



Stödformer som ökar delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning

Fanny Ala-Heikkilä

Examensarbete
Det sociala området
2017

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Det sociala området
Identifikationsnummer:	6322
Författare:	Fanny Ala-Heikkilä
Arbetets namn:	Stödformer som ökar delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning
Handledare (Arcada):	Ingmar Sigfrids
Uppdragsgivare:	FDUV
<p>Sammandrag:</p> <p>Det har utvecklats olika stödformer vars syfte är att möjliggöra inklusion i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Syftet med detta examenarbete är att redogöra för de olika stödformer som är utvecklade för att personer med funktionsnedsättning skall ha möjlighet att delta i den reguljära arbetsmarknaden. Frågeställningarna för arbetet behandlar vilka stödformer som har påvisats påverka positivt anställningsmöjligheterna för personer med funktionsnedsättning och vad som kännetecknar dessa stödformer och bidrar till deras positiva inverkan på anställningsmöjligheterna. Uppdragsgivaren för detta arbete är FDUV. Studien genomfördes som en litteraturstudie där 11 artiklar inkluderas och som analysmetod används innehållsanalys. Studien avgränsas till de nordiska länderna och till forskning om specifika stödformer. Den teoretiska ansatsen för arbetet behandlar inklusion och delaktighet i arbetslivet samt arbetets betydelse för människans välbefinnande och livskvalitet. Resultatet visar att det har utvecklats flera olika stödformer med olika tyngdpunkter och resultatet redovisar för åtta olika stödformer och deras funktion. Det finns gemensamma drag som kännetecknar stödformerna och drag som bidrar till stödformernas positiva inverkan, däribland arbetskonsulenter, arbetspraktiker, självutveckling och arbetsanpassningar. Vidareutveckling av dessa stödformer och deras etablering i de nordiska länderna är något att sträva till. Resultatet visar att de olika stödformerna möjliggör och bidrar till förbättrade anställningsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning.</p>	
Nyckelord:	Personer med funktionsnedsättning, stödformer, arbetsmarknad, inklusion, delaktighet, FDUV
Sidantal:	56
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social services
Identification number:	6322
Author:	Fanny Ala-Heikkilä
Title:	Measures of support that increase the participation in the labour market for people with disabilities
Supervisor (Arcada):	Ingmar Sigfrids
Commissioned by:	FDUV
<p>Abstract:</p> <p>Many supporting measures have been developed which have the purpose to enable the inclusion of people with disabilities into the labour market. The purpose of this thesis is to account for the various forms of support developed to enable people with disabilities to participate in the regular labor market. The issues of the work deal with the types of support that have an impact on positive employment opportunities for people with disabilities and what characterizes these forms of support and contributes to their positive impact on employment opportunities. The commissioner for this thesis is FDUV. The study was carried out as a literature study including 11 articles and the used analysis method is content analysis. The study was limited to the Nordic countries and to research on specific forms of support. The theoretical approach to the thesis deals with inclusion and participation in the working life, as well as the importance of work for human well-being and quality of life. The results show that several different forms of support have been developed with different weighting points, and the result reports eight different forms of support and their function. There are common features that characterize the forms of support and features that contribute to the positive impact of support schemes, for example work coaches, internships, self-development and work adaptations. Further development of these forms of support and their establishment in the Nordic countries is something to strive for. The results show that the various forms of support enable and contribute to improved employment opportunities for people with disabilities.</p>	
Keywords:	People with disabilities, supporting measures, labour market, inclusion, participation, FDUV
Number of pages:	56
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

INNEHÅLL

1	Inledning.....	6
1.1	Syfte och frågeställningar	7
1.2	Arbetslivsrelevans	7
2	Bakgrund.....	8
2.1	Arbetsliv och funktionshinder	8
2.2	Personer med funktionsnedsättningar.....	11
2.2.1	<i>ICF</i>	13
2.2.2	<i>Delaktighet och funktionshinder</i>	14
2.3	Stödformer.....	15
3	Teoretisk referensram	17
3.1	Inklusion	17
3.2	Delaktighet.....	20
3.3	Delaktighet i arbetsgemenskaper.....	22
4	Metodik och arbetsprocess.....	24
4.1	Litteraturstudie.....	24
4.2	Etiska överväganden	25
4.3	Arbetsprocessen.....	25
4.3.1	<i>Problemformulering och reflektion</i>	25
4.3.2	<i>Litteratursökning och val av litteratur</i>	26
4.3.3	<i>Analys och resultat</i>	27
5	Resultat	28
5.1	Vilka stödformer har påvisats påverka positivt möjligheterna till inkludering i arbetsmarknaden?	28
5.1.1	<i>Arbete med stöd</i>	28
5.1.2	<i>IPS (Individual Placement and Support)</i>	29
5.1.3	<i>Valideringsprocessen</i>	30
5.1.4	<i>Guider för arbetsgivare</i>	31
5.1.5	<i>IES (Individual Enabling and Support)</i>	32
5.1.6	<i>Telenor Open Mind</i>	33
5.1.7	<i>Förberedelser för fortsättning efter grundskolan</i>	34
5.1.8	<i>Samhällsinriktade dagcenter</i>	35
5.2	Vad kännetecknar dessa stödformer?.....	35
5.2.1	<i>Arbetskonsulent eller arbetsspecialist</i>	35

5.2.2	<i>Arbetsanpassning</i>	38
5.2.3	<i>Arbetsgivarnas attityder och tidigare erfarenheter</i>	39
5.2.4	<i>Arbetspraktik</i>	40
5.2.5	<i>Lönesubventioner</i>	40
5.2.6	<i>Självutveckling</i>	41
5.2.7	<i>Matchning</i>	42
6	Diskussion	43
	Källor	50
	Bilagor	54
	Bilaga 1. Litteratursökning	54
	Bilaga 2. Presentation av inkluderade artiklar	55

1 INLEDNING

I mitt examensarbete har jag valt att undersöka konceptet funktionshinder och arbetsliv. Jag kommer att fokusera på de stödformer som kan möjliggöra inklusion i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Detta ämne känns viktigt att undersöka eftersom jag anser att varje individ borde ha lika möjlighet till deltagande i arbetslivet.

Arbete har en större betydelse än bara som inkomstkälla. Arbetet ger oss en identitet, berättar om vem vi är och förstärker självkänslan. Genom arbetet kan vi skapa sociala relationer och vara en del av en gemenskap. Inom arbetet kan man även träna och utveckla sina färdigheter och förverkliga sig själv. Att ha en daglig sysselsättning skapar ramar för vardagen och tillvaron och ger något att bygga upp sitt liv omkring. Att ett arbete har större betydelse än bara som inkomstkälla är väl därmed väldigt klart. Av dessa orsaker har också arbete och sysselsättning fått en stor betydelse i habilitering och rehabilitering för personer med funktionsnedsättning. (Gotthard 2010 s. 139; Ineland et al. 2013 s. 117)

Det är en väldigt liten del av personer med funktionsnedsättning som är ute på arbetsmarknaden och för att vara delaktig i vuxenlivet så är att ha en arbetsplats en stor del av det. Arbetet ger även en möjlighet att utvecklas och lära sig nya saker och ger även känslan av meningsfullhet i vardagen. För de flesta är arbetet en av de viktigaste delarna i livet. (Sjöberg 2006 s. 15) Inträdet till arbetslivet betraktas även som en viktig nyckel till delaktighet i samhället. Genom arbetet blir vi inte bara självförsörjande utan tilldelas också en social roll. Arbetet motverkar segregering och stämpling. (Olsson 2006 s. 84) Arbete kan ses som en del av medborgarskapet och som det redan kommit fram bär det med sig många betydelsefulla effekter som både är samhällseliga och sociala. Genom arbetet får vi en tillgång till socialt nätverk och även social status. (Ineland et al. 2013 s. 117) Därmed är det viktigt att sträva till att även personer med funktionsnedsättning har en lika stor möjlighet att komma ut i arbetslivet.

Det finns olika stödformer som används för att underlätta och ge en möjlighet för personer med funktionsnedsättning att komma in i arbetslivet, bl.a. lönesubventioner, personlig assistans och stöd till arbetsgivaren. Dessa stödformer har olika för- och nackdelar.

I mitt examensarbete kommer jag närmare utforska de olika stödformerna, deras funktion och inverkan på inklusion. Samtidigt gör jag även en nordisk jämförelse och funderar på hur Finland kan ta efter de andra nordiska länderna och hur de kan ta efter Finland.

FDUV, som är en intresseorganisation för personer med utvecklingsstörning, är uppdragsgivaren för detta examensarbete och min kontaktperson på FDUV är Annette Tallberg.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet är att ta reda på vilket slag av stöd personer med funktionsnedsättning kan få och vilka stödformer som har påvisats fungera. Meningen är att jämföra situationen i de nordiska länderna, vilka olika stödformer som används, vilka fungerar och på vilket sätt de fungerar.

Frågeställningar:

1. Vilka stödformer har påvisats påverka positivt möjligheterna till inkludering i arbetsmarknaden?
2. Vad kännetecknar dessa stödformer och vad är det i stödformerna som påverkar positivt anställningsmöjligheterna för personer med funktionsnedsättning?

1.2 Arbetslivsrelevans

Min undersökning är relevant inom arbetslivet eftersom den kan ge insyn om vilka stödformer fungerar bra, hur de borde utvecklas och hur vi vidare kan stöda personer med funktionsnedsättning för att de skall komma in i arbetslivet.

En insikt och kunskap om vilka faktorer som kan förbättra anställningsmöjligheterna för personer med funktionsnedsättning är viktig för arbetssökande, arbetsgivare, arbetskonsulenter eller experter och andra som arbetar inom fältet för arbete med stöd. Värdet av denna kunskap är dess användbarhet i utvecklingen av strategier som kan hjälpa att öka sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning. (Andersson et. al. 2015 s. 42)

2 BAKGRUND

I min bakgrund kommer att jag att behandla viktiga teman som är relevanta för mitt examensarbete och som ligger till grund och motiverar denna studie.

2.1 Arbetsliv och funktionshinder

Att ha en anställning är förknippat med inkomst, autonomi, social inklusion, sociala relationer, och social status. Att ha en arbetsplats ger även något man kan vara stolt över, det ökar välmående och förbättrar individens livskvalitet. Då man får lön ger det möjlighet för arbetaren att försörja sig själv, det leder till ekonomisk stabilitet och möjlig självständighet. Att ha en arbetsplats ses även som en sort av socialt ansvar, eftersom individer stöder den nationella ekonomin genom sitt arbete genom att minska belastningen på offentlig budget och service. (Engeset et. al. 2015 s. 193; Andersson et. al. 2015 s. 41)

Under de senaste årtiondena har det gradvis utformats ett globalt intresse för att hjälpa personer med funktionsnedsättning att delta i större utsträckning i samhället och därmed har sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning fått mer uppmärksamhet. Europeisk och internationell funktionshinderpolitik, särskilt EUs direktiv om Likabehandling i arbetslivet och FNs Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, fodrar arbetsgivare att eliminera diskriminering och ordna likabehandling i alla former av anställning i en inkluderande och tillgänglig arbetsmiljö (Kuznetsova 2016 s. 179). Statligt sponsorerade interventioner för integrering av personer med funktionsnedsättning i arbetsmarknaden understöds av internationella organisationer som den Internationella arbetsorganisationen av FN, WHO och EU. Även enskilda myndigheter, lobbyorganisationer och kommersiella industrier i många länder sponsorerar program för integrering och empowerment av personer med funktionsnedsättning i samhället genom arbete. (Holmqvist 2008 s. 191)

Enligt Nolén är forskning om funktionsnedsättningar och arbetsliv ett område som det forskats väldigt lite inom och som helt enkelt åsidosatts, istället berör forskning inom funktionshinderområdet andra saker än arbetslivet. Eftersom det finns lite forskning om funktionsnedsättningar och arbetsliv så betyder det därmed att det forskats ännu mindre

inom intellektuella funktionsnedsättningar och arbetsliv. Det finns alltså mycket forskning som återstår inom detta område. (Se Ineland et al. 2013 s. 121-122)

Arbetsmarknadspolitiken är det viktigaste verktyget staten har för att kunna uppnå full delaktighet och jämlikhet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Olika arbetsmarknadspolitiska insatser och åtgärder gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden. (Karlsson 2006 s. 89)

En undersökning gjord av IFAU i Sverige visade att var tionde arbetsgivare anser sig vara benägen att anställa en person som har nedsatt arbetsförmåga. Två viktiga orsaker till att det är en så stor majoritet av arbetsgivare som inte vill anställa personer med nedsatt arbetsförmåga är brist på kunskap och låga förväntningar på personernas arbetsprestation. Brist på kunskap om funktionsnedsättningar leder till en utmaning eftersom okunskap ofta leder till att ordet funktionsnedsättning eller handikapp ofta ses som något negativt. Man förknippar ordet med arbetsförmåga och gör lätt en automatisk kategorisering av personen i fråga. Man ser ofta personer med funktionsnedsättningar som ett kollektiv istället för att betrakta dem som individer och utgå från deras individuella kompetens (Ineland et al. 2013 s. 122). Därmed är det viktigt att man riktar sin uppmärksamhet på den enskilda individens kompetenser och utvecklingsmöjligheter, inte på de svårigheter som förknippas med funktionsnedsättningen. Det är mer lönsamt att utgå från individens utgångspunkt och sedan göra de anpassningar som krävs på arbetsplatsen. (Abrahamsson 2006 s. 43-44) De olika föreställningar som existerar om vilka yrken och vilka arbetsuppgifter som är lämpliga och som inte är lämpliga för personer med funktionsnedsättning förändras och förnyas hela tiden. (Sjöberg 2006 s. 19)

Personer med funktionsnedsättning, men som inte har nedsatt arbetsförmåga, har ett arbete i lika hög grad som befolkningen i övrigt (i Sverige). Men bland personer som har en nedsättning i sin arbetsförmåga är arbetslösheten dubbelt så hög som bland dem med full arbetsförmåga. (Göranson 2006 s. 61)

Utbildningsnivån, ålder och kön påverkar möjligheterna för sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning. Precis som bland den övriga befolkningen så värderar man hög utbildning och ung ålder. Kön och ålder kan man inte påverka, men utbildningsnivån är mer påverkbar. En högre utbildningsnivå är ett sätt för personer med funktionsnedsättning att få en bättre uppfattning om sin egen arbetsförmåga och anställningsbarhet. Att

höja på utbildningsnivån bland personer med funktionsnedsättning är ett ansvar för både individ och samhälle. (Göranson 2006 s. 70-71)

Antonson och Stål har tillsammans gjort en redogörelse för en process som gör det möjligt för personer med funktionsnedsättningar att komma in på arbetsmarknaden och även hållas kvar där. Denna redogörelse innefattar tre steg eller faser. (Se Ineland et al. 2013 s. 126)

Första fasen kallar de *Att nå ett arbete* och handlar om att personen i fråga har en känsla av att hen har förmågan att klara av ett visst arbete och även personens närstående och professionella hjälpare är av samma åsikt. Ibland är det genom någon form av arbetsträning som man når denna fas. (Ineland et al. 2013 s. 126)

Den andra fasen är *Att få ett arbete* och innebär alltså som namnet i sig redan anger att personen blivit anställd av en arbetsgivare. Det handlar inte om arbetsträning, utan man kan säga att personen arbetsprövar. Om det är en anställning med lönebidrag är det meningen att lönebidraget skall minska så småningom och att arbetsgivaren skall börja stå för betalningen av lönen. Det skall handla om arbetsuppgifter på arbetsplatsen som är nödvändiga och de skall vara de oberoende av om personen som utför arbetsuppgiften har en funktionsnedsättning eller inte. Det här visar att personen i fråga har anställts p.g.a. sina förmågor och sin kompetens. (Ineland et al. 2013 s. 126)

Den tredje och sista fasen är *Att behålla ett arbete* och betyder att personen ännu också vill arbeta och anser sig ha förmågan att arbeta. Arbetsprövningen är alltså över och det kan hända att lönebidrag inte är det som finansierar tjänsten längre. Arbetstagaren kan därmed, precis som sina kollegor, få löneförhöjning, fortbildning, en titel o.s.v. Arbetsgivaren ser sin arbetstagare som en betydelsefull del av arbetsplatsen. (Ineland et al. 2013 s. 126)

Denna process är ofta mer komplicerad för personer med funktionsnedsättningar än för personer utan funktionsnedsättningar. För att processen skall fullföljas så behövs särskilt stöd under alla faser. (Ineland et al. 2013 s. 126)

2.2 Personer med funktionsnedsättningar

WHO har antagit en internationell standard för hur man skall klassificera och definiera begreppen funktionshinder, funktionsnedsättning och handikapp (Madsen 2006 s. 176).

Funktionsnedsättningar handlar om en eller flera funktioner som inte fungerar som ”normalt”, alltså som de fungerar hos majoriteten av människor (Danermark 2005 s. 13). Dessa funktioner är fysiska, psykiska eller intellektuella (Michailakis & Reich 2005 s. 148). Det finns en hel del olika funktionsnedsättningar och dessa kan delas in i olika kategorier beroende på vad funktionsnedsättningen är. Motoriska funktionsnedsättningar eller rörelsehinder är t.ex. Cerebral pares (CP). Andra fysiska funktionsnedsättningar är syn- och hörselskador. Förvärvade hjärnskador, t.ex. stroke och Multipel Skleros (MS), kan uppstå på grund av till exempel olyckor, sjukdomar eller förgiftningar och kan uppstå senare i livet trots normal utveckling dittills. Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är t.ex. ADHD och autismspektrumtillstånd, och dessa funktionsnedsättningar påverkar i huvudsak personens beteende och personlighetsutveckling. Psykiska funktionsnedsättningar är bl.a. depression, bipolär sjukdom och schizofreni (Kitchener et al. 2015 s. 9). Utvecklingsstörning eller intellektuell funktionsnedsättning är den sista gruppen och kan t.ex. vara Downs syndrom och Fragile X-syndrom. Personer med utvecklingsstörning har fått en funktionsnedsättning som innebär brister i förmågan till lärande, förståelse och tänkande som beror på en störning i den biologiska utvecklingen under fosterstadiet eller under barnets uppväxt upp till 18 års ålder. (Gotthard 2007 s. 52, 63, 72-75, 79, 82)

Då man talar om funktionshinder däremot syftar man till relationen mellan individen och det omgivande samhället. Då samhället inte är anpassat för funktionsnedsättningen kan det medföra ett hinder för individen att utföra någon aktivitet. Funktionshinder kan man därmed motverka genom att någondera kompensera individens funktionsnedsättning eller genom att göra det i individens omgivning. (Danermark 2005 s. 14) Handikapp är det då omgivningen är ordnad på det sättet att en funktionsnedsättning resulterar i en systematisk begränsning för en individ att genomföra olika handlingar (Danermark 2005 s. 15). Det är alltså de nackdelar som kan utvecklas för en individ med funktionsnedsättning om omgivningen inte är anpassad till hens förutsättningar (Gustavsson 2004 s. 17-18). Handikapp är det som uppstår som en social konsekvens (Madsen 2006 s. 176).

Alltså handlar orden funktionsnedsättning, som är kopplat till kroppen, och handikapp, som handlar om relationen till det omgivande samhället, om två helt olika fenomen. Begreppet funktionshinder är dock inte ett lika entydigt begrepp och har fått flera betydelser. (Danermark 2005 s. 15) Men i det stora hela så har det ändå gällt att funktionshinder menar det att en individ med funktionsnedsättning blir begränsad eller förhindrad att uppfylla någon social funktion, t.ex. att ta sig in i en byggnad, att söka och få ett arbete eller att uppnå social uppskattning. Alltså handlar det om relationen mellan individen och den omgivande ekologiska eller sociala miljön. Det är alltså inte själva funktionsnedsättningen som utgör ett funktionshinder, utan det är då individen är i en miljö där det finns hinder eller barriärer som hindrar aktiviteter eller förmågor att nå målsättningar som funktionshindret blir till. (Michailakis & Reich 2005 s. 148) Olika funktionsnedsättningar kan alltså resultera i många olika handikapp beroende på den sociala omgivningen. T.ex. ett barn som har koncentrationssvårigheter och är hyperaktiv kanske inte har så stort handikapp i förskolan, eftersom det finns utrymme och mycket aktiviteter barnet kan göra. Men t.ex. i skolmiljön kan handikappet bli större eftersom undervisningen till största delen sker då man sitter stilla. (Madsen 2006 s. 176)

Synsättet om dessa tre begrepp innebär alltså att konsekvenserna av en funktionsnedsättning påverkas av den omgivning som man lever i (Michailakis & Reich 2005 s. 149). Man kan säga att det är samhället och dess bemötande och oförmåga att möta de behov personer med funktionsnedsättningar har som utesluter dem från aktivt deltagande i samhället (Gustavsson Holmström 2005 s. 63). Exklusionen av personer med funktionsnedsättning från sociala sammanhang ses inte som ett individuellt dilemma utan som ett socialt (Michailakis & Reich 2005 s. 149). WHO-klassifikationen har som poäng att beskriva individens möjligheter att genomföra olika dagliga aktiviteter och ha möjligheterna i fokus och inte själva funktionshindret eller – nedsättningen. Det handlar om att man beskriver de olika möjligheterna till social delaktighet i stället för att fokusera och bestämma behovet av stöd utgående från diagnoser och de beskrivningar av avvikelser som finns. Det är centrala poängen i FN:s miljörelaterade handikappbegrepp. (Madsen 2006 s. 176)

Jag kommer på basen av denna definiering att tala om personer med funktionsnedsättning i mitt examenarbete, eftersom jag syftar till personer som har någon funktion som är nedsatt. Jag kan inte anta att dessa personer har ett funktionshinder eller handikapp, eftersom

jag inte vet hur de upplever att funktionsnedsättningen påverkar deras möjlighet till aktivitet i deras omgivning eller hur deras relation till omgivningen ser ut, så därmed har jag valt att använda begreppet personer med funktionsnedsättning.

2.2.1 ICF

År 2001 antog WHO (World Health Organization) en klassifikation av hälsokomponenter, på svenska heter den klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa, som förkortas ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 29)

Funktionstillstånd syftar till alla kroppsfunktioner, -strukturer, aktiviteter och delaktighet medan funktionshinder syftar till funktionsnedsättningar, strukturavvikelse, aktivitetsbegränsningar eller delaktighetskränkningar. (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 29) Omgivningsfaktorer som interagerar med dessa begrepp uppmärksammas även i ICF. Därmed gör ICF det möjligt att skapa en profil av en individs funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa inom flera områden. (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 30)

Syftet eller målsättningen med ICF är att erbjuda ett allmänt språk och en viss struktur då man beskriver hälsa och hälsorelaterade tillstånd. ICF är till för att klassificera kännetecken och inte personer, man lägger alltså fokuset på funktion, inte på diagnos. Klassifikationen ger även en föränderlig modell av funktionshinder där både omgivningen samt aktivitet och delaktighet hos individen tas i beaktande. ICF fokuserar på fungerande och inte på avvikelse; kroppens funktion, individens aktivitet och livssituationer beskrivs. Delaktighetsdimensionen kommer centralt fram i individens fungerande i vardagens livssituationer. Det är i individens engagemang som i första hand är det som utgör bedömningen av delaktighet, därmed går det inte att bedöma en individs delaktighet utan att låta individen själv bedöma sin upplevelse av delaktighet. (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 30)

ICF beskriver alltså fyra olika dimensioner. Kroppsfunktioner och – strukturer som handlar om hur individen fungerar fysiskt och mentalt. Aktivitet som handlar om hur individen genomför dagliga aktiviteter. Delaktighet som handlar om individens känsla av involvering i livssituationer. Sista dimensionen är omgivningsfaktorerna som är den fysiska och

sociala miljö individen omsluts av och de förutsättningar och omständigheter som skapas runt individen. (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 41)

2.2.2 Delaktighet och funktionshinder

I skärningspunkten mellan individen och dess omgivning uppstår delaktighet genom samspel. Upplevelsen av delaktighet varierar därmed beroende på situationen, samspel, individens utveckling och erfarenheter. Man kan bedöma delaktighet bäst då man skapar en profil om individens delaktighet i flera livssituationer som individen upplevt. I en undersökning där 700 individer frågades om deras uppfattning av delaktighet kom upplevelsen av engagemang och tillhörighet, aktivt agerande och en fungerande miljö som faktorer som påverkar känslan av delaktighet. Det är individuellt i hurdana situationer en individ tycker att det är viktigt att vara delaktig i. Delaktighet är i första hand en processbeskrivning av fungerandet i vardagen och inte en beskrivning av något visst beteende eller tillstånd eftersom upplevelsen av delaktighet påverkas av situation och samspel (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 41-42).

Delaktighet handlar alltså om att man som individ är involverad i en livssituation, och det bedöms genom individens upplevelse och samspel i en viss situation och inte genom att man bedömer någon förmåga (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 43; Nordenfelt 2004 s. 56) Delaktighet handlar om att man upplever engagemang i en situation där en handling leder till lärande eller kunskapstillämpning (Björck-Åkesson & Granlund 2004 s. 43).

I ICF handlar delaktighet om individens engagemang i livssituationer i förhållande till hälsa, kroppsfunktioner och – strukturer, aktiviteter och olika omgivningsfaktorer. Definitionen av delaktighet i ICF klassifikationen innefattar begreppet engagemang, där engagemang innefattar att vara inkluderad, att delta eller ta del av, att vara upptagen inom ett livsområde, vara accepterad eller att ha tillgång till de resurser man behöver. Även den subjektiva upplevelsen av engagemang lyfts fram i definitionen. Delaktighet ska därmed beskrivas som samspelet mellan individen och individens sociala och fysiska omgivning. (Molin 2004 s. 65-66, 79)

2.3 Stödformer

Det finns ett antal olika insatser eller åtgärdsprogram för personer med nedsatt arbetsförmåga som beror på en funktionsnedsättning. Det är meningen att insatserna ska kompensera den nedsatta arbetsförmågan och möjliggöra för individen att få och/eller behålla ett arbete. (Lindqvist 2012 s. 75)

Det erbjuds stöd som t.ex. Arbete med stöd, lönesubventioner, hjälpmedel eller anpassning på arbetsplatsen och skyddat arbete samt utlokaliserad arbetsverksamhet och dag- och arbetscenter. (FDUV 2017; Lindqvist 2012 s. 75)

Begreppet arbetsanpassning kan innebära många olika åtgärder. Oftast avser man den anpassning som görs av en arbetsuppgift för att den skall kunna bättre utföras av en person med funktionsnedsättning. Det kan t.ex. handla om att begränsa antalet moment för att utföra en viss uppgift eller att hitta olika tekniska lösningar som gör det enklare att utföra uppgiften. Men det kan även handla om att hitta helt nya uppgifter som passar individen eller att göra en arbetsuppgift på ett helt annorlunda och nytt sätt. Arbetsanpassningen går alltså ut på att arbetaren skall kunna göra sina arbetsuppgifter i så stor utsträckning som möjligt utan hjälp av en handledare. (Gotthard 2010 s. 146) Av de personer som är sysselsatta och har nedsatt arbetsförmåga så behöver tre av fyra någon slags hjälp eller anpassning för att kunna utföra sitt arbete. Anpassning av arbetstid, arbetstempo eller arbetsuppgifter dominerar klart över behovet av hjälpmedel, anpassade lokaler, transport till och från arbetsplatsen eller personligt biträde. Arbetsgivare anser att det som skulle underlätta anställandet av personer med funktionsnedsättning i första hand är ekonomiskt stöd och i andra hand möjligheten till arbetsprövning eller praktik för den arbetssökande. (Göranson 2006 s. 71-72)

Stöd till hjälpmedel på en arbetsplats handlar om ekonomiskt stöd som en arbetsgivare kan få för att skaffa arbetshjälpmedel eller andra anordningar som personen med funktionsnedsättning behöver för att klara av arbetet. Det finns även särskilda insatser för personer som har någondera hörsel- eller synskada. Då kan personen få ekonomiskt stöd för tal- och punktskriftlitteratur och för tolk vid behov. (Lindqvist 2012 s. 75-76) Det är även möjligt att få stöd för att få en personlig assistent för att möjliggöra deltagande i arbetsmarknadspolitiska program (Lindqvist 2012 s. 76).

Lönebidrag eller lönesubvention är ett ekonomiskt stöd som betalas åt arbetsgivaren då personen med funktionsnedsättning bedöms at inte kunna få eller hålla arbetet med mindre än ett lönebidrag. Storleken bestäms beroende på graden av nedsättningen i arbetsförmågan hos den anställda. (Lindqvist 2012 s. 76)

Arbete med stöd är en metod där både arbetstagaren och arbetsgivaren får individuellt och långvarigt stöd. Arbetsökande får hjälp och stöd av en arbeidskonsulent att söka arbete och hitta lämpliga arbetsuppgifter åt personen. Även individuellt lärande av arbetsuppgifter och strukturering av dem är möjlig då det finns behov för det. Arbetstagaren stöds också i den sociala anpassningen på arbetsplatsen. Det stöd arbetsgivaren får handlar mest om handledning och att svara på de frågor och funderingar som arbetsgivaren har. Arbetskonsulenten fungerar alltså som en länk som sammanfogar båda parterna. (FDUV 2017) I Sverige finns det en stödform som är inspirerad av Arbete med stöd som kallas för SIUS (Särskild stödperson för introduktion och uppföljning). En person med funktionsnedsättning kan få en särskild stödperson, alltså en SIUS-konsulent, som ger extra stöd vid introduktion och uppföljning på arbetsplatsen. Individiden får träning i inledningskedet av anställningen. (Lindqvist 2012 s. 76)

Skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare kan en person få då man har en så nedsatt arbetsförmåga att personen i fråga inte kan få ett vanligt arbete. En utvecklingsanställning är däremot ett anpassat arbete hos någondera en offentlig eller privat arbetsgivare som varar högst ett år. Meningen är att utveckla arbetstagarens arbetsförmåga genom anställningen och under en utvecklingsanställning betalas arbetsgivaren lönebidrag. (Lindqvist 2012 s. 76-77)

Utlökaliserad arbetsverksamhet ger en möjlighet för personer med funktionsnedsättning att lära sig arbeta och få mera arbetsfärdigheter och – erfarenheter på en vanlig arbetsplats. Personerna är ändå inskrivna i ett arbets- eller dagcentral fastän de arbetar på den vanliga arbetsplatsen. De får ingen lön och har inget anställningsförhållande, men den anställda får ändå förutom sin sjukpension en arbetsersättning. (FDUV 2017)

Målgruppen för alla dessa åtgärder är personer med funktionsnedsättning vars arbetsförmåga är nedsatt p.g.a. nedsättningen och som har eller antas ha svårigheter med att få och behålla ett vanligt arbete. Insatserna bör vara lämpliga för den enskilda individen och

även lämpliga då man tittar från ett arbetsmarknadspolitiskt perspektiv, alltså att de bidrar till en välfungerande arbetsmarknad. (Lindqvist 2012 s. 75)

Förutom dessa stödåtgärder som möjliggör anställningen på vanliga arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning, bör även arbets- och dagcentraler nämnas, fastän deras direkta målsättning inte är anställning på vanliga arbetsplatser. Målet med arbetscenter är oftast habiliterande och social. Men arbetsresultaten är även av betydelse, eftersom arbetsuppgifterna består av underleverantörsuppgifter som t.ex. företag inom metall- och träindustrin, textilarbeten och annan egen produktion. Det är meningen att individerna kan utveckla sin arbetsförmåga och att det finns lättare och svårare arbetsuppgifter för att utvecklingen ska vara möjlig. Dagcenter är däremot syftat för personer med mera grava funktionsnedsättningar och meningen med dagcenterverksamheten är att stöda individens självständighet, att öva på de sociala färdigheterna och samarbetsförmågan, men även att ordna individuellt lämplig arbetsverksamhet eller sysselsättning. (FDUV 2017)

3 TEORETISK REFERENSRAM

I kommande kapitel kommer jag att presentera den teoretiska ansatsen för mitt arbete. Jag har valt att lägga fokus på inklusion och delaktighet eftersom det ger en motivering till vikten av inklusion och delaktighet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning och de stödformer jag undersöker möjliggör denna inklusion och har som målsättning delaktighet i arbetslivet.

3.1 Inklusion

Syftet med socialpedagogiken är att skapa förutsättningar att individer inkluderas i de olika gemenskaperna som finns i samhället, eftersom social utestängning alltid ses som en ofrivillig process av den som blir utestängd (Cederlund & Berglund 2014 s. 68, 75). Exklusion som begrepp har två olika betydelser. Det innebär att man håller någon utanför, som redan är det, eller att man stöter ut någon som just nu är innanför. I båda sammanhangen handlar det om att utesluta någon eller att hålla någon utanför som en aktiv eller passiv handling. Inklusion däremot handlar om att man medräknar och innefattar någon i helheten. (Madsen 2006 s. 172-173)

Begreppen ”inklusion” och ”exklusion” används allt mera i litteraturen i stället för begrepp som t.ex. utslagning, utsatthet och marginalisering. Begreppen inklusion och exklusion utgår från att vi tillhör olika sociala system eller gemenskaper och begreppen definierar graden av tillhörighet i dessa gemenskaper, alltså om vi är innanför eller utanför samhällets olika delar. (Cederlund & Berglund 2014 s. 75; Jönhill 2012 s. 9) Begreppen kan även ses som en åtskillnad som anger individens tillhörighet eller icke-tillhörighet till samhället som ses som ett kommunikativt system, vilket betyder att man är inkluderad i det anseende som vi kan kommunicera och delta i kommunikationen i sociala system, men exklusion tyder på att man är oväsentlig för den kommunikation som äger rum (Jönhill 2012 s. 8; Madsen 2006 s. 82). Men vi måste också inkluderas i olika sociala kontexter, som t.ex. familj, grupper och i någon av arbetslivets organisationer, för att vi ska kunna leva och t.o.m. överleva. Men trots att vi inkluderas i några sociala kontexter, finns det hur många som helst grupper och organisationer i omvärlden som vi inte är medlemmar i och som vi därmed är exkluderade från. Men att stå utanför dessa otaliga sociala kontexter behöver inte leda till sociala problem, det skulle däremot antagligen ställa till mera problem om vi tvingades bli medlemmar i grupper och organisationer som vi inte vill delta i. Det betyder med andra ord att i dagens samhälle har vi inte att göra med en enkel uppdelning mellan personer som är inkluderade och exkluderade. Alla individer är alltså på olika sätt både inkluderade och exkluderade, och att vara exkluderad måste inte vara socialt problemfyllt. Processen mellan inklusion och exklusion är på det här sättet pågående och oavslutad för varje enskild individ (Jönhill 2012 s. 8-9, 50).

Fokus sätts allt mera på de hinder och möjligheter för individer att uppnå delaktighet i olika gemenskaper i samhället. Därmed är det viktigt att förstå vad det betyder att befinna sig i kontinuum mellan att uppfattas vara inkluderad eller exkluderad. Man bör analysera vad som individen behöver arbeta med för att kunna komma närmare inklusion, att både se individens egna förutsättningar och de krav som ställs på individen. Begreppen måste dock ses som teoretiska konstruktioner, eftersom man inte egentligen kan säga vad det innebär att vara inkluderad eller exkluderad i gemenskaper och för att man inte med säkerhet kan säga att någon är exkluderad eller inkluderad. Det finns inte heller någon klar gräns mellan dessa två poler, begreppen inklusion och exklusion kan sägas vara gränslösa (Cederlund & Berglund 2014 s. 76-77, 79).

De fyra kärnområdena inom socialpedagogiska arbetet; personer med funktionsnedsättningar, omhändertagna barn och unga, socialt utsatta vuxna och uppsökande och förebyggande arbete, har det gemensamt att i förhållande till servicelagen lösa en socialpolitisk uppgift, och dess mål är integration i samhället. Detta ska ske genom en normalisering av individernas tillvaro oberoende av vilken bostadsform eller annan åtgärd som är den sociala ramen för individens liv. (Madsen 2006 s. 21)

Konflikten mellan normalitet och avvikelse kommer fram då man uppmärksammar skillnaden mellan individens potentialer och de samhälleliga kraven som ställs på individen. Sociala problemen uppstår då samhällets krav eller förväntningar på prestationer och livsföring inte kan uppfyllas av individer eller grupper under de rådande omständigheterna. Man försöker genom olika former av interventioner reglera och påverka det spänningsfält som uppstår och ibland lyckas interventionen så att individer som är marginaliserade integreras. Andra gånger kan interventioner leda till att dessa personer exkluderas. Socialpedagogiken är involverad i just dessa sociala och pedagogiska mekanismer som reglerar de gränser som avgör om en individ placeras i en position innanför eller utanför, dvs. inkluderas eller exkluderas. (Madsen 2006 s. 22)

Social inklusion kan ses som ett uttryck för några sociala och pedagogiska ansträngningar. En ansträngning är att utveckla socialt mångfald eller diversitet som ett samhälleligt värde och få det att synas i samhällets institutioner. Kulturell och social mångfald blir accepterat som en viktig förutsättning för individers lärande och utveckling. Social inklusion handlar även om att skapa möjligheter för alla att socialt delta i både institutionella och icke-institutionella gemenskaper. Ett viktigt perspektiv är att möta exkluderande mekanismer och utveckla likadana villkor för deltagandet för alla. (Madsen 2006 s. 178)

Social inklusion är även olika processer vars professionella fokusering kännetecknas på följande sätt. Att skapa gemenskaper är ett villkor för individens bildning. Professionella i institutionella miljöer har huvudansvaret för att skapa de väsentliga sociala betingelserna som behövs för att människan ska kunna utvecklas och förändras. Om relationen mellan individen och gemenskapen blir på något sätt konfliktfylld är det inte enbart individen som ska förändras, även den sociala miljön ska i lika stor grad förändras. Alltså kan både gemenskaper och sociala organisationer utvecklas lika bra som individer. Att möjliggöra varierande gemenskaper med mångfald inom de normala institutionerna för att kunna

skapa öppna och flexibla möjligheter för utveckling och lärande är även en process inom social inklusion. Även social delaktighet är en förutsättning för lärande, eftersom lärandet pågår i särskilda sociala kontexter. Då man deltar i olika sociala kontexter krävs det vissa sociala kompetenser, men de sociala kompetenserna är något som utvecklas i deltagandet. Därmed kan sociala kompetenser både ha inkluderande och exkluderande inverkan. Social inklusion är även uttryck för strävan att möta segregering och arbeta emot exkluderande processer. En segregering av individer till skilda åtgärder på grund av att de är annorlunda minskar individernas förutsättningar för utveckling och lärande. (Madsen 2006 s. 178-179)

3.2 Delaktighet

Socialpedagogiskt arbete baseras på olika slags interventioner eller ingrepp i individers liv där syftet eller meningen är att få till stånd utveckling, deltagande och lärande (Madsen 2006 s. 260).

Att vara delaktig i och tillhöra olika gemenskaper syftar oftast till relationer som är möjliga att se och som man själv kan påverka, men det finns också osynligare gemenskaper som vi är deltagare i, som t.ex. marknad, trafik och professioner. Till en av socialpedagogikens uppgifter hör att kunna identifiera de hinder som individen stöter på som hindrar självförverkligande och i stället tillsammans hitta de handlingsstrategier som gör självförverkligandet möjligt. Detta självförverkligande leder sedan förhoppningsvis till delaktighet i olika gemenskaper och inte till ett utanförskap från samhällets gemenskaper. (Cederlund & Berglund 2014 s. 15, 74)

Lärandet och begreppet lärande bygger på antagandet om att människor lär sig om livet genom aktivt deltagande och lär sig om det som de har möjlighet att aktivt vara delaktiga i. Därmed är lärandet ihopkopplat med sociala kontexter, och det betyder att människor lär sig då de deltar i olika kontexter. Det som resulterar av dessa läroprocesser är människors förändrade självuppfattningar och positioner i olika sociala gemenskaper, vilket bildar förutsättningar för ett mera generellt deltagande i även andra sammanhang i samhällslivet. (Madsen 2006 s. 267)

Madsen har gjort en uppdelning av olika gemenskaper som han talar om som de fyra socialpedagogiska bildningsgemenskaperna; tillhörighetsgemenskapen, värdegemenskapen, arbetsgemenskapen och medborgargemenskapen (Madsen 2006 s. 270, Cederlund & Berglund 2014 s. 160). Det är fyra typer av sociala arenor för praktiskt deltagande, praxisgemenskaper, som det är viktigt och betydelsefullt att delta i och dessa gemenskaper ses som grundläggande förutsättningar för social inklusion. Orsaken till att de kallas för bildningsgemenskaper är eftersom deltagandet i de olika gemenskaperna utvecklar särskilda kompetenser hos individen. (Madsen 2006 s. 270)

Tillhörighetsgemenskapen är en gemenskap som riktar sig mot andra personer direkt, däribland familj, vänskapsrelationer och intresseorganisationer. Dessa gemenskaper kan också kallas för socialt nätverk och att vara del av olika sociala nätverk är ett grundläggande mänskligt behov. (Cederlund & Berglund 2014 s. 160) Tillhörighetsgemenskapen ger sociala kompetenser och det centrala inom gemenskapen är själva deltagandet i gemenskapen (Madsen 2006 s. 270-271).

Att vara medlem i grupper med gemensamma målsättningar och värderingar, värdegemenskaper, kan för många ge en upplevelse av meningsfullhet. Då vi ingår i en gemenskap där man delar gemensamma målsättningar med varandra så kan man få en ”vi” känsla. Då man använder sig av att delta i olika aktiviteter som verktyg inom det socialpedagogiska arbetet, kan man skapa en förutsättning för individen att ha kontakt med andra människor och hitta en gemenskap där individen kan göra och dela något med andra som känns meningsfullt. (Cederlund & Berglund 2014 s. 164) Värdegemenskaper ger kulturella kompetenser och gemenskapens centrala mening är att ge mening och betydelse i livet (Madsen 2006 s. 270, 272).

Arbetsgemenskapen riktar sig, precis som tillhörighetsgemenskapen, direkt mot andra personer. Inom arbetsgemenskapen producerar man något tillsammans och det gör att man kan känna sig delaktig i produktionen av något betydande, vilket är det centrala inom denna form av gemenskap. Då man utför olika arbetsuppgifter så är man delaktig i ett arbetsteam där man arbetar mot ett bestämt mål. Detta kan få individen att känna att hen duger och arbetsgemenskapen kan ge en öppning till andra gemenskaper. Att t.ex. kunna ge ett ”bra” svar då människor man träffar för första gången frågar vad man arbetar med kan öppna dörren till samhällets gemenskap, att man känner sig delaktig. (Cederlund &

Berglund 2014 s. 165-167) Från att arbetet har ansetts vara en nödvändighet för att individen ska få mat och husrum har vi gått till att se arbete som ger en del av utbildning och olika kompetenser som man sedan kan ta med sig ut i samhället (Cederlund & Berglund 2014 s. 166). Arbetsgemenskaper ger yrkesmässiga kompetenser och handlar om att man genom gemenskapen har möjlighet till självförsörjning (Madsen 2006 s. 270, 273).

Medborgargemenskapen handlar om att man som individ betalar skatt, respekterar lagar och uppfyller sina demokratiska skyldigheter, och då man lever upp till kraven får man bevis av tillhörigheten till medborgargemenskapen genom att man får en röstsedel och kan välja de som får det största ansvaret för medborgargemenskapen. Det är i princip en simpel procedur, men tyvärr ingen självklarhet för t.ex. någon som är hemlös. (Cederlund & Berglund 2014 s. 167-168) Medborgargemenskapen ger politiska kompetenser och handlar centralt om rättigheter och plikter (Madsen 2006 s. 270, 275).

För att deltagandet ska vara fullständigt så är det av avgörande betydelse att delta i flera olika gemenskaper så att alla fyra dimensioner är inkluderade i bildningsprocessen. Inga av gemenskaperna finns i sina ”rena” former, utan de fyra olika dimensionerna är mer eller mindre dominerande i enstaka gemenskaper. Att ha tillgång till dessa gemenskaper där individer medverkar till varandras bildning genom erkännandemönster är lika med att vara socialt inkluderad. Social inklusion är även sammankopplat med möjligheten att uppnå självtillit, självaktning och självkänsla, vilka är tre former av erkännande. (Madsen 2006 s. 270, 277)

Då man är en del av en gemenskap har man andra människor som bryr sig om en och detta kan bidra till att tillvaron känns meningsfull. Även delaktighet i olika fritidsintressen, föreningar, skola eller arbete kan ge en känsla av mening och sammanhang. Att ingå i olika gemenskaper är ett grundläggande behov och utgångspunkt för de flesta och därmed kan tillvaron kännas mindre meningsfull då man inte ingår i dessa gemenskaper. (Cederlund & Berglund 2014 s. 169)

3.3 Delaktighet i arbetsgemenskaper

Arbetet har en avgörande betydelse då det gäller utvecklingen av individens självkänsla, eftersom arbetsplatsen har blivit den viktigaste arenan inom vilken man känner att man som individ kan bidra till samhället. Det erkännande man får genom att använda sina

kompetenser som en professionell prestation är en särskild form av erkännande då individens unika egenskaper får sitt värde. Delaktigheten i arbetsmarknaden har en avgörande status eftersom deltagandet i produktionslivet ses som grunden för att kunna leva upp till kravet att försörja sig själv och sin familj. (Madsen 2006 s. 30, 274)

Deltagandet i en arbetsgemenskap är av betydande roll för integration och social inklusion. Därmed kan man se exklusion från arbetsgemenskaper som en av de mest omfattande formerna av social nedvärdering, på grund av att denna form av kränkning kan föra med sig en subjektiv upplevelse av att man inte är nyttig som människa (Madsen 2006 s. 274-75).

Då det gäller barn med specialbehov så flyttar man dem ofta till specialförskolor, men istället för att göra det ska man i större utsträckning inkludera dem i vanliga förskolor. Samma tanke kan man ha då det gäller arbets- och dagcenter för vuxna med funktionsnedsättningar och den öppna arbetsmarknaden. Det är meningen att stödjande åtgärder inte enbart riktas mot den enskilda individen, utan också i lika stor grad mot hela gemenskapen, vilket ingår i begreppet social inklusion. Det här avser de pedagogiska ansträngningar som är till syfte att utveckla människors betingelser för att delta i sociala gemenskaper oberoende av deras särskilda behov. Man brukar säga att i grunden till ett innehållsrikt och värdigt liv är högsta möjliga grad av självförsörjning. Också deltagandet i arbetsgemenskapen ses som en förutsättning för ett samhälle med sammanhang och solidaritet mellan olika befolkningsgrupper. Därmed är en rymlig arbetsmarknad inte enbart till för individen, utan i lika hög grad för samhället, alltså samhällets sammanhang och solidaritet. (Madsen 2006 s. 25-26)

I FN:s deklaration om likabehandling av personer med funktionshinder formuleras de rättigheter som alla personer med både fysiska och psykiska funktionsnedsättningar har. Det betonas i deklarationen att myndigheter har en plikt att avlägsna de hinder som gör att personer med funktionshinder inte har tillgång till de institutioner och insatser som medborgarna kräver. Oberoende av funktionshinder eller ej får ingen medborgare uteslutas från deltagandet i samhällslivet. Social inklusion är i det här fallet ett svar på de sociala problem som uppstår då särskilda grupper eller individer utesluts från att delta i samhällets normalinstitutioner, däribland arbetsmarknaden. (Madsen 2006 s. 174)

4 METODIK OCH ARBETSPROCESS

Som metod för mitt examensarbete har jag valt att använda mig av en litteraturstudie. Metoden passar för mitt syfte, eftersom jag ska jämföra Nordens länder och de olika stödformerna som används och vilka som påvisats fungera bäst och vad som kännetecknar dessa stödformer. För att få svar på mina frågeställningar gör jag en sammanställning av de forskningar som gjorts, jämför dem och försöker hitta gemensamma drag i dessa forskningar.

Jag har gjort ett medvetet val att endast tala om litteraturstudie, eftersom jag inte gör en allmän litteraturstudie eller litteraturoversikt vars syfte är att sammanställa den existerande forskningen för att beskriva den kunskap som redan finns och ge en helhetsbild av kunskapsläget (Forsberg & Wenberg 2013 s. 25; Friberg 2012 s. 133). Min litteraturstudie baserar sig på kraven för en systematisk litteraturstudie, men eftersom min studie inte kan fylla alla de krav som ställs på en systematisk litteraturstudie, som t.ex. att alla relevanta artiklar inkluderas, så har jag valt att enbart tala om en litteraturstudie (Forsberg & Wenberg 2013 s. 27-28).

4.1 Litteraturstudie

Mitt examenarbete baserar sig på de steg som Forsberg & Wengströms (2013 s. 31-32) nämner att en litteraturstudie baserar sig på och Fribergs (2012 s. 39-46) faser inom tankeprocessen under ett examensarbete. Stegen innefattar att man ska göra en problemformulering och göra en motivering för varför studien överhuvudtaget görs. Sedan ska man formulera sina frågeställningar som ska vara möjliga att besvara, göra en plan för sin studie och bestämma vilka sökord och hurdan sökstrategi man använder sig av. Därefter bör man identifiera och välja de vetenskapliga artiklar eller rapporter man ska använda, värdera, kvalitetsbedöma dem och välja de vetenskapliga artiklar som ska ingå i studien och till slut ska man analysera och diskutera resultatet och till sist sammanställa och dra slutsatser.

4.2 Etiska överväganden

Före man börjar arbetet med litteraturstudien är det viktigt att göra etiska överväganden och fundera på god vetenskaplig praxis då man gör sin undersökning. Att inte följa god vetenskaplig praxis kan t.ex. vara att man är oärlig med sitt resultat, stjälar någon annans arbete eller plagierar eller förvränger undersökningsprocessen på annat sätt. (Forsberg & Wengström 2013 s. 69) I mitt examensarbete följer jag Arcadas riktlinjer för God vetenskaplig praxis. Jag kommer att vara ärlig, noggrann och öppen med min undersökning, dokumentation och min resultatbeskrivning samt bedömer andras undersökningar och resultat med noggrannhet och omdöme. (Arcada, 2017)

4.3 Arbetsprocessen

Till följande beskriver jag min arbetsprocess utgående från Forsberg & Wengströms (2013 s. 31-32) steg för en litteraturstudie och Fribergs (2012 s. 39-46) tankeprocesser för ett examensarbete.

4.3.1 Problemformulering och reflektion

Efter att etiska överväganden gjorts kan man börja med litteraturstudiens egentliga första steg. Först bör man fördjupa sig och reflektera över den litteratur som finns inom det problemområde man har valt och bekanta sig med den tidigare forskningen. Det är viktigt att förstå vad problemet egentligen handlar om och se till att problemet har en arbetslivsrelevans. (Friberg 2012 s. 39) Baserat på denna inledande litteratursökning, reflektion och fördjupning kan man sedan avgränsa sitt problem och formulera sina frågeställningar. Förutom frågeställningarna formulerar man även sitt syfte med studien med några meningar och de målsättningar man har med studien. Frågeställningarna är mera specifika frågor som man svarar på för att syftet ska uppfyllas och i dem ska framgå vad som är problemet, varför det är ett problem och vilken kunskap man vill skapa. (Forsberg & Wengström 2013 s. 70-71; Friberg 2012 s. 40-41)

4.3.2 Litteratursökning och val av litteratur

Efter att man gjort de två första stegen kan man börja formulera de sökord man använder till grund för sin artikelsökning och planera hur man går till väga med sin sökning. Man kan använda sig både av manuell- och databassökning. (Forsberg & Wengström 2013 s. 74) Det är viktigt att dokumentera noggrant hur litteratursökningen har gått till samt kvalitetsgranska artiklarna och göra en avgränsning (Friberg 2012 s. 45). Kvalitetsgranskningen av studierna är viktig eftersom kvaliteten på en studie kan variera från låg till hög kvalitet. Att sträva till hög kvalitet på de studier som inkluderas i litteraturstudien är därmed avgörande för tillförlitligheten och kvaliteten på den egna studien. (Forsberg & Wengström 2013 s. 85) I min litteraturstudie kommer jag att därmed att kvalitetsgranska mina artiklar för att försäkra mig om att jag använder tillförlitliga källor. Det kommer sedan att påverka positivt på min undersöknings trovärdighet och pålitlighet.

Jag gjorde en förberedande artikelsökning på våren 2017 för att undersöka möjligheten att hitta artiklar från Norden som handlar om inkludering av personer med funktionsnedsättning i arbetsmarknaden. I min förberedande artikelsökning använde jag olika sökord och kombinationer av dessa samt använde mig av flera olika databaser för att kartlägga möjligheterna att hitta artiklar att inkludera. I min förberedande artikelsökning hittade jag sökord som gav mest resultat och databaser som hade mest artiklar som handlade om de nordiska länderna.

På hösten 2017 gjorde jag en mera systematisk och noggrann artikelsökning för att hitta de artiklar som jag skall inkludera i min litteraturstudie. I Bilaga 1 finns en redovisning av de sökningar jag gjort för att hitta mina artiklar.

Min artikelsökning har jag gjort i databaserna ABI/INFORM Global och Ebsco Academic Search Elite. Jag använde mig av sökorden people with disabilities, employment, supported employment och transition support i olika kombinationer.

Urvalskriterierna var att artiklarna skulle handla om något land i Norden, att de inte hade publicerats före år 2007 och att det i rubriken kom fram att artikeln berörde personer med funktionsnedsättning och en stödform eller innovation som stöder dem i ingången till arbetsmarknaden.

Efter att jag hittade 21 artiklar som jag möjligtvis kunde inkludera i min undersökning började jag med att läsa igenom artiklarna och ta ställning till kvaliteten av artiklarna. Jag inkluderade endast artiklar som hade tydligt beskrivet syfte, beskrivet hur valet av informanter gjorts, en klar metodbeskrivning, beskrivning av hur undersökningen utförts och klart presenterat resultat. I kvalitetsgranskningen tog jag även stöd av Forsberg & Wenberg (2013 s. 194-210) checklistor för granskning av studier. Därefter fastställde jag hur många artiklar som slutligen ingår i min litteraturstudie. De artiklar som jag valt att inkludera finns presenterade i Bilaga 2.

Efter närmare granskning av artiklarna inkluderades 11 artiklar i min litteraturstudie. Artiklarna som exkluderades hade låg kvalitet eller handlade efter noggrannare granskning inte om ämnet jag undersöker. En artikel som inkluderades hade inte ett klart definierat syfte, metod och resultat, men inkluderades trots det p.g.a. att den publicerats i en vetenskaplig tidskrift och var förhandsgranskad (peer reviewed) och passade in i min litteraturstudie.

4.3.3 Analys och resultat

Man skall välja vilken sorts analysmodell man vill använda och beroende på analysmodellen kan analysen ske på olika sätt (Friberg 2012 s. 46). Den analysmodell jag kommer att använda mig av är innehållsanalysen. Syftet med innehållsanalysen är att både förenkla och utöka det data man samlat in. Först förenklar man det data man samlat in genom att göra det tydligt och sedan utökar man data genom att placera det i ett större sammanhang. (Jacobsen 2007 s. 146)

Analysen sker i sex olika faser som jag kortfattat beskriver. Första steget är att tematisera, alltså att man av texten bildar olika teman som kommit upp och gör ett klarare upplägg av de enheter som kommit upp i texterna. Andra steget handlar om att kategorisera de olika teman man hittat till några grupper eller kategorier. Man parar ihop de teman som hör ihop och skiljer på de som inte hör samman. Meningen är att man genom kategoriseringen kan jämföra texterna från olika artiklar och hitta de gemensamma teman som kommer upp i artiklarna. (Jacobsen 2007 s. 146-47)

Det tredje steget handlar om att man fyller kategorierna med innehåll. Man kan ta olika citat från sina artiklar som ger exempel på vad kategorin handlar om. Därefter i steg fyra

räknar man det antal gånger som ett visst tema nämns i artiklarna och hör till de olika kategorierna för att få fram tyngdpunkten i de olika artiklarna. Femte steget handlar om att hitta likheter och skillnader mellan artiklarna och sista steget handlar om att hitta förklaringar till de skillnader som uppkommer. Man tittar vilka kategorier som tagits upp i alla artiklar, vilka som tagits i några och vilka i bara enstaka artiklar. Det handlar om att fundera på den variation som finns mellan artiklarna och varför det finns olika uppfattningar om de teman som uppstått. (Jacobsen 2007 s. 149-51)

Till slut gör man en beskrivning av resultatet och resultatet struktureras beroende av den analysmodell som man använt, därmed struktureras undersökningens resultat enligt innehållsanalysen. (Friberg 2012 s. 46)

5 RESULTAT

I mina 11 artiklar fick jag svar på de frågeställningar jag ställde och jag kommer nedan att presentera mitt resultat genom att ta upp de teman som kom upp under mina två frågeställningar.

5.1 Vilka stödformer har påvisats påverka positivt möjligheterna till inkludering i arbetsmarknaden?

I mina artiklar gjordes det undersökningar om flera olika stödformer, även stödformer som jag inte nämnt i mitt bakgrundskapitel. Därmed kommer jag, samtidigt som jag beskriver hur stödformerna positivt har inverkat på möjligheterna att inkluderas i arbetsmarknaden, även att kort beskriva de stödformer som inte tidigare nämnts.

5.1.1 Arbete med stöd

Arbete med stöd (eng. Supported employment) har som målsättning att uppnå anställning och inkludering på arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning genom nära och fortsatt stöd, både före och efter anställning, för både arbetstagaren, arbetsgivaren och resten av arbetarna på arbetsplatsen i formen av en arbetskonsulent. Stödet som personen får av arbetskonsulenten fortsätter tills individen har utvecklat de behövda färdigheterna för att klara av arbetsuppgifterna och stödet är anpassat till individens behov i relation till

arbetsgivarens behov. (Gustafsson et al. 2014 s. 251) En viktig del av Arbete med stöd är att stödet har som mål att resultera i självförsörjning och ordentlig integration på den arbetsplatsen som hen valt. Det här kan uppnås genom att använda sig av naturligt stöd, både formellt om informellt socialt stöd, som finns tillgängligt på arbetsplatsen. (Gustafsson 2013 s. 100-101)

Flera forskning och rapporter har indikerat eller påvisat att Arbete med stöd är ett lyckat tillvägagångssätt att stöda personer med funktionsnedsättning att få och behålla ett arbete i den reguljära arbetsmarknaden i de nordiska länderna (Spjelkavik 2012 s. 163). Undersökningar har även påvisat att Arbete med stöd är ett mer lyckat tillvägagångssätt än traditionella arbetsrehabiliteringsmetoder då det gäller att få ett lönearbete och bli inkluderad. Kritik som Arbete med stöd fått är att det är en bra metod för att hitta och få en arbetsplats, men att stödet att behålla arbetsplatsen inte ännu är tillräckligt utvecklad. (Gustafsson 2013 s. 101)

5.1.2 IPS (Individual Placement and Support)

IPS, vilket är en förkortning av Individual Placement and Support, är en strategi inom arbetsrehabilitering som är utvecklad särskilt för personer med grava psykiska funktionsnedsättningar. Strategin utvecklades för att erbjuda möjligheten för dessa personer att hitta och få en anställning genom att erbjuda det stöd de behöver för att lyckas med det. (Areberg et al. 2013 s. 589; Lexén et al. 2016 s.135). Internationellt sett är IPS en evidensbaserad form av Arbete med stöd som det har gjorts flera kontrollerade randomiserade undersökningar om som påvisat dess effektivitet och det är även den mest undersökta formen av Arbete med stöd. (Areberg et al. 2013 s. 589; Nygren et al. 2011 s. 592)

IPS stödet fås av en Employment specialist (ES), alltså en arbetsspecialist som följer åtta principer för IPS. Dessa principer är effektiv arbetssökning, målsättning att hitta och hålla ett lönearbete, motivationen och viljan hos klienten att arbeta är centralt, uppmärksamma klientens val, önskemål och preferenser, nära samarbete med mentalvården, ett individuellt, obegränsat stöd för att undvika nedsatt arbetsförmåga och rådgivning om ekonomiska stöd och bidrag i ett tidigt skede av IPS. (Areberg et al. 2013 s. 589; Lexén et al. 2016 s. 135; Nygren et al. 2011 s. 592)

Arbetspecialisten är kärnpersonen inom IPS och hen följer principerna och utför och koordinerar alla stegen i arbetsprocessen (Lexén et al. 2016 s. 136). Förutom att klienten har en arbetsspecialist kan klientens IPS stödnätverk bestå även av arbetsgivaren, professionella från service sidan, kollegor, vänner och familjen, beroende på klientens behov och önsknings (Areberg et al. 2013 s. 590; Lexén et al. 2016 s. 136). En essentiell ingrediens i IPS är att klienten börjar på en riktig arbetsplats där hen i samarbete med sin arbetsspecialist utvecklar de behövda förmågorna i den fysiska och sociala omgivning där hen kommer att fungera och utföra de förväntade arbetsuppgifterna (Nygren et al. 2011 s. 592).

Undersökningar har visat att IPS är två till tre gånger mer effektivt än traditionella arbetsrehabiliterings åtgärder (Lexén et al. 2016 s. 135; Areberg et al. 2013 s. 590; Nygren et al. 2011 s. 591). I Nygren et al. (2011 s. 594) undersökning i Sverige, som var en uppföljning av 65 personer som deltagit i IPS, kom det fram att 25 % av deltagarna var vid något skede under det gångna året av uppföljningen i ett lönearbete och 14 % studerade. Det vanligaste utfallet var att deltagarna gjorde arbetspraktik på en arbetsplats, 29 av deltagarna under 6 månader eller längre tid. Detta resultat visar att IPS inte löser alla problem gällande arbete för personer med psykiska funktionsnedsättningar, men det kan bidra till en viktig process i yrkesförändring, vilket gör dem mera förberedda för fortsatt utveckling av deras yrkesmässiga förmågor (Nygren et al. 2011 s. 596).

5.1.3 Valideringsprocessen

Valideringsprocessen är en modell utvecklad för personer med autismspektrumtillstånd för att hjälpa dem att genom användandet av olika verktyg och metoder utvärdera, känna igen och synliggöra sina kunskaper, kompetenser och förmågor som behövs på arbetsmarknaden. Genom att göra dessa kompetenser synliga och genom att fundera på strategier att överkomma svårigheter så ökar individens självkännedom och självförtroende samt motivationen, vilket kan underlätta sökandet av en passande arbetsplats för individen och göra arbetet mera långvarigt. (Gladh & Sjölund 2014 s. 72)

Modellen utvecklades som ett 12 veckors program som har fyra olika steg i processen. Först får klienten information om hela processen för att kunna göra ett beslut om de vill

delta eller inte. Det här steget består oftast av 1-3 träffar. Andra steget kallas för Självutvärderingsportfolie och handlar om att man har gruppsessioner, gör en självutvärdering, gör arbetsplatsökningsaktiviteter och får individuellt stöd. Detta pågår i 7 veckor. I tredje steget, som kallas bekräftelseprocessen, är deltagaren fyra veckor på en arbetsplats för att klargöra och bekräfta sina yrkesförmågor. Det sista steget är utvärdering och då får deltagaren ett certifikat om sina kompetenser utifrån en utvärdering av en professionell på arbetsplatsen deltagaren varit på, utgående från generella standarder på arbetsplatsen. Gruppen träffas igen och diskuterar erfarenheterna från sina arbetsplatser och utvärderar de mål som de ställt sig själva i början av processen. Till slut får deltagarna rekommendationer och idéer om fortsatt arbete, utbildning eller andra arbetsrelaterade aktiviteter. (Gladh & Sjölund 2014 s. 72-73)

Fyra grupper med 23 klienter deltog i programmet och av dessa fick sex personer ett lönearbete efter programmet, två började studera medan 14 deltagare behövde fortsatta stödåtgärder inom arbetsrehabilitering som t.ex. Arbete med stöd. Resultatet visar att använda enbart valideringsprocessen inte alltid är tillräckligt för att få en anställning, men den är bra att använda i kombination med andra stödformer. Den kan användas som arbetsförberedelse, för att skapa sin yrkesprofil och som stöd till arbete. Även andra arbetsökanden som har svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden, t.ex. personer med andra funktionsnedsättningar än autismspektrumtillstånd, kan använda sig av denna modell. (Gladh & Sjölund 2014 s. 75)

5.1.4 Guider för arbetsgivare

Ett pilot projekt i Norge lanserades av landets försäkringskassa, arbetsförmedling och socialtjänst (NAV) som kallades Employer guides och det började år 2009 som en del av IA-avtalet (Inkluderende arbeidsliv). (Schafft 2014 s. 24)

Arbetsgivarnas guider är lokaliserade i olika delar av Norge och deras uppgift är att assistera arbetsgivare/chefer för att förbättra deras förmåga att anställa och behålla arbetstagare med psykiska funktionsnedsättningar. En av deras uppgifter är att dela med sig av sin expertis och handleda arbetsgivare om hur man kan kommunicera med arbetstagare som har problem med sin psykiska hälsa och att skapa en trygghet och utrymme för dessa personer på arbetsplatsen. En annan uppgift är att utveckla och leda utbildningar i formen

av kurser eller program om medvetenhet, metoder och verktyg för att förbättra den psykiska hälsan på arbetsplatsen även i allmänhet. (Schafft 2014 s. 25)

Arbetsgivarnas guider utvecklade en modell som består av tre olika nivåer av interventioner. Första nivån är de arbetstagare som lider av psykisk ohälsa på arbetet, är ofta eller långa tider sjukskrivna, arbetstagare som riskerar att förlora sitt arbete samt arbetstagare som tidigare varit länge utanför arbetsmarknaden. Målsättningen är att behålla arbetsplatsen och att förbättra individernas hälsa. Andra nivån är personer som kan vara i risk att få psykiska problem och målet är att förebygga frånvaro eller sjukledighet som orsakas av arbetsrelaterad psykisk ohälsa bland dessa arbetare. Sista nivån är interventioner som angår alla arbetstagare där målet är att förbättra det psykiska välmåendet på arbetsplatsen. Det är meningen att man når alla och därigenom nå de få med psykisk funktionsnedsättning och samtidigt arbeta för arbetsvälbefinnande och inse dess viktighet. (Schafft 2014 s. 25)

Vikten ligger, till skillnad från Arbete med stöd, alltså i att stöda arbetsgivaren. Målet är att arbetsgivarnas behov av stöd tillgodoses så att personer med funktionsnedsättning kan behålla sina arbeten och för att den psykiska hälsan på arbetsplatsen ska vara av central betydelse för arbetsgivaren. Det är meningen att arbetsgivaren ska bli kapabel att ta hand om de arbetstagare som lider av psykisk ohälsa. Genom att diskutera de problem som uppstår med guiderna och tillsammans komma på lösningar till dem är centralt. (Schafft 2014 s. 25, 27)

80 % av 254 arbetsgivare som deltog i projektet ansåg att de hade förbättrat sin förmåga att anställa personer med psykisk funktionsnedsättning och/eller deras förmåga att handskas med arbetstagare som har svårigheter med sin psykiska hälsa och/eller förmågan att förbereda och utföra en konversation med en arbetstagare som har en psykisk funktionsnedsättning. (Schafft 2015 s. 26)

5.1.5 IES (Individual Enabling and Support)

Förutom att Arbete med stöd har adapterats och IPS har utvecklats har även IES (Individual Enabling and Support) utvecklats för personer med affektiva störningar. IES baserar sig på stöd av hög kvalitet och idén är att särskild uppmärksamhet sätts på den inledande-och möjliggörande delen av interventionen. (Bejerholm et al. 2017 s. 213)

Att förstärka motivationen hos individen börjar den möjliggörande delen av IES. Nästa strategi siktar sig mot kognitiva strategier som t.ex. tankar, attityder och beteenden relaterade till arbetssvårigheter. IES modellen kombinerar motivations-, kognitions- och tidsanvändningsstrategier med Arbete med stöd och levererar dem som en övergripande strategi. Integrationen av motivation, kognition och tidsanvändningsstrategier har utvecklats för att passa personer med affektiva störningar bättre. (Bejerholm et al. 2017 s. 213)

Precis som i IPS arbetar en arbetsspecialist med klienten i nära kontakt. Arbetsspecialisterna följer de åtta principerna som en IPS specialist följer samt två andra principer; att kunna hantera föränderlighet och utveckla motiverande och kognitiva strategier och att ha en tidsanvändningsplan som stöder arbetslivsbalansen. (Bejerholm et al. 2017 s. 213-214)

IES har olika faser som innehåller mobilisering av motivations-, kognitiva och livsstilsstrategier, att göra en karriärprofil och plan, arbetssökning samt arbete med stöd då de mobiliserade strategierna sammanflätas. (Bejerholm et al. 2017 s. 214)

Bejerholm et al. (2017 s. 216-18) gjorde en uppföljning efter ett år av klienter som deltagit i deras randomiserade kontrollerade studie där IES och traditionella arbetsrehabiliteringsmetoder, där synen är att man först måste behandla symptomen förrän man kan börja arbeta, jämfördes. 33 personer var i IES gruppen och 28 i den andra. Vid ett års uppföljning var 42,4 % av IES deltagarna i ett lönearbete, medan enbart 4 % av den andra gruppen hade blivit anställda. Största delen av IES deltagarna arbetade, studerade eller var på arbetspraktik, medan största delen av de som deltog i den traditionella arbetsrehabiliteringen fortfarande blev behandlade och rehabiliterade. Även IES deltagarnas depressionsymptom hade ändrats från svår till mild depression och deras känsla av livskvalitet hade ökat, medan inga sådana förändringar sågs i den andra gruppen.

5.1.6 Telenor Open Mind

Telenor Open Mind programmet fungerar som en språngbräda för personer med funktionsnedsättning från att förflyttas från något av NAVs program, som bedömer personens arbetskapacitet och ger möjlighet till träningsprogram och finansiell assistans, till att förtjäna egen inkomst. Telenor Open Mind har över 15 år blivit sedd som en ledare i inklusion, som resulterar i förbättrade sysselsättningsresultat för individer, organisationen och

samhället. Telenor är en av de största telekommunikations företag globalt sett och i Norge är det den största informations-och kommunikationsteknologiska forskningsinrättningen. Telenor Open Mind programmet, som till stor del är finansierat av Norges regering men är driven och styrs av ett privat företag, ger ett värdefullt exempel av ett offentlig-privat partnerskap som arbetar för att inkludera personer med funktionsnedsättning i arbetsmarknaden. (Kalef et al. 2014 s. 424)

Under programmet går individer som blir antagna till programmet på datorkurser och en kurs i självutveckling under de tre första månaderna. Den andra fasen av programmet består av 21 månader av praktisk erfarenhet på en praktikplats på Telenor eller annat godkänt företag. Målsättningen är att individerna blir anställda efter programmet någondera på Telenor eller genom att de fått en referens i sin CV om att de arbetat två år på Telenor och de utvecklat färdigheter som går att använda på andra arbetsplatser. (Kalef et.al 2014 s. 426)

Av ungefär 150 personer som deltagit i programmet så är anställningsgraden på ungefär 75 %. De resterande 25 % av deltagare har börjat med fortsatta studier eller söka arbete inom andra arbetsfält, bara ett fåtal har fortsatt med NAVs åtgärder för långtids sjukpensionerade. (Kalef et al. 2014 s. 432)

5.1.7 Förberedelser för fortsättning efter grundskolan

Oftast börjar förberedelserna för förflyttning från grundskolan till fortsatta studier eller arbete då man håller på att bli färdig från grundskolan. Man involverar eleverna i olika förberedande aktiviteter för att förbereda dem att göra beslut om fortsatta studier eller arbetslivsrelaterade val. Dessa aktiviteter kan t.ex. bestå av dagar då det ges information åt eleverna om fortsatta möjligheter av andra elever eller av studiehandledaren och olika besöksdagar på andra skolor. Det vore viktigt att planerna börjar planeras så tidigt som möjligt för att personer med funktionsnedsättning har tid att fundera på hur de ska gå vidare från grundskolan. (Bolic Baric et al. 2017 s. 673)

Detta stöd består även av föräldrars och lärares uppmuntran och stöd i att undersöka de egna intressena och att ge information om karriärmöjligheter som passar ihop med intressena och de ungas bakgrund. Att även ta upp den utbildning som krävs för den tänkta karriärstigen är viktigt att diskutera om. (Bolic Baric et al. 2017 s. 674)

I individuella möten med studiehandledaren ska den unga med funktionsnedsättning få berätta om sina intressen och mötena ska vara baserade på elevens unika styrkor och intressen för att hen ska kunna välja det alternativ som passar bäst ihop med hens intressen och förmågor. (Bolic Baric et al. 2017 s. 674)

5.1.8 Samhällsinriktade dagcenter

Samhällsinriktade dagcenter, som består av individuella placeringar eller utlokaliserad arbetsverksamhet i lokala företag med stöd på arbetsplatsen, ger en möjlighet för individen att öva sina praktiska arbetsfärdigheter och bygga upp sin CV, vilket möjliggör senare möjligheter till anställning på arbetsmarknaden. Dessa individuella placeringar ger även möjligheten att prova olika arbetsplatser och försöka hitta det arbete som känns rätt för individen. (Bolic Baric et al. 2017 s. 674)

Dessa arbetspraktiker ger möjlighet för individen att öva på praktiska arbetsfärdigheter som t.ex. tidsplanering och att lära sig om den egna kapaciteten och bygga upp sitt självförtroende. Dessa individuella placeringar som fås genom dagcentret erbjuder en trygg omgivning där individerna även har utrymme att misslyckas och igenom dessa misstag lära sig nya saker. (Bolic Baric et al. 2017 s. 674)

5.2 Vad kännetecknar dessa stödformer?

I de olika stödformerna som kommit fram i artiklarna finns olika verktyg och metoder som används som stöd för inklusionen i arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Stödformerna har en hel del gemensamt och jag kommer att beskriva viktiga kännetecken för dessa lyckade stödformer nedan.

5.2.1 Arbetskonsulent eller arbetsspecialist

Något som de flesta av de stödformer som de artiklar jag läst om tar upp är en arbetskonsulent som stöder i anställningsprocessen av en person med funktionsnedsättning.

Arbetskonsulentens roll är att ge stöd och handleda i arbetsplatsens anpassningar på ett sådant sätt att arbetsrelationen blir hållbar. Detta kan handla om instruktioner i repetitiva uppgifter, adaptation av modern teknologi eller träning i sociala färdigheter. Anpassningen

kan även handla om att komma över social ångest i arbetsomgivningen och ibland kunde det även handla om att hantera utmaningar i deltagarens privata situation som påverkar arbetsrelationen. Arbetskonsulenten minskar osäkerheten och risken associerat med att anställa personer med funktionsnedsättning i företaget. (Spjelkavik 2012 s. 164, 166)

Inom IPS är arbetspecialisten en nyckelperson och hen följer de principer som IPS står för (Lexén et al. 2016 s. 136). Deltagare i IPS uppskattade arbetsspecialisternas förmåga att erbjuda stöd som passade dem själva. Arbetsspecialisterna ansågs vara känslig för deras behov och de fokuserade på lösningar. Deltagarna kände att man lyssnade på dem och att de behandlades som individer, därmed kände de att arbetskonsulenternas stöd var individuellt och flexibelt. (Areberg et al. 2013 s. 592, 594)

Det kändes viktigt för deltagarna att arbetspecialisten frågade om deras intressen och tankar om passande jobb istället för att helt enkelt föreslå vad som helst för arbete som har behov av arbetare och en bransch där man får lätt arbete. (Areberg et al. 2013 s. 592)

Det var klart att arbetsspecialisterna arbetat inom mentalvården eftersom de inte ifrågasatte deltagarnas erfarenheter av att ha svårigheter p.g.a. deras funktionsnedsättning eller deras förmågor. Arbetsspecialistens kunskap om hur det är bäst att stöda personer med psykiska funktionsnedsättningar gjorde det lättare för deltagarna att vara i kontakt med arbetskonsulenten och känna sig bekväm med denne. (Areberg et al. 2013 s. 592)

Arbetspecialisten gav även praktisk hjälp, som t.ex. hur man söker arbete och skriver CV samt arbetsansökan, vilket gjorde att deltagarna kände att de verkligen var kapabla att klara av att söka jobb. Arbetspecialisten möjliggjorde t.ex. på det här sättet deltagarnas möjligt att vara i kontakt med arbetsmarknaden och att klara av att arbeta. (Areberg et al. 2013 s. 592)

Under praktiken som deltagarna i Telenor Open Mind programmet gör så har de en arbetskonsulent som hjälper och stöder dem i att integreras i arbetsteamet. De erbjuder individuellt stöd och träning och ger feedback till deltagarna med jämna mellanrum. Konsulenterna hjälper med problemlösning och de stöder deltagarna i att klara av utmaningar och utmanar dem till att sträva till att göra sitt bästa. (Kalef et al. 2014 s. 427) Även på de samhällsriktade dagcentren, då deltagarna placeras på olika lokala företag på arbetspraktik, har de stödet av någon professionell från dagcentret och deltagarna betonade

i undersökningen vikten av dessa nära och tillitsfulla relationer till den professionelle och det stöd som de erbjuder åt dem (Bolic Baric 2017 s. 674)

Arbetsgivare anser att det är avgörande att arbetsspecialisten är pålitlig och professionell då hen berättar om IPS servicen och personen som använder servicen, då de gör jobbförfrågningar och förhandlar för deltagarens del. Det var viktigt att arbetsspecialisten delade med sig av information om det omfattande, individualiserade obegränsade stödet som sker på arbetsplatsen som konsulenterna kan erbjuda. Att även betona det obegränsade och fortgående stöd som erbjuds till arbetsgivaren är av stor vikt (Lexén et al. 2016 s. 138, 143).

Det stöd som fås av arbetsspecialisten ses som en fördel, särskilt då arbetsgivaren försöker ta bort de hinder arbetstagaren stöter på och anpassa omständigheterna för att öka på arbetstagarens arbetsförhet. Arbetsgivarna uppskattade det stöd de fick av arbetsspecialisterna och de kunde lita på dem för att få styrka, en känsla av trygghet, för stöd och för att diskutera och lösa problem. (Lexén et al. 2016 s. 139)

Förutom att arbetsspecialisten gav information om deltagarens färdigheter, funktionsnedsättning och bra arbetsanpassningar, så stöder även arbetsspecialisten i den sociala interaktionen mellan deltagaren, arbetsgivaren och kollegor. Även praktiskt stöd i själva arbetsuppgifterna erbjöds. (Lexén et al. 2016 s. 139)

Arbetskonsulenter för arbetsgivare och deras kompetenser som ansågs viktigast bland arbetsgivare var deras kunskap om psykisk ohälsa, deras dialog baserad på kompetens i handledning och metoder, snabb respons, lätt tillgänglighet och välvilja. Arbetsgivarna uppskattade även deras kunskap och koppling med NAV och tillgängligheten av dess verktyg och program. (Schafft 2014 s. 26)

Enligt Gustafsson et al. (2013 s. 103) har arbetskonsulenterna inom Arbete med stöd tre huvudsakliga roller som är avgörande för arbetsgivare om de tar emot en person med funktionsnedsättning eller inte. Den första rollen är som medlare och en bra arbetskonsulent beskrevs som en drivande kraft som tror på sin ”produkt”, dvs. individen som deltar i Arbete med stöd, och som någon som är känslig för arbetsgivarens behov och förstår deras situation. Från arbetsgivarens perspektiv finns det fyra huvudsakliga faktorer som är viktiga för att rollen som medlare ska fungera bra. Det är viktigt att bilda ett förtroende

mellan arbetsgivare och medlare, att skaffa och matcha arbetskraft, med färdigheter och engagemang, enligt arbetsgivarens behov, att erbjuda en provperiod där man kan se om det är rätt person för rätt jobb och att kunna erbjuda information om personen de föreslår att ska komma till dem och om det stöd som är relevant då man anställer personer med funktionsnedsättning. (Gustafsson et al. 2013 s. 103, 105)

Den andra rollen som arbetskonsulenten har är som guide eller handledare. Fyra faktorer som är viktiga i den rollen är att arbetskonsulenten kan träna och handleda arbetstagaren på arbetsplatsen, att kunna erbjuda en säkerhet eller känsla av säkerhet i en tid som känns osäker, att klargöra och förenkla saker för arbetsgivaren och att fungera som stöd i situationer som uppstår angående arbetaren. (Gustafsson et al. 2013 s. 106)

Den sista rollen är som problemlösare och då är det viktigt att vara pålitlig och vara i konstant färdighet att vara till stöd vid behov, att ta ansvar för problem som kan uppstå gällande arbetstagaren och att fungera som en garanti om arbetstagarens tillförlitlighet som arbetare. (Gustafsson et al. 2013 s. 107)

Erfarenheter av Arbete med stöd har visat vikten av den nära och intensiva kontakten med en arbetskonsulent som är tillräckligt kompetent att erbjuda den behövda och tillräckliga mängden och typen av stöd för både deltagaren och arbetsgivaren samt arbetsplatsen i fråga. Det är en essentiell del av att personen inkluderas på en vanlig arbetsplats. (Spjelkavik 2012 s. 164)

5.2.2 Arbetsanpassning

För att möjliggöra en inklusion på arbetsplatsen och för att deltagaren i IPS ska klara av sina arbetsuppgifter kan olika arbetsanpassningar göras, som t.ex. att anpassa arbetstimmar, underlätta och ändra på arbetsuppgifterna enligt behov och komma på individuella tillvägagångssätt i sättet att arbeta. (Lexén et al. 2016 s. 141)

Anpassningar sågs även bland arbetsgivare i lönesubventionsanställningar som nödvändiga för att en lyckad implementering och en fortsatt anställning av en person med funktionsnedsättning ska vara möjlig. Oftast handlade det om anpassningar gällande arbetstimmar, takten i arbetet och inte tekniska eller fysiska anpassningar på arbetsplatsen fastän det också var nödvändigt i vissa fall. (Gustafsson et al. 2014 s. 258)

Men även anpassning av den fysiska omgivningen är viktig och den fysiska miljön på Telenor är väldigt inkluderande av arbetstagare, särskilt de med funktionsnedsättningar. För att arbetsplatsen ska vara anpassad för deltagarna i Open Mind programmet så är den fysiska miljön designad enligt universell design för att omgivningen ska vara fungerande och trivsamt för alla arbetare. T.ex. handlar det om skrivbord som går att höja och sänka och så är det ett öppet koncept i alla utrymmen så man lätt kan röra sig på arbetsplatsen och även olika programvarutekniker är köpta för personer med synskada som gör texten på datorn mera tillgänglig. (Kalef et al. 2014 s. 425, 430)

5.2.3 Arbetsgivarnas attityder och tidigare erfarenheter

Arbetsgivares tidigare erfarenheter, personliga karaktärsdrag och synpunkter är av central betydelse då det gäller arbetsgivares vilja och färdighet att öppna dörren och inkludera deltagare i IPS på sin arbetsplats (Lexén et al. 2016 s. 139). Även deltagarna i IPS såg det som viktigt att ha arbetsgivare som är öppensinnade. Arbetsgivarnas attityder och människosyn ansågs vara avgörande. (Areberg et al. 2013 s. 594)

I Lexén et al. (2016 s. 139) undersökning kom det fram att varje arbetsgivare som hade tagit emot användare av IPS hade tidigare erfarenheter av arbetstagare, familjemedlemmar eller vänner som har psykisk funktionsnedsättning vilket påverkade deras vilja att ta emot denna arbetare. Även i Gustafsson et al. (2014 s. 255) studie om lönesubventioner och vad arbetsgivare anser som avgörande i att anställa en person med funktionsnedsättning, kom det fram att största delen av arbetsgivare hade tidigare erfarenhet av personer med funktionsnedsättning vilket påverkade deras beslut om att anställa en partiellt arbetsför person.

Därmed är det viktigt att för en arbetsgivare med mindre erfarenheter av personer med psykiska funktionsnedsättningar berätta vad det kan innebära och fokusera på att fylla kunskaps- och erfarenhetsluckor och på det sättet öka öppenheten att anställa och vara tillmötesgående mot personer med psykiska funktionsnedsättningar. Detta kan vara avgörande då det gäller att ta bort de hinder som hindrar personer med funktionsnedsättning att få anställning. (Lexén et al. 2016 s. 143)

5.2.4 Arbetspraktik

Praktikplatser för personer med psykisk funktionsnedsättning sågs av arbetsgivare som en win-win situation där praktiken möjliggjorde arbetsträning och referenser för personer med funktionsnedsättning som inte har jobbat på den senaste tiden och arbetsgivaren fick ett extra par händer för en lägre kostnad då de fick lönesubventioner. (Lexén et al. 2016 s. 140)

I Telenor Open Mind programmet är man på praktik i 21 månader för att få arbetserfarenhet och vara en del av ett arbetsteam. Under denna tid kan man även hitta det område av arbete som passar en själv bäst. Deltagarna kan identifiera sina styrkor och svagheter, börja se sig själva som en resurs för en arbetsgivare och till slut få en fast anställning. (Kalef et al. 2014 s. 427) Även en direkt placering på en riktig arbetsplats motiverar och ger möjlighet till deltagare i IPS att få information om deras arbetsfärdigheter, styrkor och svagheter. (Areberg et al. 2013 s. 595)

Även på de individuella placeringarna som dagcenter erbjuder ges möjligheten för utveckling av praktiska arbetsfärdigheter, som t.ex. tidsanvändning och lärandet av de egna kompetenserna, vilket kan resultera i ett bättre självförtroende och samtidigt bygger man på den egna CV:n. Dessa arbetspraktiker ger också möjligheten för deltagarna att hitta det arbete som känns rätt för dem. (Boolic Baric 2017 s. 674)

5.2.5 Lönesubventioner

Arbetsgivarna ansåg att ekonomiska problem och ett beroende av välfärdssystemet påverkade deras färdighet att öppna dörren för personer med funktionsnedsättning och göra ett arbetserbjudande. Därmed var de flesta företag färdiga att ta emot personer som använder IPS endast i lönesubventionsanställning. (Lexén et al. 2016 s. 141)

Alla arbetsgivare i Gustafsson et al. (2014 s. 258) undersökning såg lönesubventionen som en kompensation av den minskade produktiviteten och arbetsgivarna skulle inte ha anställt personerna i fråga utan lönesubvention. Alla arbetsgivare såg även fördelen med billigare arbetskraft. Lönesubventionen var av avgörande roll och en orsak till att arbetsgivarna bestämde sig för att anställa personen med funktionsnedsättning.

5.2.6 Självutveckling

I valideringsprocessen ingår det en handbok om att göra en självutvärdering. Handboken innehåller fyra olika moduler som behandlar olika saker. I första modulen får individerna definiera sina egna styrkor och ta fram de olika aspekterna i att leva med autismspektrumtillstånd. I andra modulen diskuteras osynliga, oskrivna non verbala arbetsregler och normer samt sociala regler som bör följas på arbetsplatsen. I den tredje modulen gör deltagarna en utvärdering om hur de reagerar på olika sensoriska inputs. I fjärde modulen får deltagarna användbara tips för hur de ska bygga upp sin CV, skriva arbetsansökan och förbereda sig för intervju med arbetsgivaren. (Gladh & Sjölund 2014 s. 73)

Det används två olika verktyg för att få fram de olika kompetenserna, styrkor och svårigheter som kopplas ihop med de olika modulerna inom självutvärderingen i valideringsprocessen. Det första verktyget kallas för barometer och den hjälper deltagaren att utvärdera förmågor, styrkor och svårigheter i olika situationer. Verktyget beskriver hur du känner, klargör dina styrkor och gör synligt hur olika aktiviteter eller situationer påverkar en. Resultaten från barometern sätts ihop i det andra självutvärderingsverktyget som kallas Min profil. Deltagaren gör en sammanfattning av styrkorna och svagheter för att få en överblick, för att planera strategier för att klara av svåra eller stressfulla situationer och beskriva behovet av stöd. (Gladh & Sjölund 2014 s. 73-75)

Min profil har fyra olika centrala teman; styrkor, svårigheter, strategier och stödbehov. Styrkorna ger en insyn i att man egentligen är bra på mycket och förbättrar självkänslan. Att skriva ner svårigheterna gör det lättare att börja hantera problemet och komma på lösningar. Genom att titta på sina styrkor kan man sedan komma på olika strategier om hur man kan handskas med de svårigheter man har. I det här skedet kan även arbetskonsulenterna och andra gruppmedlemmar hjälpa till. Strategierna kan sedan användas för att lista upp behovet av stöd och saker som man kan ta upp med arbetsplatsen om hurdana anpassningar man kunde behöva, vilket kan underlätta matchningen mellan arbete och rätt person. (Gladh & Sjölund 2014 s. 75)

Deltagare i Telenor Open Mind arbetar med att förbättra sina intervjufärdigheter, självpresentation och självsäkerhet, vilket är viktigt eftersom många inte har deltagit i arbetsmarknaden på flera år. Deltagarna arbetar med att identifiera sina styrkor och svagheter, bygga upp sin självsäkerhet och sitt självförtroende och sätta upp realistiska mål för sig

själva, se sig som en resurs på arbetsplatsen och lära sig att hantera utmaningar på arbetsplatsen. Programmet har lett till att många deltagare har fått ett bättre självförtroende och det har hjälpt dem att integrera sig på arbetsplatsen. (Kalef et al. 2014 s. 426, 428)

Förutom självutvecklingen påverkar även deltagarnas engagemang med arbetsspecialisten och motivationen under IPS processen och det är relaterat med högre anställningsmöjligheter bland deltagarna (Areberg et al. 2013 s. 595)

5.2.7 Matchning

Att redan i grundskolan börja fundera på en bra person- och arbetsmatchning är centralt. Att uppmuntra och stöda utforskningen av de egna intressena och ge information om arbetsmöjligheter, utbildning och kvalifikationer som krävs för arbetet som matchar dessa intressen är av central betydelse redan i tidigt skede av en ung människas liv. Att redan utforska sina styrkor och intressen i ett tidigt skede möjliggör valet av fortsatta studier eller arbete som matchar med personens intressen och förmågor. (Bolic Baric 2017 s. 674, 676)

Det är av central betydelse att fokusera på klientens styrkor istället på svagheter eller funktionsnedsättningen, och också på arbetskraven och arbetsgivarens behov för att kunna göra en bra matchning mellan person och arbete. (Lexén et al. 2016 s. 144) Arbetsgivare i Gustafsson et al. (2014 s. 257) undersökning såg det som en förutsättning att de ansåg att det var rätt person för rätt arbete för att en anställning skulle ske.

En direkt stödstrategi inom IPS är att göra en bra matchning mellan person och arbete, det vill säga att erbjuda arbetsuppgifter som går ihop med individens kapacitet och tillämpa ett personligt tillvägagångssätt. (Lexén et al. 2016 s. 141)

I valideringsprocessen tas även vikten upp med att hitta rätt arbete för rätt person. I processen blir deltagarna medvetna om sina egna styrkor och svagheter då det gäller att matcha ihop sina färdigheter med arbetsgivarens behov. Då man använder verktyget Min profil, då man gör en sammanfattning av de egna styrkorna, svårigheterna, strategierna och stödbehoven, bygger man en bas för att skriva arbetsansökningar och det ökar också chanserna för att en bra arbets- och personmatchning kan göras då man bättre känner sig själv och kan berätta om sig till arbetsgivaren. (Gladh & Sjölund 2014 s. 75)

6 DISKUSSION

Inträdet till arbetslivet är en viktig nyckel till delaktighet i samhällslivet (Olsson 2006 s. 84). Det är meningen att utveckla likadana villkor för deltagande för alla och möta exkluderande mekanismer genom att motverka dem (Madsen 2006 s. 178). Likadana villkor för deltagande i arbetslivet kan möjliggöras genom de stödformer som jag beskrev i mitt resultat.

Att hålla individens kompetenser och utvecklingsmöjligheter som en utgångspunkt är lönsamt, sedan kan man göra de anpassningar som krävs på arbetsplatsen (Abrahamsson 2006 s. 43–44). Det är alltid lättare att utgå från individen och se de unika behoven som finns. Stödformerna har som mening att kompensera den nedsatta arbetsförmågan. Dessa bör tillämpas till individens unika behov och det är bra att se till att de passar individen. (Lindqvist 2012 s. 75)

För att uppnå inklusion bör man fundera på eller analysera vad individen behöver arbeta på för att komma närmare inklusion, att se både individens förutsättningar och de krav som ställs på individen är centralt (Cederlund & Berglund 2014 s. 76). Med hjälp av olika interventioner försöker man reglera och påverka spänningsfältet som uppstår då individen inte kan uppfylla samhällets krav eller förväntningar under de rådande omständigheterna, och meningen är att interventionen ska leda från marginalisering till integrering (Madsen 2006 s. 22). Det här kan man göra genom att identifiera de hinder som individen stöter på och hitta de handlingsstrategier som möjliggör självförverkligande, vilket förhoppningsvis kan leda till delaktighet i olika gemenskaper (Cederlund & Berglund 2014 s. 74). Då man synliggör individens kompetenser och funderar på strategier för att överkomma svårigheter så ökar individens självkännet och självförtroende samt motivation, vilket underlättar sökandet av en passande arbetsplats för individen (Gladh & Sjölund 2014 s. 72).

Stödjande åtgärder ska dock i lika stor grad riktas mot hela gemenskapen som mot den enskilda individen och meningen är att utveckla individens möjligheter att delta i sociala gemenskaper oberoende av deras särskilda behov. Det är inte enbart individen som ska förändras då relationen mellan individ och gemenskap blir konfliktfylld, utan den sociala miljön ska i lika hög grad förändras, gemenskaper och sociala organisationer kan utvecklas och förändras i lika stor omfattning som individer. Inom social inklusion, eller för att

uppfylla social inklusion, strävar man till att skapa gemenskaper med mångfald inom de normala institutionerna där det finns öppna och flexibla möjligheter för utveckling och lärande. Att utveckla diversitet eller social mångfald som ett samhällsligt värde och att få det att synas i samhällets olika institutioner är en socialpedagogisk ansträngning som bör strävas till för att uppnå social inklusion i samhället. Målet är att kulturell och social mångfald blir accepterat som en förutsättning för lärande och utveckling. (Madsen 2006 s. 25, 178-79)

Det som jag vill komma fram med är att det krävs ansträngningar av både individ och arbetsplats för att inklusion ska vara möjligt. Individen arbetar tillsammans med professionella för att identifiera sina förutsättningar och komma på handlingsstrategier och hurdan stöd som kan behövas för att uppfyllandet av arbetsplatsens krav ska vara möjligt. Men arbetsplatsen ska även vara färdig att förändras och acceptera socialt mångfald och se dess värde. Personer med funktionsnedsättning ska i lika hög grad ha möjligheten att delta i normalinstitutioner och ha möjligheten till lärande och utveckling i den sociala gemenskapen.

Deltagandet i en arbetsgemenskap är av betydande roll för integration och social inklusion. Att bli exkluderad från arbetsgemenskaper kan ge upplevelsen åt individen att inte vara nyttig som människa. (Madsen 2006 s. 274–75) Inom arbetsgemenskapen är det centrala att man producerar något tillsammans så att man känner sig delaktig i produktionen av något betydande. I utförandet av arbetsuppgifter är man delaktig i ett arbetsteam som arbetar mot ett bestämt mål, vilket ger känslan av duglighet. Arbetsgemenskapen kan även vara en öppning för andra gemenskaper. (Cederlund & Berglund 2014 s. 165–166) Det erkännande man får då man använder sina kompetenser som en professionell prestation är en särskild form av erkännande då individens unika egenskaper får sitt värde (Madsen 2006 s. 274). Oberoende av om man har en funktionsnedsättning eller inte så får ingen medborgare stängas ute från deltagande i samhällslivet, däribland arbetslivet. Social inklusion är svar på de sociala problem som uppstår då särskilda grupper eller individer utesluts från att delta i samhällets normala institutioner som t.ex. arbetsmarknaden. (Madsen 2006 s. 174)

Att använda arbete som en del av habilitering för personer med funktionsnedsättning har en stor betydelse p.g.a. dess inverkan på stärkandet av självkänslan, utveckling av färdigheter och självförverkligande (Gotthard 2010 s. 139). Det är viktigt att kombinera rehabilitering och arbete, att samtidigt sköta om symptom och vara funktionell. Då mentalvården kombineras med arbetsrehabilitering fås bättre resultat, både i minskning av symptom och ökad möjlighet att återigen inkluderas i arbetslivet. (Bejerholm et.al. 2017 s. 218) Kombinationen av arbete och rehabilitering bör därmed vara centralt och i stället för att ha synen om att en person först måste rehabiliteras förrän personen kan arbeta borde förändras.

Att höja utbildningsnivån bland personer med funktionsnedsättning ser jag som en central utgångspunkt för att möjligheterna för inkludering i arbetsmarknaden ska höjas. Utbildning är i dagens samhälle en av de viktigaste faktorerna som påverkar anställningsmöjligheterna då det gäller hela befolkningen (Göranson 2006 s. 70–71). Idag i Finland är de flesta utbildningsmöjligheterna då det gäller specialundervisning väldigt begränsad. Fokus ligger mest på trä- och verkstadsarbete samt textilhantverk, hotell- och restaurangutbildningar, IT och fastighetskötsel (Optima 2017; Aitoon koulutuskeskus 2017; Validia ammattiopisto 2017) Arbetsgivare har ofta den bilden att personer med funktionsnedsättning bäst klarar av att göra enformiga och repetitiva arbetsuppgifter och småsysslor (Gustafsson et al. 2014 s. 256), och därmed passar dessa utbildningsmöjligheter för detta ändamål. Men det vore viktigt att de föreställningar som finns om vilka yrken eller arbetsuppgifter som är lämpliga eller inte lämpliga förnyas, vilket de också gör hela tiden. Men de låga förväntningar som finns för personer med funktionsnedsättning och hurdana arbetsuppgifter de klarar av är fortfarande närvarande i dagens läge. (Ineland et al. 2013 s. 122)

Det ligger stor koncentration på deltagande i arbets- eller dagcenter i Finland och dessa kan ses som segregering. Över hälften av personer med intellektuella funktionsnedsättningar deltar i arbets- eller dagverksamhet och största delen av personer med psykisk funktionsnedsättning som får sjukpension och är på vägen att rehabiliteras för att ta sig tillbaka till arbetslivet deltar i arbets- eller dagverksamhet. Denna verksamhet ses dock mera som habiliterande och fokus på att förflyttas från arbetscentret till arbetsmarknaden är inte i centrum och att delta i arbetscentrets verksamhet blir mera stadigvarande, fastän

den borde vara habiliterande och förberedande inför ingången till den reguljära arbetsmarknaden. (Kairi et al. 2010 s. 15, 100–101) Dagcenterverksamheten både påminner och skiljer sig från arbete som man allmänt ser på det, men arbetet känns inte ”äkta” på dagcenter. Men eftersom personer med intellektuella funktionsnedsättningar inte har något annat att jämföra med kan de vara nöjda med dagverksamheten ändå och därmed behöver det inte spela någon roll för dem om de deltar i den öppna arbetsmarknaden eller på ett dagcenter. (Engeset et al. 2015 s. 201–202) Men detta är en form av exklusion eller segregation från den öppna arbetsmarknaden. Att flytta individer till skilda åtgärder p.g.a. att de är annorlunda eller har specialbehov minskar på individens förutsättningar för utveckling och lärande (Madsen 2006 s. 179). Personer som har tidigare erfarenhet av fortsatta studier eller den öppna arbetsmarknaden kan se dagcenter som långt borta från arbetsmarknaden och de kan känna sig separerade och avlägsnade från resten av samhället (Bolic Baric et al. 2017 s. 675). Detta tyder på att då det finns något att jämföra med så kan dag- eller arbetscenterverksamheten kännas som mindre meningsfull. Det vore viktigt att utveckla verksamheten för att få det mera arbetsbetingat och lägga fokus på förberedande åtgärder för att deltagande i den reguljära arbetsmarknaden vore möjlig.

Mitt resultat svarade på de frågeställningar jag ställde och jag fick reda på många olika stödformer som kan användas som stöd för inkludering av personer med funktionsnedsättning i arbetsmarknaden. Mitt syfte med studien däremot blev inte totalt uppfyllt. Jag hade önskat att jag kunnat göra en jämförelse mellan de nordiska länderna, men eftersom majoriteten av de artiklar jag hittade var från Norge och Sverige fanns det inte möjlighet till jämförelse. Detta tyder på att konceptet funktionshinder och arbetsliv forskas i en mycket större omfattning i Sverige och Norge i jämförelse med de resterande nordiska länderna. Det kan även hända att jag helt enkelt inte hittade rätt databaser var jag skulle ha fått tag på vetenskapliga artiklar från alla nordens länder och fastän jag hittade artiklar från Danmark, Finland och Island så fyllde de inte inklusionskriterierna för min studie.

Förutom att de flesta artiklarna handlade om Norge och Sverige så handlade även nästan hälften av artiklarna om personer med psykisk funktionsnedsättning. Detta kan bero på att denna grupp av personer med funktionsnedsättning har mest svårigheter med att ta sig in på arbetsmarknaden och är minst inkluderade i arbetsmarknaden och därmed har stödformer utvecklats särskilt menade för personer med psykiska nedsättningar (Nygren et al. 2011 s. 591; Areberg et al. 2013 s. 589; Andersson et al. 2015 s. 43). En stor orsak till

detta är att man inte litar på personer med psykisk funktionsnedsättning som arbetstagare, vilket kan bero på den oberäknelighet som kan finnas t.ex. då det gäller en varierande förmåga att arbeta p.g.a. varierande välmående och det finns även en viss okunskap om psykiska funktionsnedsättningar överlag då man jämför med andra funktionsnedsättningar, som t.ex. fysiska funktionsnedsättningar. (Kairi et al. 2010 s. 101; Andersson et al. 2015 s. 48)

Överlag så har dessa stödformer gett bra resultat och ökat på delaktigheten för personer med funktionsnedsättning i arbetsmarknaden. Dessa stödformer borde vidare forskas om, utvecklas och användas i de nordiska länderna, och såklart även i andra länder. Stödformer kunde även vidareutvecklas så att de tar i beaktande alla de karakteriserande dragen som ansågs viktiga i stödformerna och bygga upp en ny helhet där man utformar ett mångsidigt stöd med många perspektiv.

Alla kännetecknande faktorer i stödformerna kunde tas i beaktande genom att man först gör en självutvärdering då man gör en överblick av individens kompetenser och färdigheter. Då man ökar självkännedomen kan man sedan hitta en passande arbetsplats och göra en bra person-arbets-matchning. Då man vet vilka svårigheter individen kan stöta på i arbetsplatsen kan man göra de anpassningar som krävs både då det gäller arbetsuppgifter och den fysiska omgivningen. Dessa anpassningsbehov kan komma fram då man t.ex. deltar i arbetspraktiker och då man blir en del av gemenskapen stöder det även lärandet och utvecklingen vilket kan fortsättningsvis stöda möjligheten att lära sig de olika arbetsuppgifterna grundligt. Individen och arbetsgivaren får genom hela processen stöd av en arbetskonsulent som är med och möjliggör anställandet av personen och fortskridandet av anställningsförhållandet. För att denna möjlighet ska finnas så är det även viktigt att sprida på kunskap till arbetsgivare om personer med funktionsnedsättning och ändra på de negativa attityder som finns om deras arbetskapacitet. Lönesubventioner kan användas till en början som motivation för arbetsgivare för att de ska känna att det inte finns någon risk med att ta en person med funktionsnedsättning på arbetsprövning, men sedan ska lönesubventionen minskas och avslutas då arbetstagaren blivit integrerad på arbetsplatsen. Arbetskonsulenterna ska dock alltid finnas som en kontaktperson att vid behov be om hjälp av och lösa problematiska situationer om sådana uppstår.

Att sprida på kunskapen om Telenor Open Mind programmet ser jag också som något som borde göras. Programmet ger förutom nytta åt individerna som deltar i programmet även nytta till företaget och samhället i stort. Telenor får arbetare som arbetar flitigt, är entusiastiska och intresserade av sina arbeten och samtidigt hjälper företaget de personer som har svårt att hitta och behålla en arbetsplats. Även sjukfrånvaron är ungefär hälften lägre på företaget än i Norge överlag. Eftersom personerna som deltar i Open Mind programmet uppskattar arbetet och att få arbetserfarenhet samt arbetar flitigt och dedikerat så inverkar det även på de andra arbetstagarna och ledarna på arbetsplatsen vilket leder till en positiv och öppen atmosfär på arbetsplatsen, vilket högst antagligen även är en av orsakerna till den låga sjukfrånvaron. Det är även en bra investering för regeringen att betala handikappbidrag under programmets gång eftersom det kan leda till en fast löneanställning för personer som varit arbetslösa en längre tid och de kan därmed bli skattebetalare och istället för att behöva bidrag från staten. (Kalef et al. 2014 s. 429, 433) Det här känns på alla sätt som ett program eller en åtgärd som man kunde vidareutveckla och sprida till andra företag och länder.

Mitt resultat visar att det finns ett stort urval av stödformer, men etableringen av dessa stödformer i de nordiska länderna är nästa steg. T.ex. är inte Arbete med stöd ett systematiskt etablerat tillvägagångssätt i de nordiska länderna fastän det används många stödformer i länderna som är inspirerade av Arbete med stöd (Spjelkavik 2012 s. 170).

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder är det viktigaste verktyget som kan möjliggöra full delaktighet och jämlikhet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättningar (Karlsson 2006 s. 89). I juli 2016 trädde FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning i kraft i Finland som betonar personer med funktionsnedsättnings rätt att delta fullt ut i samhället (Social- och hälsovårdsministeriet 2016). Just nu är även ett av social- och hälsovårdsministeriets och arbets- och näringsministeriets spetsprojekt Vägar in i arbetslivet för partiellt arbetsföra. Inom projektet söker man efter lösningar som gör att partiellt arbetsföra får sysselsättning eller att de stannar kvar i arbetslivet (Social- och hälso- vårdsministeriet 2017). I Finland är vi alltså redan på god väg med att ta i beaktande personer med funktionsnedsättnings rättigheter och inkludering i samhället, och i arbetslivet.

Mycket forskning återstår dock inom området funktionsnedsättningar och arbetsliv (Ineland et al. 2013 s. 122). Det finns väldigt lite forskning överlag om personer med funktionsnedsättning och deras delaktighet i arbetslivet. Mina förslag till fortsatt forskning baserat på den studie jag själv gjort kunde vara att fokusera på undersökning om enbart Finland, vilka stödformer som används och hur de upplevs genom att t.ex. intervjua arbetskonsulenter eller personer med funktionsnedsättning som använder sig av dessa stödformer. Även en inblick i personer med funktionsnedsättnings syn på tillgängligheten av information och möjligheten till stöd i arbetslivsinkludering vore intressant och kunde ge en bild av hur området borde vidareutvecklas och hur målgruppen för stödformerna kunde informeras och nås för ökad inklusion i arbetslivet.

KÄLLOR

- Abrahamsson, Kenneth. 2006, Klara, ofärdiga, gå mot arbetets framtid. I: Sjöberg Malena, red. *Arbetsliv och funktionshinder*, Lund: Studentlitteratur, s. 33-58
- Aitoon koulutuskeskus. 2017. Tillgänglig: <https://aikk.fi/web/hakijalle/ammattillinen-peruskoulutus/> Hämtad: 16.11.2017
- Andersson, Jennie; Luthra, Renee; Hurtig, Peter & Tideman, Magnus. 2015, Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol 43 nr 1, s. 41-50. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 25.1.2017
- Areberg, Cecilia; Björkman, Tommy & Bejerholm, Ulrika. 2013, Experiences of the individual placement and support approach in persons with severe mental illness, *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, vol. 27 nr 3, s. 589-596. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 12.10.2017
- Bejerholm, Ulrika; Larsson, Maria & Johanson, Suzanne. 2017, Supported employment adapted for people with affective disorders- A randomized controlled trial, *Journal of Affective Disorders*, vol. 207, s. 212-220. Tillgänglig: ScienceDirect. Hämtad: 30.10.2017
- Björck-Åkesson, Eva & Granlund, Mats. 2004, Delaktighet- ett centralt begrepp i WHO:s klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa (ICF). I: Gustavsson, Anders, red. *Delaktighetens språk*, Lund: Studentlitteratur, s. 29-48
- Bolic Baric, Vedrana; Hemmingsson, Helene; Hellberg, Kristina & Kjellberg, Anette. 2017, The occupational transition process to upper secondary school, further education and/or work in Sweden: As described by young adults with Asperger syndrome and attention deficit hyperactivity disorder, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, vol. 47 nr 3, s. 667-679. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 30.10.2017
- Cederlund, Christer & Berglund, Stig-Arne. 2014, *Socialpedagogik- pedagogiskt socialt arbete*, Stockholm: Liber AB, 183 s.
- Danermark, Berth. 2005, Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp. I: Danermark, Berth, red. *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp*, Lund: Studentlitteratur, s. 13-36
- Engeset, A.; Söderström, S.; & Vik, K. 2015, Day activity centres - work for people with intellectual disabilities: a Norwegian perspective, *Work*, vol. 50 nr 2, s. 193-203. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 25.1.2017
- FDUV. 2017. Tillgänglig: <http://www.fduv.fi/sv/infoochmaterial/arbete/> Hämtad: 19.10.2017

- Forsberg, Christina & Wengström, Yvonne. 2013, *Att göra systematiska litteraturstudier- värdering, analys och presentation av omvårdsforskning*, 3 uppl., Stockholm: Natur & Kultur, 219 s.
- Friberg, Febe. 2012, *Dags för uppsats- vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, 181 s.
- Gladh, Lena & Sjölund, Anna. 2014, The Validation Process: A useful tool to visualize abilities and enhance the possibilities of paid employment for people with ASD, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 41 nr 1, s. 71-76. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 31.10.2017
- Gotthard, Lars-Erik. 2010, *Utvecklingsstörning och andra funktionshinder*, 2 uppl., Stockholm: Bonnier Utbildning AB, 224 s.
- Gustafsson, Johanna; Prieto Peralta, Julia & Danermark, Berth. 2013, The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 38 nr 2, s. 99-111. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 10.2.2017
- Gustafsson, Johanna; Prieto Peralta, Julia & Danermark, Berth. 2014, The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments, *Scandinavian Journal of Disability Research*, vol. 16 nr 3, s. 249-266. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 25.1.2017
- Gustavsson, Anders. 2004, Inledning. I: Gustavsson, Anders, red. *Delaktighetens språk*, Lund: Studentlitteratur, s. 15-28
- Gustavsson Holmström, Marie. 2005, Den sociala modellen. I: Danermark, Berth, red. *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp*, Lund: Studentlitteratur, s. 59-81
- Göranson, Ulla. 2006, Vem får arbete och vem får inte? I: Sjöberg, Malenaa, red. *Arbetsliv och funktionshinder*, Lund: Studentlitteratur, s. 59-72
- Holmqvist, Mikael. 2008, Creating the disabled person: A case study of recruitment to "work-for-the-disabled" programs, *Scandinavian Journal of Disability Research*, vol. 10 nr 3, s. 191-207. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 25.1.2017
- Ineland, Jens; Molin, Martin & Sauer, Lennart. 2013, *Utvecklingsstörning, samhälle och välfärd*, Malmö: Gleerups Utbildning AB, 224 s.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2007, *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, Lund: Studentlitteratur, 316 s.

- Jönhill, Jan Inge. 2012, *Inklusion och exklusion- En distinktion som gör skillnad i det mångkulturella samhället*, Stockholm: Liber AB, 216 s.
- Kairi, Tea; Nummelin, Tua & Teittinen, Antti. 2010, *Työtoiminnan käytäntö ja kokemus-Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveys-kuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta*. Helsingfors: Kehitysvammaliitto, 115 s. Tillgänglig: http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf Hämtad: 16.11.2017
- Kalef, Laura; Barrera, Magda & Heymann, Jody. 2014, Developing inclusive employment: Lessons from Telenor Open Mind, *Work*, vol. 48 nr 3, s. 423-434. Tillgänglig: ABI/Inform. Hämtad: 28.10.2017
- Karlsson, Anders. 2006, Verktyg för delaktighet. I: Sjöberg, Malena, red. *Arbetsliv och funktionshinder*, Lund: Studentlitteratur, s. 89-99
- Kitchener, Betty; Jorm, Anthony; Kelly, Claire; Lassander, Maarit & Karila-Hietala, Ritva. 2015, *Det sårbara sinnet- Lär dig känna igen och stöda*, Tallinn: Tryckeri Aktaprint AB, 148 s.
- Kuznetsova, Yuliya. 2016, An inclusive corporate culture: Examining the visible and invisible levels of disability inclusiveness in two large enterprises, *Scandinavian Journal of Disability Research*, vol. 18 nr 3, s. 179-190. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 10.2.2017
- Lexén, Annika; Emmelin, Maria & Bejerholm, Ulrika. 2016, Individual Placement and Support is the keyhole: Employer experiences of supporting persons with mental illness, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 44 nr 2, s. 135-147. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 22.10.2017
- Lindqvist, Rafael. 2012, *Funktionshindrade i välfärdssamhället*, 3 uppl., Malmö: Gleerups Utbildning AB, 201 s.
- Madsen, Bent. 2006, *Socialpedagogik- Integration och inklusion i det moderna samhället*, Lund: Studentlitteratur, 301 s.
- Michailakis, Dimitris & Reich, Wendelin. 2005, Funktionsnedsättning mot funktionshinder- En konstruktivistisk observation av en ledande distinktion. I: Danermark, Berth, red. *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp*, Lund: Studentlitteratur, s. 147-168
- Molin, Martin. 2004, Delaktighet inom handikappområdet- en begreppsanalys. I: Gustavsson, Anders, red. *Delaktighetens språk*, Lund: Studentlitteratur, s. 61-81
- Nordenfelt, Lennart. 2004, Aktivitet, delaktighet och ICF- en vetenskapsteoretisk bakgrund. I: Gustavsson, Anders, red. *Delaktighetens språk*, Lund: Studentlitteratur, s. 49-60

- Nota, Laura; Santilli, Sara; Ginevra, Maria & Soresi, Salvatore. 2014, Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 27 nr 6, s. 511-520. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 26.10.2016
- Nygren, Ulla; Markström, Urban; Svensson, Bengt; Hansson, Lars & Sandlund, Mikael. 2011, Individual placement and support- a model to get employed for people with mental illness- the first Swedish report of outcomes, *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, vol. 25 nr 3, s. 591-598. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 12.10.2017
- Olsson, Ingrid. 2006, Nils, dövstum, yrkesutbildad och självförsörjande. I: Sjöberg, Malena, red. *Arbetsliv och funktionshinder*, Lund: Studentlitteratur, s. 73-86
- Optima*. 2017. Tillgänglig: <http://www.optimaedu.fi/svenska/borja-studera/yrkesinriktad-specialundervisning/> Hämtad: 16.11.2017
- Schafft, Angelika. 2014, Employer guides: Improving job retention for people with mental health issues. Experiences from a Norwegian pilot project. *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 41 nr 1, s. 23-27. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 31.10.2017
- Sjöberg Malena. 2006, Att ha ett arbete är att vara delaktig. I: Sjöberg, Malena, red. *Arbetsliv och funktionshinder*, Lund: Studentlitteratur, s. 15-20
- Social- och hälsovårdsministeriet*, 2016. Tillgänglig: http://stm.fi/sv/artikkeli/-/asset_publisher/yk-n-vammaisyleissopimus-voimaan-periaatteina-osallisuus-ja-estettomyys Hämtad: 10.11.2017
- Social- och hälsovårdsministeriet*. 2017, Tillgänglig: <http://stm.fi/sv/spetsprojekt/vagar-in-i-arbetslivet-for-partiellt-arbetsfora> Hämtad: 10.11.2017
- Spjelkavik, Øystein. 2012, Supported employment in Norway and in the other Nordic countries, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 37 nr 3, s. 163-172. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 25.1.2017
- Validia ammattiopisto*. 2017. Tillgänglig: <http://www.validia-ammattiopisto.fi/koulutustarjonta/> Hämtad: 16.11.2017

BILAGOR

BILAGA 1. LITTERATURSÖKNING

Databas	Sökord	Antal träffar	Lästa abstrakt	Inkluderade artiklar
ABI/INFORM	employment AND people with disabilities 2007-2017 Peer reviewed Location: Sweden, Finland, Norway, Denmark, Scandinavia	21	8	4
EBSCO	employment AND people with disabilities 2007-2017 Peer reviewed Geography: Norway, Sweden, Finland, Denmark	81	27	13
EBSCO	supported employment 2007-2017 Peer reviewed Geography: Sweden, Finland, Norway, Denmark	18	6	3
EBSCO	transition support 2007-2017 Peer reviewed Geography: Sweden, Norway, Denmark	24	2	1

BILAGA 2. PRESENTATION AV INKLUDERADE ARTIKLAR

Författare År Land	Titel Tidsskrift	Syfte	Metod	Resultat
Øystein Spjelkavik 2012 Norge	Supported emoloyment in Norway and in the other Nordic countries Journal of Vocational Rehabilitation	Att kartlägga Arbete med stöd som stödform inom de Nordiska länderna.	Litteraturstudie	Arbete med stöd existerar inte som en systematisk åtgärd eller stödform i de Nordiska länderna för personer med funktionsnedsättning fastän det används olika stödformer som är inspirerade av Arbete med stöd som modell.
Nygren, Ulla; Markström; Urban; Svensson Bengt; Hansson, Lars & Sandlund, Mikael 2011 Sverige	Individual placement and support- a model to get employed for people with mental illness- the first Swedish report of outcomes Scandinavian Journal of Caring Sciences	Att undersöka resultatet och implementeringen av IPS i två olika platser i norra Sverige och undersöka arbetssituationen efter ett år och förhållandet mellan resultaten av någondera anställningen eller inte.	Uppföljningsstudie av 65 personer med psykisk funktionsnedsättning som deltog I IPS	Efter ett år var 25 % av deltagarna anställda och 14 % var inom en utbildning. Flesta av deltagarna flyttades från arbetslöshet till arbetsprövning för en lång tid.
Lexén, Annika; Emmelin, Maria & Bejerholm, Ulrika 2016 Sverige	Individual placement and support is the keyhole: Employer experiences of supporting persons with mental illness Journal of Vocational Rehabilitation	Att undersöka erfarenheterna och synpunkterna av arbetsgivare i Sverige som deltagit i IPS nätverket och tagit IPS deltagare in i arbetsteamet.	Grounded theory kombinerat med situationsanalys.	Analysresultatet var en grundkategori: att vara social engagerad. Varje arbetsgivare hade varit socialt engagerade i tidigare och strävade till engagemang genom IPS processen.
Areberg, Cecilia; Björkman, Tommy & Bejerholm, Ulrika 2013 Sverige	Experiences of the individual placement and support approach in persons with severe mental illness Scandinavian Journal of Caring Sciences	Att undersöka deltagares erfarenheter av IPS (Individual placement and support) och deras erfarenheter av att få stöd av en arbetscoach.	Öppna intervjuer med 17 personer med psykiska funktionsnedsättningar.	Deltagandet i IPS var associerat med hopp, meningsfullhet och individuellt stöd av en arbetscoach. Arbetscoachens kompetens underlättade relationen med deltagaren och kontakten med arbetsmarknaden.
Bolic Baric, Vedrana; Hemmingsson, Helena; Hellberg, Kristina & Kjellberg, Anette 2017 Sverige	The occupational transition process to upper secondary school, further education and/or work in Sweden: As described by young adults with Asperger syndrome and attention deficit hyperactivity disorder Journal of Autism and Developmental Disorders	Att beskriva yrkesövergångsprocessen till gymnasiet, vidareutbildning och/eller arbete och upptäcka vilket stöd som påverkar processen från unga vuxna med Asperger syndrom eller ADHD:s perspektiv.	Semi-strukturerade intervjuer med öppna frågor med 15 unga vuxna med Asperger eller ADHD.	Stöd som påverkade processen var förberedelser för yrkesövergången i grundskolan, praktisk arbetsprövning i en trygg omgivning och stöd utanför arbetsplatsen.
Schafft, Angelika 2014 Norge	Employer guides: Improving job retention for people with mental health issues. Experiences from a Norwegian pilot project	Att generera och sprida ny kunskap om fungerande och framgångsrika stödstrategier som ökar arbetets kvarhållande och inklusionen av	En omfattande utvärdering av pilotprojektet "Employer guides" (Guide för arbetsgivare)	Interventionen "Employer guides" bidrog till att förbättra arbetsgivares förmåga att ta itu med arbetstagare som har psykiska funktionsnedsättningar.

	Journal of Vocational Rehabilitation	personer med psykisk nedsättning i arbetslivet.		
Gladh, Lena & Sjölund, Anna 2014 Sverige	The validation process: A useful tool to visualize abilities and enhance the possibilities of paid employment for people with ASD Journal of Vocational Rehabilitation	Att utveckla sätt att visualisera förmågorna hos personer med autism spektrum tillstånd för att öka deras möjligheter att få en fast anställning.	Validering- en procedur då man använder olika metoder och verktyg för att bedöma, känna igen och synliggöra kunskapen och förmågorna på arbetsplatsen bland personer med låg utbildning, men proceduren anpassades till personer med autism spektrum tillstånd.	Resultatet av projektet var en modell av valideringsprocessen som består av två handböcker; handbok för självbedömning och en stöd handbok för handledare.
Bejerholm, Ulrika; Larsson, Maria & Johanson, Suzanne 2017 Sverige	Supported employment adapted for people with affective disorders- A randomized controlled trial Journal of Affective Disorders	Att bedöma effektiviteten av IES jämfört med traditionell arbetsrehabilitering för personer med affektiva störningar.	Randomiserad kontrollerad studie med parallell design där forskarna inte fått veta vilken grupp deltagarna är i. 61 deltagare fick någondera delta i IES eller traditionell arbetsrehabilitering.	IES var mera effektivt då det gäller anställning. Det fanns signifikanta skillnader mellan grupperna då det gäller arbetssituation och depressionens svårighetsgrad. IES-gruppen hade signifikant lägre depressionspoäng och ökade poäng i livskvalitet under interventionsperioden.
Gustafsson, Johanna; Prieto Peralta, Julia & Danermark, Berth 2014 Sverige	The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments Journal of Vocational Rehabilitation	Att undersöka arbetsgivares perspektiv på villkoren i anställningen av personer med funktionsnedsättning. Vilka är huvudfaktorerna som påverkar beslutet att anställa en person med funktionsnedsättning inom kontexten av anställning med lönesubventioner?	Öppna intervjuer med 20 arbetsgivare/förmän.	Fyra faktorer- attityd, matchning, ekonomiskt stöd och anpassningar är viktiga för anställningen av personer med funktionsnedsättning inom kontexten av lönesubventioner.
Gustafsson, Johanna; Prieto Peralta, Julia & Danermark, Berth 2013 Sverige	The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations Journal of Vocational Rehabilitation	Att undersöka arbets-givare, som har erfarenhet av att anställa personer med funktionsnedsättning, och vad de ser som lyckat stöd från SE-organisationer.	Semi-strukturerade intervjuer med 15 arbetsgivare/förmän.	SE-organisationer spelade tre viktiga roller- som medlare, guide och konfliktlösare, och dessa roller och hur bra de fungerar i dessa roller påverkade arbetsgivarnas villighet att anställa personer med funktionsnedsättning
Kalef, Laura; Barrera, Magda & Heymann, Jody 2014 Norge	Developing inclusive employment: Lessons from Telenor Open Mind Work	Att undersöka Telenor Open Mind, ett arbetsprövningsprogram som fungerar som en språngbräda för personer med funktionsnedsättning att komma in i arbetsplatsen på en av Norges största telekommunikationsföretag.	En kvalitativ fallstudie där 49 semi-strukturerade intervjuer, observationer och olika dokument fungerade som datainsamlingsmetoder.	Programmet har en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 75 % då programmet genomförts och en hög tillfredsställelse bland deltagare. Deltagandet i programmet ledde till ökat självförtroende och social utveckling. Företaget upplevde fördelar av ökad arbetsplatsnöjdhet och minskad sjukfrånvaro.