material.

För att vår undersökning ska vara etiskt hållbar behöver man skaffa undersökningslov av Arcada och instansen (i detta fall Kårkulla) samt till de medlemmar som datainsamlingen riktas eller den organisationen där datainsamlingen sker (Arcada 2019, 2).

Undersökningslovet till detta projekt har ansökts av Arcada. Vi har fått lov att skicka ut enkäterna till personer med IF som finns representerade inom Kårkullas verksamheter.

Före vi skickade ut enkäterna skickades samtycke och informationsbrev ut till personerna som deltar samt personal och godemän. Breven var utformade så att de var lättlästa och tydliga för personerna som deltar att förstå vad vår studie innebär och på så sätt försäkrar vi oss om att deltagarna deltar frivilligt. Eftersom personerna som deltar har IF blir det viktigt att samtycke och informationsbrevet är utformade så att målgruppen förstår innebörden. I samtycke brevet förklaras att deltagarna får avbryta deltagandet när som helst. Vi kommer att samla de undertecknade breven och inte sprida ut dem till någon annan.

Våra frågor i enkäten har vi utformat så att de inte ska kännas kränkande eller sårande. Under tiden vi utformade frågorna hade vi hela tiden detta i åtanke. För att undvika att deltagarna känner sig kränkta eller sårade behöver man fundera på sina ordval. Detta diskuterades med handledaren för att garantera att vi inte har frågor som kunde kännas som kränkande eller sårande. Deltagarna behöver inte svara på alla frågor om de känner sig obekväma att svara på någon fråga. Alla svar som deltagarna ger är frivilliga.

För att skydda deltagarnas anonymitet så ställer vi inga frågor om personernas namn kön eller vilken arbetsplats personen jobbar på. Materialet som samlas in kommer att vara inlåst och vi kommer inte att dela ut information till någon annan. När arbetet är slutfört kommer vi att göra oss av med allt material som är sammankopplat till undersökningen, så att det inte finns tillgängligt mera för utomstående. På detta sätt skyddar vi deltagarna ifrån skada.

8 RESULTAT

Vår enkät för att mäta självupplevd arbetsförmåga består utav 28 frågor samt 3 utvärderingsfrågor. Varje svarsalternativ är ”ja”, ”vet inte” och ”nej”. De 3 utvärderingsfrågorna har svarsalternativen ”alltid”, ”ibland” och ”aldrig”.

Enkätverktyget innebar en del begränsningar eftersom programmet endast gör det möjligt att använda 4 pictogrambilder. Detta medförde att vi också fick prioritera och analysera vilka bilder som var mest väsentliga att ha med och som beskriver det vi egentligen var ute efter att fråga.

Här följer exempel på frågor med tillhörande bilder;

”Jag kan lyfta stora och tunga förpackningar (5-10 kg), t.ex. en full låda med bananer”



I det andra exemplet fanns ingen bild för ”sitta på knä” och vi använde följande bilder i påståendet ”Jag kan sitta på knä”;



En fråga handlade om finmotorik och vi fick tips från Kårkullas personal att ge konkreta förslag på våra frågeställningar så att personer med IF har lättare för att förstå ordets betydelse.

I frågan ”Jag har bra finmotorik, t.ex. kan jag så frön i jorden” använde vi bilderna:



Pict-O-Stat programmet innehåller färdiga ljud till deras färdiga frågor men eftersom vi utformade egna frågor behövde vi själva skapa ljudet till frågorna. Detta gjordes med hjälp av en applikation som hette "Convert text to speech". Eftersom vår målgrupp har varierande grader av svårigheter med att förstå saker behöver hastigheten vara långsammare då frågan spelas upp. Vi märkte att ljudhastigheten är för snabb och behövde därför ändra på ljudhastigheten. Detta gjorde vi med hjälp av ett program som hette Audiotrimmer.

Här är exempel från varje frågekategori på hur programmet ser ut med tillhörande svarsalternativ:

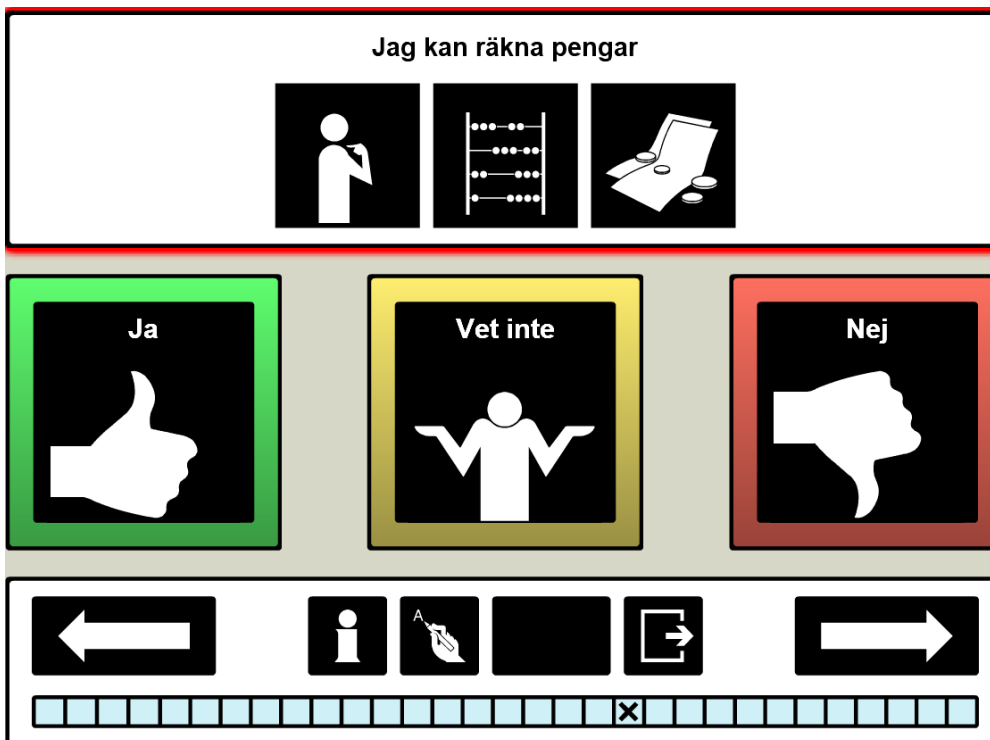
Figur 1. Bild tagen från Pict-O-Stat programmet (allmänna frågor).



Figur 2. Bild tagen från Pict-O-Stat programmet (motoriska färdigheter).



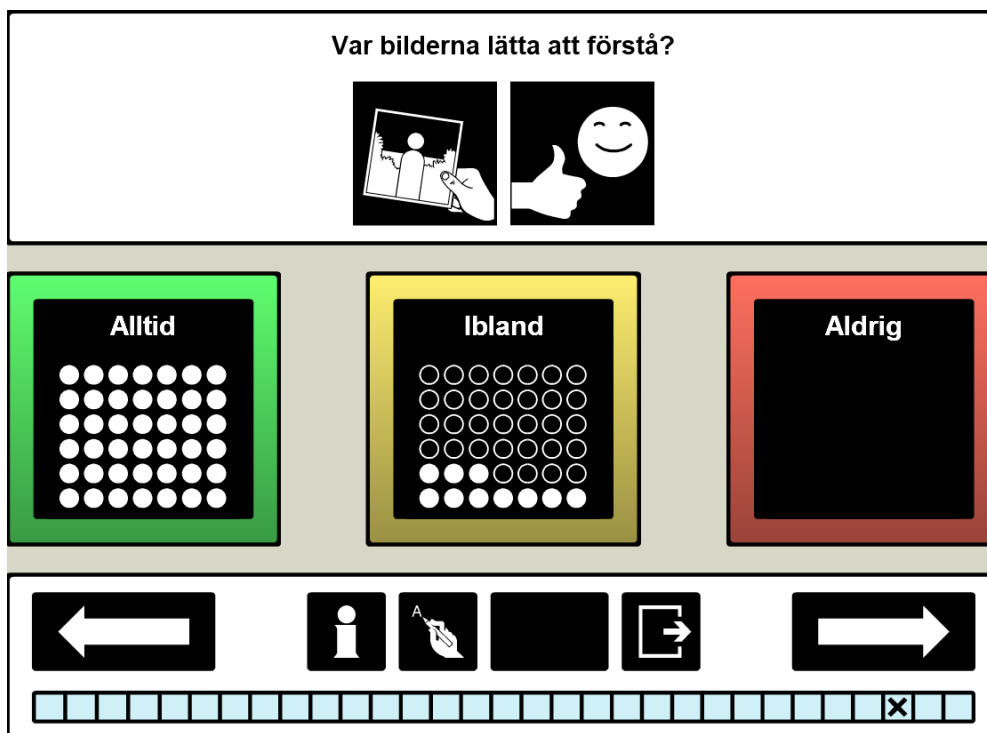
Figur 3. Bild tagen från Pict-O-Stat programmet (processfärdigheter).



Figur 4. Bild tagen från Pict-O-Stat programmet (kommunikationsfärdigheter).



Figur 5. Bild tagen från Pict-O-Stat programmet (utvärderingsfråga).



Här kommer de slutliga frågorna vi har i enkäten:

ALLMÄNNA FRÅGOR

Jag känner eller har känt gemenskap med mina arbetskamrater

Någon har sagt elaka ord till mig på arbetsplatsen

Jag har fått stöd av min chef på min arbetsplats

jag kan tala

jag använder bilder och tecken

Jag klarar av stress på arbetsplatsen

Jag förstår skriven information

MOTORISKA FÄRDIGHETER

Jag har en god balans

Jag kan sitta på knä

Jag kan lyfta stora och tunga förpackningar (5-10 kg) T.ex. En full låda med bananer

jag kan gå en hel arbetsdag

Jag kan sträcka mina armar åt höger och vänster

Jag kan sträcka mina armar neråt och uppåt

Jag kan plocka saker i en snabb takt

Jag kan vika en låda

Jag klarar av att flytta mindre föremål med handen, till exempel en shampoflaska

PROCESSFÄRDIGHETER

Jag har bra finmotorik, tex. kan jag så frön i jorden

Jag tycker om att arbeta utomhus

Jag kan sopa och moppa golv

Jag kan torka damm

jag kan jobba även om det är ljud i bakgrunden

Jag klarar av att arbeta snabbt

Jag kan räkna pengar

jag tycker om att göra olika arbetsuppgifter

Jag tycker om att göra samma arbetsuppgifter hela tiden

KOMMUNIKATIONSFÄRDIGHETER

Jag tycker om att jobba för mig själv

jag tycker om att arbeta tillsammans med andra

om något är svårt att förstå så kan jag fråga om hjälp

UTVÄRDERINGSFRÅGOR

Var bilderna lätta att förstå?

Var det lätt att förstå frågorna?

Var ljudet bra?

9 RESULTATDISKUSSION

Forskning visar att endast en liten grupp personer med intellektuell funktionsvariation får möjligheten till att utföra avlönat arbete och att den största delen av dessa arbetar inom arbetsrelaterad verksamhet (Kehitysvammaliitto 2015). Samtidigt finns det också undersökningar som visar att dessa personer har en önskan om att få sig ett avlönat arbete och att känna gemenskap med arbetskollegor (Lysaght et al. 2017; Kocman & Weber 2018). Verkligheten visar således att det finns ett glapp mellan att erbjuda personer med IF arbetsmöjligheter och deras egen önskan om att ha rätten till att utföra ett avlönat arbete. Utformandet av vår enkät är ett första steg i att synliggöra dessa personers arbetsförmågor och de resurser de besitter. Det är viktigt att deras röster lyfts fram och tas i beaktande, eftersom det är varje människas rätt att få engagera sig i meningsfulla aktiviteter och det att ha ett arbete har också ett starkt samband med upplevd god hälsa.

Vår enkät kunde möjliggöra att personer med IF betraktas som potentiella arbetssökande då dessa personer hittills har betraktats som att endast ha behov av rehabiliterings- och socialtjänster. Vidare anser vi att vår enkät ger vår målgrupp möjligheten att göra ett jobb som motsvarar deras förmågor. Med hjälp av den information enkäten ger kan arbetsgivaren utforma sådana arbetsuppgifter för personen som hen klarar av. Eftersom det har visat sig att möjligheten att kunna använda sina förmågor och känna sig kapabel påverkat positivt på arbetstillfredsställelse blir det viktigt att ett jobb ger personerna möjlighet till att använda sina förmågor (Akkerman et al. 2014). Att underskatta vår målgrupps förmågor kan lätt ske vilket leder till att denna grupp har en sämre position i förhållande till andra arbetssökande även om de hade samma förmågor som de andra sökandena. Diskriminering vid arbetsökning sker och med hjälp av enkäten tänker vi oss att personerna har möjligheten att bli rättvist behandlade i arbetsökningprocessen.

Som vi tidigare konstaterat saknas arbetsgivaren ofta kunskap om IF (Kocman et al. 2018, 127-128). Om arbetsgivare hade tillgång till en enkät som denna bidrar det till kunskap om vilka resurser vår målgrupp har. Detta i sin tur underlättar också processen att anställa personer med IF. Enkäten som vi har skapat, skapar även förutsättningar för aktivitetsrättvisa för vår målgrupp. Ju mer bekant benämningen IF och det att en person har IF, blir för arbetsgivare desto större är chansen att dessa personer får möjligheten till att komma sig ut i arbetslivet. På detta sätt blir personer med IF mer synliga för arbetsgivare och eftertraktade på arbetsmarknaden. Om personer med IF upplever att arbetsgivare är mer öppna att anställa dem så kan det också på sikt leda till att de själva ser sig som dugliga och kompetenta personer som har samma rätt som alla andra människor att ta del av arbetslivet. Eftersom personer med IF befinner sig i en utsatt position i samhället så kan det också vara så att de själva ser negativt på sin egen förmåga till att kunna ha ett avlönat arbete (Monteleone & Forrester-Jones 2017).

Fördelarna med självskattningsinstrumentet som vi har skapat som mäter arbetsförmåga, är att en stor del av personer med intellektuell funktionsvariation kan använda detta verktyg självständigt och utan hjälp av annan person. Eftersom det är ett självskattningsinstrument och inte ett observationsinstrument så betyder det också att de svar man får från deltagarna kommer från dem själva och är således inte beroende av en annan persons bedömning av personens arbetsförmåga. För närvarande finns det inget

motsvarande bedömningsinstrument med pictogrambilder och inspelat ljud som är utformat för personer med intellektuell funktionsvariation och som mäter självupplevd arbetsförmåga.

Eftersom deltagarna deltar frivilligt och frågorna utformas med hjälp av Pict-O-Stat, som är utformat för personer med intellektuell funktionsvariation, tänker vi oss också att resultaten vi fått är trovärdiga. Nackdelen med vår enkätundersökning har varit att programmet Pict-O-Stat som vi har använt oss av innebär en del begränsningar som gjorde att vi fick skala bort frågor som vi inte hittade lämpliga bilder till.

Vi lämnade kvar de frågor i enkäten som båda av våra försökspersoner verkade ha förstått. Vi utgår från att ifall personen svarat ”vet inte” har hen inte förstått frågan eller så är den otydlig. Eftersom vi skalade bort dessa frågor är det mer sannolikt att då enkäten används på en större grupp så kommer den att ge resultat. Vi är också nöjda med att vi skalade bort frågor eftersom vi under pilottillfället märkte att försökspersonerna upplevde en aning ansträngning av att fylla i under tillfället. Nu är vår förhoppning att vi har lyckats anpassa nivån på frågornas innehåll samt antal frågor så att den inte ska vara för ansträngande att besvara. Det är viktigt att påpeka för personerna som fyller i enkäten i början att man kan ta en paus. Om svaren ges under ansträngning kan det hända att personerna inte uppger ett sanningsenligt svar, vilket kan ge missvisande resultat.

Efter pilotundersökningen med den första försökspersonen kom vi att tänka på, efter en diskussion med en av Kårkullas kontaktpersoner, att begreppet arbete kan ha olik innebörd för var och en. Eftersom vissa kan vara på en dagverksamhet och ha ett avlönat arbete kan de se båda dessa som ett arbete. Eftersom våra frågor kopplas till avlönat arbete behöver man förklara till den som svarar att då det frågas om arbete gäller det avlönat arbete. Då pilotundersökningen med den andra försökspersonen ordnades förklarade vi för personen att tänka frågorna i förhållande till avlönat arbete. Vi förklarade också vad avlönat arbete innebär så det blev klart för personen vad vi var ute efter. Eftersom vi är ute efter att kartlägga arbetsförmåga, tänker vi att det kanske inte har så stor betydelse hurdant arbete personen tänker kring då hen svarar på frågorna. Eftersom samma förmågor kan behövas i olika sorters arbetsverksamheter.

10 METODDISKUSSION

Då vi letade efter forskningar som gällde arbetsförmåga och IF märkte vi att det inte var lätt att hitta sådan information. Eftersom vårt syfte var att skapa en enkät som kartlägger arbetsförmåga hos personer med IF behövde vi hitta information som hjälper oss att utforma enkäten. Då vi inte hittade forskningar som gällde arbetsförmåga gällde det för oss att leta information om i vilka yrken dessa personer är mest verksamma inom för att kunna ta reda på arbetsförmågan. Alla våra frågor i vår enkät har sin grund i bakgrundsinformationerna vi hittat.

Med tanke på att det var en utmaning att hitta relevant forskning om detta ämne kan vi även konstatera att detta är ett outforskat ämne som det behöver läggas mera resurser kring. Eftersom intellektuell funktionsvariation är ett begrepp som inrymmer personer med en stor variation av olika utmaningar och som ser olika ut i vardagen för dessa personer, så förstår man också varför denna typ av forskning blir svår att genomföra och att kunna få trovärdiga resultat.

Vi valde att göra aktivitetsanalyserna av de olika yrkena genom att se på videoklipp i youtube. Denna metod kan omdiskuteras eftersom vi också kunde ha valt att genomföra aktivitetsanalyser i en verklig miljö där personer utför dessa arbetsuppgifter och vi hade då fått en mer sanningsenlig uppfattning om vad som krävs i de olika yrkena. Samtidigt övervägde vi och valde noga ut vilka videon vi skulle analysera och det var en metod som möjliggjorde för oss att vi sparade tid och kunde arbeta mera flexibelt med arbetet. Vi såg även på flera olika videoklipp av samma yrke för att få en helhetsbild över vilka förmågor som blir väsentliga i det givna yrket. Eftersom vi utgick ifrån flera videoklipp anser vi att vi lyckats få en sanningsenlig uppfattning om vilka förmågor yrkena kräver.

Observationsschemat där vi tog fasta på motoriska, process- och kommunikationsfärdigheter fungerade som ett bra stöd då vi gjorde våra analyser och det hjälpte oss också att få en övergripande blick över vilka förmågor som blir viktiga att ta fasta på i de olika yrkena.

Den största utmaningen som vi funderat mycket kring genom arbetets gång har varit om de frågor vi skapat mäter det vi vill ta reda på. Det har varit en ständig balansgång mellan att ställa enkla och konkreta frågor och samtidigt inte skala bort för mycket av frågans innehåll. Det var också en utmaning att hålla oss enbart till frågor som rör arbetsförmåga och inte ta med frågor som egentligen handlar om andra ämnen.

Som vi tidigare nämnt märkte vi att efter att vi sett bilderna blev det också lättare att formulera frågorna så att de blev tydliga att förstå. Det vi därmed kunde ha gjort annorlunda i processen då vi skapade frågorna var att direkt ha tittat på de bilder som finns på Pict-O-Stat. Detta hade vi dock inte genast möjlighet till på grund av att vi inte hade fått tillgång till programmet ännu vid det skedet då vi började formulera frågorna. Detta kunde ha sparat oss tid då vi formulerade frågorna.

Till en början hade vi allt för många frågor i enkäten. Vi satte mycket tid på utformandet av frågorna samt skapade ljud åt dem och sedan blev många borttagna. Detta ställde till med extra arbete men samtidigt fick vi bättre fokus i enkäten då vi skalat bort frågor. Vi kunde ha konsulterat Kårkulla tidigare om antalet frågor som är lämpligt att ha med. Detta var något vi inte kom att tänka på förrän mer i slutskedet då vi utformade frågorna. Trots det är vi mycket nöjda med antalet frågor vi till slut hade.

Under arbetets gång fick vi lära oss att använda Pict-O-Stat programmet. Att sätta sig in i hur det fungerar har varit tidskrävande men samtidigt en väldigt givande och lärorik process. Detta program har sina begränsningar vilket gjorde att det var en del frågor som vi valde att inte ta med i enkäten eftersom det var besvärligt att hitta lämpliga bilder. Vi anser att Pict-O-Stat programmet är lämpligt för vår målgrupp eftersom båda personerna som deltog i pilotundersökningen uppgav att de hade nytta av bilderna och ljudet. En begränsning med denna typ av enkät är att den behöver fyllas i på dator eller tablett. Om personen inte har tillgång till någondera försvårar det ifyllandet. Våra deltagare hade inte själva tillgång till dator men fick låna dator av kontaktpersonen från Kårkulla som var med på pilotundersökningen. En enkät som består av bilder och text kunde fungera bra att fyllas i på papper. Dock anser vi att för att även kunna ha med ljud på enkäten är det smidigaste att enkäten finns på dator/tablett.

För att nå fram till personer med IF behövs anpassade och noggrant övervägda undersökningsmetoder och verktyg som tar i beaktande personers olika förutsättningar. I vår enkätundersökning har vi hela tiden haft detta i åtanke då vi skapat och omformulerat våra frågor. Det är en process som kräver flexibilitet, nytänkande, att skala bort oväsentligheter och att fundera kring vilka slags frågor man kan ställa på ett enkelt sätt så att de mäter det man önskar att få reda på. På basen av detta anser vi att vi har strävat till en enkät med god validitet. Eftersom vi även gjorde en pilotundersökning gav det oss värdefull information som hjälpte oss att förbättra enkäten ytterligare. Vi fick även ta del av deltagarnas upplevelser av att fylla i enkäten, vilket gav mervärde till vår undersökningsmetod. För att ta reda på enkätens reliabilitet så skulle en omtestning av vår enkätundersökning varit önskvärd. Men på grund av tidsmässig begränsning har vi inte kunnat utföra en sådan omtestning. Som Jen-Yi et al. (2015) kommer fram med är att det finns en risk att personer med IF kan svara ”ja” oberoende vad som frågas, så behöver vi ha detta i åtanke då det gäller svarens trovärdighet.

Fördelen med vår enkät är att den har både text, ljud och bild för att säkerställa att personen som fyller i enkäten ska kunna förstå frågan själv. Vi konstaterade att ifall man skulle intervjua denna målgrupp skulle det kunna vara till nytta att ha bilder som stöd för intervjun. Detta skulle i sin tur också hjälpa intervjuaren att ställa tydliga och begripliga frågor, såsom det hjälpte oss att utforma enkäten. Med hjälp av pilotundersökningen har vi gjort vårt bästa för att säkerställa att personerna själva uppfattar det vi frågar efter. Genom att de har fått ge sina synpunkter och åsikter så har vi också kunnat förbättra enkäten ytterligare.

En annan fördel med vår enkät är att den går att pausa. Eftersom vår målgrupp kan ha svårigheter med att koncentrera sig under en längre tid, kan det vara till stor hjälp att programmet går att stoppa. Personen kan sedan fortsätta svara på enkäten när hen känner för det. Att personen dessutom får svara på frågorna på en plats som hen själv får bestämma och är bekant med gör att personen kan känna sig mer avslappnad och trygg.

Enkät som undersökningsmetod gör det möjligt att fånga upp och nå ut till en större undersökningsgrupp, vilket medför att man kan få en helhetsuppfattning av det man vill undersöka och ta reda på. Med hjälp av vår enkät kan man därför nå ut till flera personer

med intellektuell funktionsvariation än om man hade utformat en kvalitativ undersökningsmetod som endast skulle ha varit riktad till ett få antal personer. Samtidigt innebär denna form av undersökningsmetod en del begränsningar, eftersom man inte kommer åt nyanser eller mera djupgående frågeställningar. Pict-O-Stat möjliggör att man kan skriva in en valfri kommentar vid varje fråga om deltagaren vill öppna upp sitt svar lite mer. Kommentaren kan ge oss mer förståelse men detta kan inte desto mer diskuteras kring vilket är en begränsning.

Försökspersonerna som deltog i pilotundersökningen svarade på alla frågor förutom en fråga som blev obesvarad av den ena försökspersonen. Vår förhoppning är att personerna kunde svara ärligt på frågorna oberoende om frågorna kändes obekväma eller inte. Vi berättade för personerna att ingen kommer att få veta vad de svarat och därmed önskar att deltagarna kunnat svara ärligt. Då vi använde fasta frågor är det lätt och snabbt att analysera resultaten vilket är en fördel. En nackdel med pilotundersökningen kan ha varit vår närvaro vid tillfället. Även om det rekommenderas att forskaren själv är på plats under en pilotundersökning kan forskarens närvaro påverka deltagarens svar. Den intervjuade vill kanske tillfredsställa forskaren eller är nervös av forskarens närvaro vilket påverkar den intervjuades svar (Ejlertsson 2005, 11-13).

När vi blickar tillbaka tycker vi att vi följt Arcadas (2019) och Forskningsetiska delegationens (2013) etiska anvisningar. Även om personerna hade fått information om undersökningen var det viktigt att vi repeterade vad vår undersökning gick ut på. Vi försäkrade deltagarna om att deras svar förblir anonyma och vi raderade bort deras svar från Pict-O-Stat efter att vi varit klara med vår analys av resultaten.

11 IMPLIKATIONER FÖR PRAKTIKEN

Vi har nu utformat enkäten och den kommer genast att användas till en undersökning för att kartlägga arbetsförmåga hos personer med IF. Denna undersökning genomförs av en studerandegrupp som gör sitt slutarbete. Vi anser att enkäten kunde användas av t.ex. arbetsgivare för att kunna kartlägga arbetsförmågan hos personer med IF. Vi bidrar med något nytt eftersom det ännu i dagsläget inte finns ett instrument där personen själv får skatta sina förmågor. I kontakt med ett bemanningsföretag har vi introducerat tanken om

att förse deras företag med ett verktyg som mäter arbetsförmåga hos personer med IF. Det visade sig att de var intresserade av att ha tillgång till ett sådant verktyg, vilket även visar på att det finns en efterfrågan av denna typ av enkät.

Det behöver inte enbart spridas kunskap för att förbättra arbetsvillkoren för personer med IF att komma sig ut på arbetsmarknaden. Utöver detta så behövs även verktyg och bedömningsinstrument som kan fungera som ett hjälpmedel för att kartlägga de resurser som dessa personer besitter. Eftersom det för närvarande inte finns ett bedömningsinstrument som används i Finland beträffande arbetsförmåga som är anpassad för personer med intellektuell funktionsvariation, så är detta ett viktigt fokusområde för fortsatt forskningsarbete.

KÄLLOR / REFERENCES

- Akkerman, A. Janssen, C. Kef, S. & Meininger H. 2014. Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Exploratory Study using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 27(6): 542-554.
- Arcada. 2019. *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*. Tillgänglig: https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf. Hämtad 29.9.2019.
- Crepeau, E. 2003. Analyzing occupation and activity: A way of thinking about occupational performance. I: E. Crepeau, E. Cohn & B. Boyt-Schell, red. *Willard and Spackman's occupational therapy*, Philadelphia: Lippincott.
- Denscombe, M. 2017. *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 4:e uppl. (P. Larson, övers.). Lund: Studentlitteratur.
- Ejlertsson, G. 2005. *Enkäten I praktiken – En handbok I enkätmetodik*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Ellenkamp, J.J., Brouwers, E.P.M., Embregts, P.J.C.M., Joosen, M.C.W. & Weeghel Jaap van. 2016. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in Competitive Employment Settings for Employees with Intellectual Disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 26(1): 56-69.
- FDUV. 2019. *Frågor och svar om intellektuell funktionsnedsättning och andra begrepp*. Tillgänglig: <https://fduv.fi/sv/information/begrepp/>. Hämtad 22.5.2019.
- Fisher, A. G. 1993. The Assessment of IADL Motor Skills: An Application of ManyFaceted Rasch Analysis. *The American Journal of Occupational Therapy* 47(4): 319-329.
- Fisher, A. 2003. *AMPS – Assessment of Motor and Process Skills*. 5:te uppl. Colorado: Three Star Press Inc.
- Flores, N., Jenaro, C. Begona Orgaz, M. & Martin, M. 2011. Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 24(2): 133-141.
- Forskningsetiska delegationen. 2013. *God vetenskaplig praxis och handläggning av miss-tankar om avvikelser från den i Finland*. Tillgänglig: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Hämtad 1.11.2019.
- Goodman, N. 2015. *The Impact of Employment on the Health Status and Health Care Costs of Working-age People with Disabilities*. Tillgänglig: http://www.leadcenter.org/system/files/resource/downloadable_version/impact_of_employment_health_status_health_care_costs_0.pdf. Hämtad 16.09.2019.
- Helsinginseutu. 2019. *Kehitysvammaisten päivä- ja työtoiminta*. Tillgänglig: <https://www.helsinginseutu.fi/hs/selkosivut-fi/paivahoito-koulutus/tyollistyminen/kehitysvammaisten-paivatoiminta/#asia2>. Hämtad 26.8.2019.
- Holme, I. M. & Krohn Solvang, B. 1997. *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur. 360 s.
- Infoteket om funktionshinder. 2019. Tillgänglig: <http://www.lul.se/sv/Kampanjwebbar/Infoteket/>. Hämtad 07.11.2019.

- Jen-Yi, L., Krishnasamy, M. & Der-Thanq, C. 2015. Research with persons with intellectual disabilities: An inclusive adaptation of Tourangeaus` model. *ALTER European Journal of Disability Research* 9: 304–316.
- Justitieministeriet. 2016. "Med funktionsnedsättning är jag en andra klassens medborgare" - Utredning av upplevelser av diskriminering i vardagen hos personer med funktionsnedsättning. Tillgänglig: <https://www.syrjinta.fi/sv/web/sv/funktionshinderutredning>. Hämtad 8.9.2019.
- Jönsson, H., Oknemark, E. & Walleborn, L. 2008. Hur arbetar arbetsterapeuter med struktur? Rapport från projektet Struktur i vardagen för unga och vuxna med Asperger syndrom, ADHD och lindrig utvecklingsstörning. Tillgänglig: http://www.publicerat.habilitering.se/sites/pubhab.wklive.net/files/product-files/struktur_i_vardagen.pdf. Hämtad 04.12.2019.
- Kehitysvammaliitto ry. 2015. *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014*. Tillgänglig: <https://www.vates.fi/media/tutkimustieto/muiden-tutkimukset/kehitysvammaisten-ihmisten-tyollisyystilanne.pdf>. Hämtad 26.8.2019.
- Kehitysvammaliitto. 2016. *Kehitysvammaisuus*. Tillgänglig: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>. Hämtad 22.5.2019.
- Kocman, A. & Weber, G. 2018. Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 31: 1-22.
- Kocman, A. Fischer, L. & Weber, G. 2018. The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 31: 120–131.
- Lag angående specialomsorger för utvecklingsstörda. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1977/19770519>. Hämtad 25.5.2019.
- Lysaght, R. Petner-Arrey, J. Howell-Moneta, A. & Cobigo, V. 2017. Inclusion Through Work and Productivity for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 30: 922-935.
- Milner, A., LaMontagne, A. D., Aitken, Z., Bentley, R. & Kavanagh, A. M. 2014. Employment status and mental health among persons with and without a disability: evidence from an Australian cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 0: 1-8.
- Monteleone, R. & Forrester-Jones, R. 2017. 'Disability means, um, Dysfunctioning People': A Qualitative Analysis of the Meaning and Experience of Disability among Adults with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 30(2): 301-315.
- Neonova. 2019. *Pict-O-Stat*. Tillgänglig: <http://neonova.se/pictostat/>. Hämtad 22.5.2019.
- Nota, L., Santilli, S., Ginerva, M. C. & Soresi, S. 2014. Employers Attitudes Towards the Work Inclusion of People with Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 27: 511-520.
- Sandqvist, J. 2017. Evidensbaserad bedömning av arbetsförmåga. Assessment of Work Performance (AWP) och Assessment of Work Characteristics (AWC). *Ergoterapeuten* 1: 62-66.
- Scaffa, M. Reitz, M. & Pizzi, M. 2010. *Occupational therapy in the promotion of health and wellness*, USA: F.A. Davis Company.
- Socialvårdslag. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141301>. Hämtad 25.5.2019.

- Spjelkavik, Ø. 2011. Supported employment i Norden. *Arbeid forskningsinstituttet* 3: 1-63.
- Terveysportti. 2019. Tillgänglig: <https://www.terveysportti.fi/dtk/tmi/koti>. Hämtad 01.11.2019.
- Verneri. 2018a. *Työtoiminta*. Tillgänglig: <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>. Hämtad 26.8.2019.
- Verneri. 2018b. *Palkkatyö työhönvalmentajan tuella*. Tillgänglig: <https://verneri.net/yleis/palkkatyo-tyohonvalmentajan-tuella>. Hämtad 16.9.2019.
- Verneri. 2019. *Palkkatyö*. Tillgänglig: <https://verneri.net/yleis/palkkatyo>. Hämtad 16.9.2019.
- Wagman, P. Håkansson, C. & Björklund, A. 2011. Occupational balance as used in occupational therapy: A concept analysis. *Scandinavian Journal of Occupational therapy*, Early online: 1-6.
- WHO. 2015. *Global disability actionplan 2014-2021. Better help for all people with disabilities*. Tillgänglig: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/199544/9789241509619_eng.pdf. Hämtad 8.9.2019.
- Wilcock, A. A. & Hocking, C. 2015. *An Occupational Perspective of Health*. 3:e uppl. Thorofare: SLACK Incorporated.

BILAGA 1. AKTIVITETSANALYSER

Behövs ej = kunskaper eller färdigheter som vi tänker att inte är relevanta eller nödvändiga för att kunna utföra arbetet

Caféjobb

Motoriska färdigheter

Hållning: kräver god balans då man ska sträcka sig, böja sig

Mobilitet: Kunna sträcka sig åt alla håll, böja sig ner

Koordination: Kan hantera olika redskap, t.ex. kniv, slev, skalare. Kan ta tag i dörrhandtag. Kan plocka tallrikar och bestick från borden.

Styrka: Kan lyfta stora och tunga förpackningar, kan skuffa tunga kärror, orkar bära på tunga förpackningar

Energi: Klarar av att stå och vara i rörelse största delen av dagen

Processfärdigheter

Energi: klarar av att koncentrera sig på en uppgift från början till slut, t.ex. koka kaffe, ta emot beställning, fixa beställningen, ta emot pengar.

Att vara uppmärksam: Klarar av att koncentrera sig på en uppgift även om det är mycket ljud och/eller visuella stimuli i bakgrunden.

Kunskap: Kan använda ändamålsenliga verktyg t.ex. vet hur man ska koka kaffe, vet när man ska använda ugn, kan använda kassamaskin, kan använda diskmaskin. Vet i vilken ordning det lönar sig att göra sina uppgifter, t.ex. middag kommer före efterrätt.

Kunskap om god handhygien

Hantering: kan använda och hålla i verktyg så att de inte skadar sig själva eller faller dem, t.ex. kniv, grönsaksskalare

Att fullfölja: vet i vilken ordning man kokar kaffe, kokar potatis

Fråga/söka kunskap: kan leta fram recept, manualer till olika maskiner för att ta reda på hur något görs. Kan fråga hjälp av chef/kollegor

Kommunikation/interaktionsfärdigheter

Fysisk:

Fysisk kontakt: kräver ingen fysisk kontakt med en annan person

Blickar: kräver ögonkontakt med kunder

Gester: kan visa åt kunder var något finns i kafeterian

Manöver: kan akta sig i en stor folkmassa, går inte på andra

Orientation: Riktat sig själv mot kunden

Informationsväxling

Artikulerar: kan producera tydligt och förståeligt tal

Att försäkra sig/hävda/påstå: kan uttrycka önskemål eller begäran, kan vägra.

Frågar: kan fråga kunden om något, t.ex. hur hennes dag varit, om det passar i situationen

Engagerar: Inleder interaktionen, säger hej till kunden

Uttrycker: kan uttrycka empati och förståelse för kunder, t.ex. om kunden har en dålig dag

Modulerar: Kan anpassa volymen på sitt tal, t.ex. i ett kafé kan det ibland vara hög volym

Delar: Kan svara på kundens frågor om hen frågar något

Talar: kan säga ord och meningar. Behövs i ett kundbetjäningssjobb

Upprätthåller: kan upprätthålla en diskussion i en lämplig tid, t.ex. om det är lång kö i kassan ska man inte tala alltför länge

Relationer

Samarbetar: kan fixa en beställning tillsammans med en arbetskamrat, kan fördela uppgifter med sin arbetskamrat. Kan ta emot order och följa direktiv.

Anpassar: följer normer, vet hur man ska bete sig i en kundsituation (man ska hälsa, säga tack)

Fokuserar: Behövs ej

Relaterar: Behövs ej

Respekterar: tillmötesgå andras reaktioner och förfrågningar. T.ex. om en kund inte är nöjd med sin beställning kan man ta emot kritiken utan att bli arg och kunna erbjuda kunden något annat.

Park- och trädgårdsarbete

Motoriska färdigheter

Hållning: God och stabil hållning då man t.ex. klipper gräs, rensar ogräs, använder lövblåsare

Mobilitet: Förmåga att kunna röra hela kroppen i varierade positioner, sitta på huk, stå på knä, sträcka sig i framåt och i sidled

Koordination: Klarar av att flytta större och mindre föremål, t.ex. lyfta lådor, krukor, jordpåsar

Styrka: Förmåga att hantera tunga föremål som lövblåsare, gräsklippare, styrka i armar och övre kroppen då man ansar buskar

Energi: Uthållighet att klara av att vara i ständig rörelse/fysiskt aktiv största delen av arbetsdagen

Processfärdigheter

Energi: förmåga att kunna upprätthålla samma energinivå under hela arbetsdagen

Att vara uppmärksam: Kan fullfölja de arbetsuppgifter som hör till parkarbetet utan att bli distraherad av annat t.ex. av ljud eller synstimuli, t.ex. att inte bli distraherad av andra människor, hundar eller mopeder som åker förbi

Kunskap: Kan använda ändamålsenliga verktyg t.ex. förstår att använda olika redskap för olika ändamål. Kunskap om användning av handskar då man sår frön i jorden

Hantering: kan använda och hålla i verktyg så att de inte skadar sig själva, tunga spadar, gräsklippare, kratta.

Att fullfölja: Använder mål-orienterat arbetssätt med fokus på att fullfölja en specifik arbetsuppgift. Först så sår jag frön och sedan vattnar jag dem.

Att fråga/söka kunskap: söker verbal eller skriven information genom att ställa frågor eller genom att läsa instruktioner?

Kommunikation/interaktionsfärdigheter

Fysisk

Fysisk kontakt: Kräver ingen fysisk kontakt med andra personer

Blickar: behövs ingen ögonkontakt med tanke på att det är ett självständigt jobb

Gester: Behövs ej

Manöver: klara av att röra kroppen obehindrat, att man inte stöter i andra människor då man klipper gräs, då man använder lövblåsare, då man krattar och plockar skräp

Orientation: Att man inte stöter i andra personer, djur då man arbetar

Hållning: Behövs ej

Informationsväxling

Artikulerar: Inte nödvändigt att kunna artikulera eller kunna prata tydligt och välformulerat

Att försäkra sig/Hävda/Påstå: Behövs ej

Frågar: Behövs ej

Engagerar: Behövs ej

Uttrycker: Behövs ej

Modulerar: Behövs ej

Delar: Behövs ej

Talar: Enkla ord och meningar för att kommunicera kan behövas

Upprätthåller: Behövs ej

Relationer

Samarbetar: Samarbete behövs inte eftersom det är självständigt jobb

Anpassar: Att man använder arbetskläder eller kläder som är lämpliga för utomhusarbete

Fokuserar: Behövs ej

Relaterar: Behövs ej

Respekterar: att man respekterar direktiv från arbetsledare och chefen

Städjobb

Motoriska färdigheter

Hållning: God och stabil hållning då man t.ex. torkar damm, använder mopp och dammsugar

Mobilitet: Förmåga att kunna röra hela kroppen i varierade positioner, sitta på huk, stå på knä, sträcka sig i framåt och i sidled

Koordination: Klarar av att flytta större och mindre föremål?

Styrka: Förmåga att klara av att hålla i trasa, att göra cirkelrörelse med handen

Energi: Uthållighet att klara av att vara i ständig rörelse/fysiskt aktiv största delen av arbetsdagen

Processfärdigheter

Energi: förmåga att kunna upprätthålla samma energinivå under hela arbetsdagen (?)

Att vara uppmärksam: Kan fullfölja de arbetsuppgifter som hör till städjobbet utan att bli distraherad av annat t.ex. av ljud eller synstimuli, t.ex. att inte bli distraherad av andra personer i hemmet eller t.ex. elever i skolmiljö

Kunskap: Kan använda ändamålsenliga verktyg t.ex. förstår att använda olika trasor för olika ändamål, olika rengöringsprodukter för olika rum och ytor

Kunskap om god handhygien och byte av handskar

Hantering: kan använda och hålla i verktyg så att de inte skadar sig själva

Att fullfölja: Använder mål-orienterat arbetssätt med fokus på att fullfölja en specifik arbetsuppgift. T.ex. först torkar jag damm och sedan dammsuger jag golvet. Först städar jag köket och sedan städar jag toaletten.

Fråga/söka kunskap: söker verbal eller skriven information genom att ställa frågor eller genom att läsa instruktioner

Kommunikation/interaktionsfärdigheter

Fysisk

Fysisk kontakt: Kräver ingen fysisk kontakt med andra personer

Blickar: behövs ingen ögonkontakt med tanke på att det är ett självständigt jobb

Gester: Behövs ej

Manöver: klara av att röra kroppen obehindrat, i skolmiljö akta så att man inte stöter ihop med elever eller personal

Orientation: Behövs ej

Hållning: Behövs ej

Informationsväxling

Artikulerar: Inte nödvändigt att kunna artikulera eller kunna prata tydligt och välformulerat

Att försäkra sig/hävda/påstå: Behövs ej

Frågar: Behövs ej

Engagerar: Behövs ej

Uttrycker: Behövs ej

Modulerar: Behövs ej

Delar: Behövs ej

Talar: Enkla ord och meningar för att kommunicera kan behövas

Upprätthåller: Behövs ej

Relationer

Samarbetar: Samarbete behövs inte eftersom det är självständigt jobb

Anpassar: Att man använder kläder passande för städyrket, att man har en god hygien på arbetsplatsen?

Fokuserar: Behövs ej

Relaterar: Behövs ej

Respekterar: Hemhjälp: att man respekterar de personer som bor i hemmet och hur/vad/var de vill att man städar och inte städar, att man respekterar direktiv från chefen

Packningsjobb

Motoriska färdigheter

Hållning: kräver god balans

Mobilitet: Kan sträcka sig åt alla håll, kan flytta armarna från den ena sidan till den andra

Koordination: Kan sortera och plocka objekt i en snabb takt, kan göra snabba rörelser med händerna, kan greppa tag i objekt med båda händerna samtidigt

Styrka: Kan lyfta stora och tunga förpackningar, orkar bära på tunga förpackningar

Energi: Klarar av att stå största delen av dagen, orkar med monotont arbete

Processfärdigheter

Energi: klarar av att koncentrera sig på en uppgift från början till slut, t.ex. i packningsjobb kan man hålla på i två timmar utan paus med samma uppgift. Kräver noggrannhet under en lång tid. Klarar av monotont arbete (blir inte uttråkad). Klarar av stressigt arbete (då farten är snabb)

Att vara uppmärksam: Klarar av att koncentrera sig på en uppgift även om det är mycket ljud och/eller visuella stimuli i bakgrunden, har bra detaljseende.

Kunskap: Kan använda ändamålsenliga verktyg t.ex. vet vilken maskin gör vad?, vet hur stor låda man behöver, vet hur man ska "bygga" en låda, vet hur man ska stänga lådan, kan räkna antal snabbt, har handskar på sig, skyddsglasögon, hårskydd, skor, rätt klädsel, behöver kunskap om hygien

Hantering: vet hur maskinerna fungerar så att man inte går och gör nånting som skulle orsaka en olycka

Att fullfölja: kan göra en uppgift klar innan man går till nästa, t.ex. vet att man behöver först ta i ett objekt och sedan lägga det i en låda.

Fråga/söka kunskap: kan leta fram manualer till olika maskiner för att ta reda på hur något görs. Kan fråga hjälp av chef/kollegor

Kommunikation/interaktionsfärdigheter

Fysisk:

Fysisk kontakt: kräver ingen fysisk kontakt med en annan person

Blickar: kräver ingen ögonkontakt

Gester: vid behov behöver kunna uttrycka om något går fel

Manöver: behövs ej

Orientation: behövs ej

Informationsväxling

Artikulerar: behöver inte kunna producera tal

Att hävda/påstå: behövs ej

Frågar: behövs ej

Engagerar: behövs ej

Uttrycker: behövs ej

Modulerar: behövs ej

Delar: behövs ej

Talar: behövs ej

Upprätthåller: behövs ej

Relationer

Samarbetar: kan göra samarbete med andra kollegor, t.ex. om den andra går på paus så tar man över hennes uppgift

Anpassar: behövs ej

Fokuserar: behövs ej

Relaterar: behövs ej

Respekterar: respekterar direktiv från chefen

BILAGA 2. LÄTTLÄST INFORMATIONSBREV OCH SAMTYCKE

Information till deltagare

Studenter Katarina och Tilde
från yrkeshögskolan Arcada
vill göra en undersökning
tillsammans med Kårkulla.



Undersökningen heter

“Kartläggning av arbetsförmåga

hos personer med intellektuell funktionsvariation”.

Arbetsförmåga betyder

Att en person har de fysiska-, psykiska-, och sociala förmågorna som behövs
för att kunna göra olika arbetsuppgifter

Intellektuell funktionsvariation betyder

en person som har svårt med att förstå,
lära sig nya saker
och att uttrycka sina tankar och känslor.

Vi vill ta reda på
vad du kan då du gör arbete.

Vi gör undersökningen
med hjälp av ett dataprogram där det finns bilder och ljud.

Programmet heter Pict-O-Stat.

Programmet är gjort så att det ska vara lätt och tydligt att kunna svara
på frågorna.

Vår handledare är

Annikki Arola

Lektor i ergoterapi.

Kontakta oss eller vår handledare

Ifall du har frågor.

Katarina Eklund

+35853722991

katarina.eklund@arcada.fi

Tilde Jåfs

Tilde.jafs@arcada.fi

Vår handledare:

Annikki Arola, proprefekt, lektor i ergoterapi

+358207699422

annikki.arola@arcada.fi

SAMTYCKE TILL ATT DELTA I UNDERSÖKNINGEN

Ingen annan än personerna

som jobbar med undersökningen

vet vad du har svarat.

All information sparas i ett låst skåp

på Yrkeshögskolan Arcada

i Helsingfors.

Du kan när som helst säga

att du inte vill vara med i undersökningen.

Jag vill vara med i undersökningen

Jag går med på att mina svar sparas på Arcada

Datum _____

Underskrift _____

Skriv ditt namn

med stora bokstäver _____

.....

Samtycket har mottagits på Arcada av _____

Namnförtydligande _____

Datum _____