



Upplevelsen av arbetsförmågan hos personer med intellektuell funktionsvariation

Kartläggning av den egna uppfattningen av arbetsförmågan

Veronica Kress, Wilhelm Nielsen & Linda Sjö

Examensarbete
Ergoterapi & Det Sociala Området

2020

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Ergoterapi & Socionom
Identifikationsnummer:	7527, 7528, 7529
Författare:	Veronica Kress, Wilhelm Nielsen & Linda Sjö
Arbetets namn:	Upplevelsen av arbetsförmågan hos personer med intellektuell funktionsvariation.
Handledare (Arcada):	Tove Werner
Uppdragsgivare:	Yrkeshögskola Arcada
Sammandrag:	
<p>Examensarbetet är ett beställningsarbete från Yrkeshögskolan Arcada och en del av projektet <i>Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning</i>. Projektet utförs i samarbete med Kårkulla samkommun.</p> <p>I Finland finns det ca 45 000 personer med intellektuella funktionsnedsättningar (IF). Ur den populationen är det omkring 25 000 som är i arbetsför ålder, varav endast ca 3 % har ett avlönat arbete. Enligt uppskattning kunde procentantalet vara mycket större.</p> <p>I det här examensarbetet kartläggs de uppfattningar som personer med intellektuella funktionsnedsättningar har gällande sin egen arbetsförmåga samt om tillit på de egna förmågorna kring arbete. Resultaten av datainsamlingen ska förhoppningsvis kunna användas för att skapa en modell för personer med IF ska smidigare kunna komma ut i arbetslivet, på samma villkor som andra. I arbetet behandlas även koncepten empowerment, delaktighet och aktivitetsrättvisa vilka blir väsentliga med tanke på rätten till förvärvsarbete.</p> <p>Informationen samlas in med hjälp av två frågeformulär, varav den ena utförs som intervju och den andra fylls i självständigt av informanterna eller vid behov med hjälp av oss. Resultaten av informationsinsamlingen visar, att personerna anser sig själv ha goda såväl psykiska som fysiska förutsättningar att klara av arbete. Likaså visade resultaten att personernas tillit till de egna förmågorna är stark.</p>	
Nyckelord:	Intellektuell funktionsvariation, arbete, anställning, integration, empowerment, arbetsförmåga, aktivitetsrättvisa
Sidantal:	66
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Occupational Therapy & Social Services
Identification number:	7527, 7528, 7529
Author:	Veronica Kress, Wilhelm Nielsen & Linda Sjö
Title:	The self-evaluated experience of the ability to work amongst persons with intellectual disability.
Supervisor (Arcada):	Tove Werner
Commissioned by:	Arcada University of Applied Sciences
<p>Abstract:</p> <p>This thesis is written on request by Arcada University of Applied Sciences and is a part of the project <i>Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning</i> (Right to employment for persons with intellectual disabilities). The project is a collaboration together with Kårkulla samkommun.</p> <p>It is estimated that some 45 000 people in Finland live with an intellectual disability. Approximately 25 000 are working age but only ca. 3% are gainfully employed. The estimate is, that this percentage could be much higher.</p> <p>The aim for this thesis is to map out how these persons view their own ability to work and how confident they are with their own abilities, both related to skills required within the employment context. The results can hopefully be used to create a model which aims to aiding the employment process, making it easier for people with intellectual disabilities to acquire a job on the same terms as others.</p> <p>In this thesis we have also included the concepts of empowerment, participation and occupational justice, all of which are essential in the pursuit of gainful employment on equal terms.</p> <p>The data was collected using two different questionnaires, one of which was conducted as an interview and the other one was taken independently by the participants as an online form.</p> <p>The results show that the participants consider themselves to possess all the physical and mental abilities necessary to work. The confidence level regarding own abilities is also high.</p>	
Keywords:	Intellectual disability, work, ability to work, employment, integration, empowerment, occupational justice
Number of pages:	66
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE

Arcada	
Koulutusohjelma:	Toimintaterapia & Sosionomi
Tunnistenumero:	7527, 7528, 7529
Tekijä:	Veronica Kress, Wilhelm Nielsen & Linda Sjö
Työn nimi:	Älyllisesti kehitysvammaisten henkilöiden kokemus omasta työkyvystä
Työn ohjaaja (Arcada):	Tove Werner
Toimeksiantaja:	Yrkeshögskolan Arcada
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Opinnäytetyö on tilaustyö Yrkeshögskolan Arcadalta ja osa <i>Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning</i>-projektia (Oikeus palkkatyöhön henkilöille, joilla on älyllinen kehitysvamma). Projekti toteutetaan yhteistyössä Kårkulla kuntayhtymän kanssa.</p> <p>Suomessa on arviolta n. 45 000 henkilöä, joilla on todettu älyllinen kehitysvamma. Heistä n. 25 000 on työikäisiä ja tästä ryhmästä vain n. 3 % käy palkkatöissä. On arvioitu, että tämä prosenttiluku voisi olla paljon korkeampi.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä kartoitamme näiden henkilöiden omia kokemuksia työkyvystään sekä uskoa ja luottamusta omaan kykyihinkin ja osaamiseen työhön liittyen. Kartoituksen tuloksia voidaan toivon mukaan hyödyntää mallin luomisessa, jonka tarkoituksena on edesauttaa henkilöiden pääsyä työelämän ja palkkatöiden pariin, samoin ehdoin kuin kanssaihimisetkin. Työssä käsitellään myös voimaannuttamista (empowerment), osallisuutta sekä toiminnallista oikeudenmukaisuutta, jotka kaikki liittyvät olennaisesti oikeuteen työllistyä ja käydä palkkatöissä.</p> <p>Materiaali kerätään kahden kyselyn muodossa, joista toinen suoritetaan haastatteluna ja toisen täyttävät osallistujat itsenäisesti.</p> <p>Kyselyiden tulokset osoittavat, että henkilöillä on omasta mielestään hyvät psyykkiset sekä fyysiset edellytykset suoriutua työnteosta. Tuloksista käy myös ilmi, että usko omaan kykyihinkin ja osaamiseen on heillä vankka.</p>	
Avainsanat:	Älyllinen kehitysvamma, työ, työkyky, työllistyminen, sopeuttaminen, empowerment, toiminnallinen oikeudenmukaisuus
Sivumäärä:	66
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

1	INLEDNING.....	9
---	----------------	---

2	BAKGRUND	10
2.1	Intellektuella funktionsnedsättningar	10
2.2	Anställningssituationen för personer med IF i Finland	11
2.2.1	<i>Arbetshabilitering</i>	12
2.3	Aktivitetsrättvisa	13
2.4	Självbestämmanderätten	15
3	TIDIGARE FORSKNING OCH LITTERATUR	15
3.1	IF och arbetsverksamhet	16
3.2	Arbetsförmåga och tillit	18
3.3	Fördelar och erfarenheter med anställning	18
4	TEOTRETISK REFERENS RAM	21
4.1	Delaktighetens olika perspektiv	21
4.2	Social delaktighet och inklusion	23
4.3	Empowerment	24
5	SYFTE	25
6	METOD	25
6.1	Urval	25
6.2	Datainsamling	26
6.2.1	<i>Enkätstudier</i>	27
6.2.2	<i>Bearbetning och analys</i>	28
6.2.3	<i>Validitet och reliabilitet</i>	28
6.3	Etiska aspekter	29
7	RESULTAT	30
7.1	Kartläggning av arbetsförmågan	32
7.2	Tillit till egen förmåga	38
8	DISKUSSION	42
8.1	Resultatdiskussion	42
8.2	Metoddiskussion	45
8.2.1	<i>Enkäter som metod för datainsamling</i>	48
8.3	Etisk diskussion	49
9	BEHOV AV FORTSATT FORSKNING	50
	Källor	51
	Bilagor	56

FIGURER

Figur 1 Svaramängden baserad på varje enskild region och regionerna tillsammans, fördelat mellan åldersgrupper och antalet män och kvinnor utifrån Kartläggning av arbetsförmågan-enkäten.....	32
Figur 2 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 4	34
Figur 3 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 7	35
Figur 4 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 17	36
Figur 5 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 19	36
Figur 6 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 25.....	38
Figur 7 Svaresresultatet från samtliga svarande på Tillit till egen förmåga. Till vänster svarsantalet (individer) på varje fråga.....	40
Figur 8 Svaresresultat från alla kvinnorna som deltog i Tillit till egen arbetsförmåga. Till vänster svarsantalet (individer) på varje fråga.....	41
Figur 9 Svaresresultat från alla män som deltog i Tillit till egen arbetsförmåga. Till vänster svarsantalet (individer på varje fråga.....	41

TABELLER

Tabell 1 Svaresresultat från alla regioner utifrån Kartläggning av arbetsförmågan enkäten	31
Tabell 2 De 10 frågorna berörande Tilliten, och en responsformat utifrån en skala från 1–4...40	

FÖRORD

Detta examensarbete har skrivits av tre studeranden, två ergoterapeutstuderanden, Wilhelm Nielsen och Linda Sjö samt en studerande från det sociala området, Veronica Kress. Till hjälp att fokusera på vårt gemensamma mål med vår studie, har vi bestämt oss för huvudrubriken *Upplevelsen av arbetsförmågan hos personer med intellektuell funktionsvariation* med underrubrik *Kartläggning av den egna uppfattningen av arbetsförmågan hos personer med intellektuell funktionsvariation (IF)*.

Arbetet består av insamling av information med hjälp av två undersökningar, *Kartläggning av arbetsförmåga* och *Tillit till arbetsförmåga*, samt redovisning och analys av det insamlade materialet.

1 INLEDNING

Detta examenarbete var ett beställningsarbete av Yrkeshögskolan Arcada, och ett samarbete med Kårkulla samkommun. Själva arbetet ingick i projektet *Rätt till arbete för personer med intellektuell funktionsnedsättning*. Informationen samlades in med hjälp av två enkäter; *Kartläggning av arbetsförmågan* och *Tillit till arbetsförmåga*. Den insamlade informationen från enkäterna bearbetades och analyserades av oss skribenter. Det insamlade materialet och själva enkätsvaren kommer att stå som grund för att skapa en modell, vars syfte är att få personer med intellektuella funktionsvariationer (IF) ut i arbetslivet på samma villkor som andra i samhället.

Vi som studerande hade som uppdrag att samla in information med hjälp av två färdigt skapade enkäter avsedda för personer med intellektuella funktionsvariationer (IF) gällande deras egen upplevda arbetsförmåga och sin egen tillit till sin förmåga i arbetslivet. Alla informanter som svarade på enkäterna var inom Kårkullas tjänster och deltagarna var valda från 4 olika landskap, som vi hänvisar till som regioner i det här arbetet. För att underlätta datainsamlingsprocessen så delade vi in ansvaret enligt följande: Wilhelm ansvarade för region 1 och 2. Linda ansvarade för region 4 och 3 medan Veronica var med och intervjuade ca hälften av region 1 och hälften av region 3. Wilhelm har tagit på sig ett större ansvar när det kommer till ”Kartläggning av arbetsförmågan” (enkät 1) medan Veronica har tagit på sig ett större ansvar när det kommer till ”Tillit till egen förmåga i arbetslivet” (enkät 2). Informationen från enkäterna bearbetades och analyserades av oss skribenter.

Utöver den övriga arbetsfördelningen, så har det diskuterats mycket om vad som skulle ingå med i arbetet och vem som skulle göra vad. Veronica tog på sig huvudansvaret för den teoretiska referensramen. Linda har ansvarat för abstrakten, de etiska funderingarna, aktivitetsrättvisan samt delar av empowerment. Wilhelm har tagit större ansvar berörande dispositionen av skriftliga arbetet. Bakgrundinformationen har Veronica och Wille ansvarat över och metodbeskrivningen har Wille ansvarat över. Var och en har därefter ansvarat för språkvård, formulering och korrigeringar. Vi vill dock dessutom understryka att alla har varit med på alla hörn av arbetet på ett eller annat sätt och det kan vara utmanande att mera separera ur vem som skrivit vad av arbetet.

2 BAKGRUND

I bakgrunden kommer vi att behandla centrala begrepp för det här arbetet såsom *arbetsförmåga, tillit, aktivitetsrättvisa* och *självbestämmanderätt*. Först kommer vi att berätta om den målgrupp vi har att göra med, och därefter förklara lite djupare de arbetsverksamhetsrelaterade begrepp som ingår i målgruppens kontext gällande sysselsättningen.

2.1 Intellectuella funktionsnedsättningar

Intellectuell funktionsnedsättning är ett samlingsbegrepp för många olika tillstånd som gör att man är i behov av stöd och hjälp av andra. I arbetet kommer vi att använda förkortningen IF och därmed kommer vi alltid använda benämningen intellektuella funktionsvariationer istället för funktionsnedsättningar.

De olika tillstånd som orsakar IF gör att man kan ha svårt att förstå, lära sig nya saker och uttrycka sina tankar och känslor. Med andra ord kan man säga olika former av utvecklingsstörningar eller kognitiva funktionsvariationer. Däremot är IF ingen sjukdom i sig. Det kan finnas andra funktionsvariationer eller kromosomavvikelser tillsammans med IF - exempelvis autismspektrumtillstånd, rörelse-, syn-, eller hörselnedsättningar och Down-syndrom. CP-skador är också vanliga. Ett tillstånd av IF uppkommer före vuxenåldern och har därmed en bestående effekt på utvecklingen. (Tuominen 2016, WHO 2018)

Det finns tre olika grader av IF: lindrig, måttlig och grav. Vid en lindrig grad av IF behöver man främst hjälp med t.ex. ekonomin. Vid måttliga grader är hjälpbehovet mera omfattande, där det kan handla om struktur, mat och ekonomi. Vid en mera grav version av IF behövs oftast hjälp med de flesta vardagssaker och här är det dessutom mera vanligt med kommunikationsproblem. Svårigheter med kommunikationen kan förekomma också vid milda och måttliga versioner av IF till följd av andra sjukdomar eller funktionsvariationer. Det är ungefär tio gånger vanligare att personer med olika typer av funktionsvariationer upplever ohälsa än personer utan funktionsvariation. (Tuominen 2016, Kroksmark 2014 s.9–12)

2.2 Anställningssituationen för personer med IF i Finland

I jämförelse med andra samhällsgrupper, så tillhör personer med funktionsvariationer till de som har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. Studier pekar ut faktorer, som kan ha betydelse för chanserna att få ett arbete, som t.ex. individuella förutsättningar och förmågor, samt faktorer relaterade till omgivningen såsom lagstiftning, tillgång till individuell handledning, långsiktigt stöd, arbetsgivares attityder mm. (Tideman et al. 2017)

Det är inte enbart Arcada och Kårkulla som försöker arbeta för att personer med IF ska komma ut i arbetslivet. Kehitysvammaliitto utförde i september 2019, en kampanj vid namnet *Palkkaa työstä*. Syftet med kampanjen var bl.a. att försöka förnya lagstiftningen angående funktionsvarierade. Det finns lite forskning kring hur stor anställningsprocent för personer med IF det finns runt om i världen. Men för att jämföra välfärdsstaten Finland med Kanada och USA, har Kanada 26%, medan USA har 35%, anställningsprocent med lön för personer med IF i arbetsför ålder. I Finland har vi enbart 3%. (Kehitysvammaliitto 2019)

Den 20:de juni 2017, utgav den finska notisbyrån (FNB) en sammanfattande artikel med rubriken *Svårt för personer med utvecklingsstörning att hitta avlönat jobb*. Artikeln behandlar en undersökning som gjordes av Arbetshälsoinstitutet, Kehitysvammaliitto och THL. Enligt undersökningen är det praktik och stödd sysselsättning som ökar möjligheterna för personer med IF att hitta arbete på den fria arbetsmarknaden. Med stödarbete menar man att en handledare hjälper den sökande att hitta arbete och arbetsgivaren att anpassa anställningsförhållandena. Däremot hjälper arbets- och verksamhetscentren inte personer med utvecklingsvariationer att hitta arbete.

Det nämns vidare i artikeln att förbundet Kehitysvammaliitto kritiserar det faktum att officiella instanser fortfarande skickar personer med IF till dagverksamheter. Forskaren Hannu Vesala från Kehitysvammaliitto anser att samhällets attityder och roller måste förändras; till exempel att kommunerna ska kunna fungera som vägvisare. Dessutom så är det många med IF som arbetar utan att få lön, s.k. öppet jobb, och att endast 3 % av personerna med utvecklingsvariationer i arbetsför ålder i Finland har avlönat arbete.

Enligt FDUV:s (2019b) samråd med Kehitysvammaisten Tukiliittos bedömningar har ca 3000 personer med IF en utbildning och ett eget intresse och vilja för en anställningsposition och för att tjäna lön enligt avtal. Trots detta så arbetar de flesta av dessa personer inom arbetsverksamhet med arbete utan arbetsavtal och utan avtalsenlig lön. Vad det gäller arbete med lön så poängterar FDUV att utav 25 000 personer med IF i arbetsför ålder deltar ca 14 000 i dag- eller arbetsverksamhet och bara omkring 300 personer arbetar på en allmän arbetsplats och får lön enligt arbetsavtal.

2.2.1 Arbetshabilitering

Under de senaste åren, inom rehabiliteringen, har man börjat fokusera på personcentrerat tillvägagångssätt för personer med IF, istället för systemcentrerat tillvägagångssätt (one-size-fits-all principen). Rehabiliteringen är en målorienterad process, vilket siktar att möjliggöra för personer med IF att uppnå optimal mental-, fysisk-, social-, och funktionell hälsa. Efter det ska man kunna förbereda dem med olika verktyg som krävs för att möjliggöra ändringar i deras liv. Arbetsrelaterade tjänster (assisterad jobsökning, arbetsplanering, utbildning för arbetsberedskap, stödtjänster på jobbet) förutsäger märkbara anställningsresultat för personer med IF. Också så kallat skyddat arbete eller verkstäder tas som exempel för rehabilitering för personer med IF. (Nevala et.al 2019 s.1–2)

Det betonas att de viktigaste principerna för de skyddade verkstäderna är att ge arbetsmöjligheter för personer med IF i en segregerad miljö genom att bygga upp deras yrkesmässiga och sociala erfarenheter. Men speciellt unga vuxna med mild eller måttlig IF har också svårigheter att övergå från utlokaliserad arbetsverksamhet till den öppna arbetsmarknaden. I artikeln hänvisas det till eng. *sheltered workshops* och motsvarigheten i Finland påminner om utlokaliserad arbetsverksamhet. Dessutom kan det finnas hinder som kan försvåra denna övergångsprocess; t.ex. anhörigas överskydd, arbetsgivarnas och medarbetarnas attityd. (Nevala et al. 2019, s.2)

Trots att ingen forskning gällande rehabiliteringarnas och anställningarnas effekter när det kommer till personer med IF har hittats, så finns det ändå granskningar som har utträtt rehabiliteringens effektivitet på funktionssättet (aktiviteter i det dagliga livet, egenvårdskompetens, kommunikationsfärdigheter och kognitiva prestationer) hos personer med IF.

Dessutom har man utvärderat effekterna av den personcentrerade planeringen av tjänster för personer med IF på olika resultat, såsom anställning, och effekter av teknikanvändning vid anställning. (Nevala et al. 2019, s.2)

Nevala et al. (2019) nämner även olika typer av interventioner. Under gymnasiet (gymnasiet för elever med IF) har eleverna medverkat i olika utbildningsprogram som t.ex. nationella program, specialdesignade program, yrkesutbildning och utbildningsaktiviteter. Vissa interventioner inkluderande s.k. postschool-undervisning, d.v.s. all utbildning och livsträning som sker efter grundskolan och övergångstjänster under utbildningen för att kunna förbättra övergången från utbildning till arbete. Andra interventioner inom sysselsättningsrelaterade övergångstjänster var bl.a. jobshadow, karriärrådgivning, jobbcoaching, stöd för placering, praktik och inlärningsprogram osv. (Nevala et al. 2019 s.5, 23)

Trots allt uppräknandet av rehabiliterande gjorda satsningar i samhället, så är inte tanken att "Rätt till arbetet- projektet" ska också framställas som en rehabiliterande åtgärd. Mer konkret så är syftet att kunna framställa konkreta modeller och metoder för att hjälpa personer med IF på traven att på ett icke stigmatiserande sätt komma ut i arbetsmarknaden tillsammans med det övriga samhället.

2.3 Aktivitetsrättvisa

Aktivitetsrättvisa (occupational justice) definieras Nilsson & Townsend (2014, s. 65) att oavsett kön, ålder, socioekonomisk status eller annan åtskiljande faktor ha rätt till att engagera sig i aktivitet. Motsatsen till detta är *aktivitetsorättvisa* (occupational injustice) som kan förekomma när samhällets maktstrukturer används för att förhindra eller försvåra deltagande eller engagemang i sådan aktivitet som en person upplever meningsfull. Författarna enas också om att vårt samhälle kunde dra nytta av att inkludera aktivitetsrättvisa som en mänsklig rättighet.

Aktivitetsrättvisa kan hamna i skymundan i vissa kontexter, så som t.ex. kontexten av arbetsplats. Att kunna delta och framför allt att ha rätt att delta i sådan aktivitet som känns

meningsfull för personen själv, i den kulturella kontext som hen befinner sig i, är väsentligt för personens upplevda hälsa och välmående (Hocking & Townsend 2015, s. 3)

I den finska kulturella kontexten är arbete viktigt. Det är viktigt att vara självständig och att kunna försörja sig själv och sin familj. Personer med IF eller annan funktionsnedsättning går ofta miste om denna chans, för att inte tala om kontakterna på arbetsplatsen eller möjligheten att spendera dagen med en aktivitet som man njuter av. I och med att personerna går miste om arbetsplatserna, går de också miste om exempelvis pension som samlas med arbetet och andra arbetsrelaterade förmåner.

Dagens arbetsmarknad värdesätter individualism. För att stå ut i massan ska man helst vara originell och unik, behärska kunskaper som inte de andra behärskar. Hyllandet av individualism gör det svårt för personer som upplever sig annorlunda. I sin artikel skriver Rebeiro Gruhl om personer med allvarlig psykisk sjukdom men lika väl stämmer det här överens med personer med IF. Arbetsmarknaden är snabb i att sära på dem som upplevs och inte upplevs kunniga och ignorerar då också behovet till stödåtgärder eller andra faktorer som skulle göra det möjligt för en person att nå upp till de önskade resultaten inom arbetet. Idén om lika möjligheter låter fin, men ofta når den inte ända till dem som skulle behöva extra stöd eller hjälp. (Rebeiro Gruhl 2010, s. 35)

Att möjliggöra avlönat arbete på en så kallad vanlig arbetsplats är också en politisk fråga och kräver vilja samt konkreta handlingar av beslutsfattarna. Speglar man till ergoterapeuternas yrkesetiska riktlinjer är ergoterapeuten i högsta grad en aktör som har makt att förespråka social förändring. Vi har en skyldighet att ifrågasätta samhällets maktstrukturer och fördelning av resurser, samt att agera språkrör för dem som inte själv kan eller får en möjlighet att få sin röst hörd. Vi har en möjlighet att skapa synlighet och kännedom, och tillsammans med personen själv kan vi lyfta upp och träna de färdigheter som krävs på arbetsplatsen på ett sådant sätt som personen själv upplever som meningsfull och rolig (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2011)

I sin värsta form kan aktivitetsorättvisa leda till *aktivitetsdeprivation* eller *marginalisering*. Deprivation uppkommer när en människogrupp, i det här fallet personer med IF, helt eller delvis exkluderas från att ta del av den aktivitet som individen upplever värdefull. Marginalisering betyder i sin tur att individens självbestämmanderätt och autonomi

begränsas genom det utbud aktiviteter som finns tillgängliga eller genom att begränsa valmöjligheterna. (Nilsson & Townsend 2014, s. 65–66)

2.4 Självbestämmanderätten

Självbestämmanderätten betyder, som begreppet låter, att en individ har rätt att göra egna val beträffande alla punkter som gäller ens eget liv. Självbestämmanderätten innebär följande enligt institutet för hälsa och välfärd (THL 2019a): ”*Självbestämmanderätten innebär rätt till likabehandling, personlig frihet och integritet*”. Självbestämmanderätten bygger på de mänskliga rättigheterna.

Avsikten med självbestämmanderätten är att man ska höra brukaren i alla ärenden som gäller hen. Man ska även höra brukaren när man utvecklar nya tjänster. Detta är lagstadgat. Ibland finns det ändå skäl till att begränsa självbestämmanderätten. Dessa begränsningar kallas för begränsade åtgärder och måste alltid ha en laglig grund. (THL 2019a)

Det finns ett antal saker man kan göra för att stöda, trygga och främja självbestämmanderätten. En av dessa är en bra och fungerande kommunikation. En annan sak man kan tänka på är anpassning för att delaktighet och deltagande ska vara möjligt. Anpassning kan ske på olika sätt t.ex. utrymmen eller arbetsuppgifter. Personalen som arbetar med personer som har olika funktionsvariationer bör se till att de har den rätta skolningen och får den rätta arbetshandledningen. (THL 2019a)

3 TIDIGARE FORSKNING OCH LITTERATUR

För att få en inblick i redan existerande forskning inom ämnet, har forskningsartiklar sökts i bland annat databasen Academic Search Elite (Ebsco). Dessutom har en del material hämtats direkt från aktuella och uppdaterade forum såsom FDUV (intresseorganisationen för svenskspråkiga personer med intellektuell funktionsnedsättning i Finland), Kehitysvamma-liito samt forskare och informanter som har hänvisat oss till artiklar och forskningar som de själva har varit delaktiga i. Litteratur i bokform har också använts. Vi har även använt oss av enstaka nyhetsartiklar som andrahandskällor. Som sökord för att hitta lämpliga vetenskapliga artiklar har vi använt t.ex *Intellectual disability, work performance, employment, employment benefits, social inclusion, occupational justice, inclusion* och *job*.

3.1 IF och arbetsverksamhet

I dagens Finland finns ca 45 000 personer med intellektuella funktionsvariationer. Av dessa är drygt 5 procent, ca 2500 personer, svenskspråkiga (FDUV 2019a). Inom ramen för Kårkullas tjänster finns det ungefär 1300 personer med IF. Kårkulla är det enda svenskspråkiga specialomsorgsdistriktet, men en del kommuner gör upp sina egna specialomsorgsprogram, vilket innebär att alla svenskspråkiga med IF inte tar emot sina tjänster via Kårkulla samkommun. Utav de 45 000 personerna med IF i Finland finns omkring 25 000 personer som är i arbetsför ålder. Av dem har endast omkring 3 % arbete med lön. Enligt uppskattning kunde fem gånger fler ha ett lönearbete (Hemmel 2019).

Det är svårt att exakt uppskatta hur många personer med IF det finns i Finland, eftersom diagnoser inte registerförs. Däremot baseras uppskattningen på antalet personer som har beslut enligt den s.k. specialomsorgslagen och handikapps Servicelagen. (Hemmel 2019)

För att återvända till de 1300 personer som använder sig av Kårkullas tjänster. Hur stor del av dessa 1300 är i arbetsföra ålder, dvs. 18–64 åringar, eller kan betraktas som arbetsföra? Enligt Söderbacka (2020) från expert- och utvecklingscentret inom Kårkulla samkommun är det utmanande att definiera vilka av dessa som kan betraktas som arbetsföra. Under år 2018 deltog 695 personer i dag- och arbetsverksamhet inom Kårkulla samkommun, och av dessa deltog 134 personer i utlokaliserad arbetsverksamhet. I Kårkullas dag- och arbetsverksamhet deltar också andra än 18–64 åringar. Dessutom så tycks flera kommuner dra gränsen för beviljande av dag- och arbetsverksamhet vid 60 år. Alla personer som deltar i dag- och arbetsverksamhet kan definitivt inte betraktas som arbetsföra på grund av att de flesta har omfattande funktionsvariationer. Därför är närmast antalet 134 mest korrekt. Det existerar ingen statistik där man inom Kårkulla definierar arbetsföra personer - en sådan gränsdragning uppfattas som omöjlig att utföra. Nästan alla som får service från Kårkulla har beviljats pension och har på allmän samhällsnivå ansetts som icke arbetsföra. (Söderbacka, 2020)

Dag- och arbetsverksamheten anordnas enligt kommunernas egen regi, av samkommuner eller som köptjänst av någon serviceproducent. Personer med IF som av olika orsaker inte har förutsättningar att få ett arbete med lön ska ha rätt till meningsfull sysselsättning i form av dag- eller arbetsverksamhet. Rätten till dag- eller arbetsverksamhet är subjektivt, vilket innebär att det är frivilligt att delta, men att kommunerna är skyldiga att erbjuda

dag- och arbetsverksamhet till alla som har behov av det. Deltagandet i dag- och arbetsverksamhet är en del av specialomsorgen och deltagarna får dessutom sjukpension. Dock så är den här formen inget anställningsförhållande, eftersom det egentligen är verksamhet som främst ska främja delaktighet och sysselsättning. (FDUV 2019b & Helsinginseutu 2019)

Personer inom dag- och arbetsverksamhet kan även delta i verksamhet som sker utanför sin enhet, dvs. utlokaliserad arbetsverksamhet eller öppet arbete. Huvudsyftet med utlokaliserad arbetsverksamhet är att genom skräddarsydda lösningar ge en person med IF möjligheter till att lära sig och utveckla sina färdigheter på en vanlig arbetsplats. Kommunen står för utbetalningen av arbetsersättning, som är ca. 0–12 euro per dag (Kehitysvammaliitto 2016). Utlokaliserad arbetsverksamhet kan erbjuda sociala kontakter, gemenskap och delaktighet i samhället. Trots den utlokaliserade möjligheten, så har det riktats kritik mot långvariga utlokaliserade arbetsverksamheter. Risken är att personer med IF, som gör ett produktivt arbete på öppna arbetsmarknaden i praktiken inte får en möjlighet till anställning och lön, samt att även om arbetet sker på en vanlig arbetsplats är det inte frågan om ett anställningsförhållande, utan om dag- och arbetsverksamhet. Utlokaliserad arbetsverksamhet kan också användas som ett verktyg för att nå anställning. Då är det viktigt att den utlokaliserade arbetsverksamheten är mera tidsbunden och stärker personens färdigheter för att hen senare ska kunna bli anställd. (FDUV 2019b)

Chanserna och förutsättningarna för personer med IF att nå och behålla ett arbete inom den öppna arbetsmarknaden kan ske via *arbete med stöd*. Arbete med stöd härstammar ofta från den engelska metoden Supported Employment, och är en service som användas av flera kommuner, och som är en skyldighet att erbjuda. Hurdan målorientering servicen har mot lönearbete eller sysselsättande verksamhet varierar dock från kommun till kommun. Grundprinciperna för arbete med stöd är: (1) anställning med lön på den öppna arbetsmarknaden, (2) stöd som ska kunna ges till både arbetstagare och arbetsgivare, (3) samt att stödet ska kunna ges över en längre tidsperiod eller kontinuerligt för att stödja personen att behålla arbetet och främja hans utveckling i arbetet. En arbetslivstränare, jobbcoach eller arbetskonsulent erbjuder den arbetssökanden ett individuellt skräddarsytt stöd för att hitta, få och behålla arbete. (FDUV 2019b)

3.2 Arbetsförmåga och tillit

Vi kommer att utreda hur personer med IF uppfattar sin arbetsförmåga och till vilken grad av tillit personer med IF har till sig själv.

Människans *arbetsförmåga* kan summeras av utifrån många olika faktorer. Enligt Arbetspensionsförsäkrarna, TELÅ, (2020) så handlar arbetsförmåga om en form av förenlighet och balans mellan individens fysiska och psykiska resurser och själva arbetet. Arbetsförmågan grundar sig på människans fysiska och psykiska funktionsförmåga. Därtill kan arbetsförmågan påverkas av också av attityderna gentemot arbetet och den yrkesmässiga kompetensen.

Tillit är ett brett begrepp och kan tolkas från flera olika perspektiv, samhällsligt, sociologiskt och psykologiskt. Tilliten kan vara individuell, med andra ord tillit till sig själv. Tillit kan också vara till exempel mellan människor och mellan människa och organisationer. Man kan säga att tillit är ”att uppleva tillit betyder att världen blir mera förutsägbart vilket reducerar osäkerhet och därmed minskar upplevelsen av stress”. (Aronsson 2017)

3.3 Fördelar och erfarenheter med anställning

Nevala et al. (2019) menar att en anställning är ett av de primära målen för personer med IF. Anställning kan nämligen leda till positiva psykologiska och ekonomiska fördelar för personer med IF, inklusive känsla av mening, möjligheter till nya vänskretsar, hälsa och bättre livskvalitet. Enligt Cramm et al. (2009) så är den allmänna uppfattningen, arbete som aktivitet, är ett sätt för personer med IF delta i samhället (s.517).

Ineland et al. (2013 s. 61–62) anser att rollen som sysselsatt individ hör till en av de mest värdesatta rollerna i samhället. Att vara arbetande och sysselsatt anses vara något eftersträvänt. Arbete är en aktivitet som dagligen utförs av människan. Olika typer av aktivitetsutförande är viktigt för oss alla. Men däremot enligt Kroksmark (2014 s. 7), så är stillasittande skadligt för hälsan.

Personer med IF kan tack vare via en anställning ha en roll som arbetstagare istället för rollen som brukare som de annars oftast vanligen har i samhället. Via en anställning skapar personen möjligheter till egen försörjning vilket är betydelsefullt för delaktighet samt personens självbestämmanderätt. Genom arbete skapas det förutsättningar för social delaktighet i samhället. Att arbeta betyder att man är normal och kan "leva som andra". (Ineland et al. 2013 s. 61–62)

Lysaght et al. (2016) beskriver ytterligare fördelar och erbjudanden som en anställning kan erbjuda. Genom arbete och produktivitet har olika personer med IF känt upplevelse av inklusion. Förutom monetära belöningar kan en anställning inkludera en och minska välfärdsberoende samt tillgång till förmåner och socialförsäkringsprogram. Men via lönebevis kan personer med IF få känslan av att de och deras arbete värderas och tas på allvar, dvs. att ekonomisk kompensation kan betraktas som en faktor för social integration. (Gramm et al. 2009, s.517) En anställning kan dessutom tillfoga struktur och rutiner till ens vardag, öka självkänsla, ge tillgång till sociala nätverk och förbättrad livskvalitet. Som feedback från personer med IF har det mest nämnts fördelar med anställning vilket visar att de är mycket motiverade för att arbeta. (Lysaght et al. 2016, s.923)

Lysaght et al. (2016, s.925) sammanställer resultat från intervjuer med personer med IF och vårdgivare. Vårdgivarna (föräldrar, syskon, stödpersoner) ingick endast i vissa av dessa intervjuer på respondentens preferens med intellektuella och utvecklingsmässiga funktionsnedsättningar, eller i fall där personen med intellektuella och utvecklingsstörningar inte var verbal eller inte kunde delta självständigt i intervjun av andra skäl. Detta alternativ inkluderades för att arbetare med låg produktivitetsnivå eller nonproductivity inte skulle uteslutas från studien. Svaren från intervjuerna var olika men de baserade sig i vissa centrala kontexter:

Människorna beskriver olika erfarenheter av social konduktivitet, att bli igenkänd av andra och känsla av tillhörighet. Däremot uppkommer det också erfarenheter av social isolering och begränsad social samverkan av ett antal arbetstagare. Dessutom har det framkommit att fast än många prioriterar social samverkan högt för att jobba, så var det en delgrupp med deltagare som föredrog att hellre att jobba ensam eller hemifrån. Orsaken var att social kontakt med andra inte krävdes regelbundet. (Lysaght et al. 2016, s.926–927)

Stark känsla av social tillhörighet beskrevs av de flesta deltagare som arbetade i segregerade anläggningar där de flesta eller alla medarbetare hade funktionsvariationer (skyddade industrier, enklaver eller sociala företag). Segregerade inställningar beskrevs som att ge flera fördelar, till exempel möjligheter att umgås, utveckla vänskap och kompletta aktiviteter som ökar självkompetensen. (Lysaght et al. 2016, s.928) I förhållande till stödd sysselsättning betonar Cramm et al. (2009) också att arbete bidrar till individernas självutveckling. De ansåg att de hade blivit mindre blyg, mer oberoende, socialt engagerade och mer kapabla att hantera sina ämbetsområden. (Cramm et al. 2009 s.518)

Däremot har vissa föräldrar till deltagare som inte kunnat hitta arbete rapporterat att bristen på arbete eller annat produktivt engagemang var ett av de huvudsakliga tomrummen och social utslagning i deras vuxenbarns liv. Föräldrarna noterade hur kopplingen till en social grupp genom arbete var viktig för en individs psykologiska hälsa. Också exempel på hur man skulle kunna motverka social utslagning är möjligheten att få arbeta fler timmar om dagen för att kunna öka möjligheterna till social tillhörighet. (Lysaght et al. 2016, s.929–930)

Det framkommer faktorer som främjar integration i produktivitetssammanhanget. Arbetsplatsegenskaper i både samhälle och segregerade miljöer som tycks vara förknippade med upplevelser av social integration. Både arbetsgivare och handledare spelade en stor roll i att antingen främja social integration eller skapa en miljö där deltagarna kände sig utslutna. Bland annat beskrev en vårdgivare hur en arbetsgivares erkännande av deltagarnas styrkor eller förmågor, till exempel vänlighet, var avgörande för att säkerställa framgång i ett jobb. Dessutom nämndes det att miljöer som möjliggör för människor att interagera med kunder eller medarbetare uppfattades vara mer benägna att främja social integration och naturligt stöd. (Lysaght et al. 2016, s.929) På tal om förmågor, så anges det en koppling mellan fysiska förmågor och behov hos personer med IF och deras förmåga att uppnå social integration (Cramm et al. 2009. s,513)

Faktorer som hämmar social inkludering i produktivitetskontexten existerar också. Många av deltagarna beskrev arbetsplatser där man arbetade för få timmar (t.ex. 1-3 timmar) för att vara berättigade till pauser eller luncher med andra anställda. Andra deltagare berättade om tillfällen när de arbetade när t.ex. butiken stängdes så att de inte hade någon interaktion med kunder eller medarbetare. Vissa deltagare beskrev jobbet som en plats där de fick uppdrag att utföra och förblev isolerade från andra anställda och kunder. Detta kunde leda till att motivationen för att jobba minskade. (Lysaght et al. 2016, s.930)

Det finns utmaningar och samhällsproblem som personer med IF tyvärr fortfarande stöter på. Det framkommer att barriärer, såsom diskriminering, negativa attityder och tjänster som inte svarar på brukarnas behov och intressen, kan försvåra anställningsmöjligheterna. Det som däremot kan underlätta för sysselsättningen är människors egen aktivitet och stöd från deras familjer, effektiv jobbcoaching, en väl utformad arbetsmiljö, uppskattning för deras arbete och stöd från deras arbetsgivare och arbetsorganisation. Andra underlättade faktorer var kunskap och erfarenhet av arbete under utbildning, och för företagare, användning av en stödperson. (Nevala et.al 2019, s.24)

Blick et al. skriver om hur livskvaliteten påverkas av inkluderande anställningar. I artikeln delade personerna i tre olika grupper; De som hade arbetsliknade verksamhet eller s.k. ”sheltered employment”, de som hade dagverksamhet och de som hade fast anställning samt utlokaliserat arbete. De som deltog i utlokaliserad arbetsverksamhet, upplevde en högre delaktighet i samhället, bättre självbestämmande och fler möjligheter att göra val själv än de som enbart deltog i t.ex. dagverksamhet. (2016, s. 361-362)

4 TEOTRETISK REFERENSRAM

Eftersom vår arbetsgrupp består av både socionom-, och ergoterapistuderande, kommer vi basera vår teoretiska referensram på centrala aspekter i socionomens synsätt och ergoterapeutens synsätt. Vår slutsats var att använda oss av delaktighet och empowerment. Båda tangerar såväl ergoterapeutens som socionomens yrkesroll. Båda yrken arbetar med personen som helhet och för båda blir *delaktighet* och *empowerment* centrala linser att se genom när personens bästa står i centrum.

4.1 Delaktighetens olika perspektiv

Delaktigheten i samhället är en stor del inom socialpedagogiken. Delaktighet beskrivs omfattande och på olika sätt i en stor del av litteraturen, bl.a. Cederlund (2017), Nivala & Ryyänänen (2019) & Meeuwisse et.al (2016). Det är inte bara socionomer som tycker delaktighet är viktigt utan också en ergoterapeut.

Delaktighet inom socialpedagogiken handlar om en sorts relation mellan individ och samhälle. Man kan säga att delaktighet har tre olika dimensioner inom socialpedagogiken. Dessa är: deltagande, aktörskap och tillhörighet. Delaktighet handlar om att få känna samhörighet till och gemenskap med samhället men också mellan individer. Det handlar också om att kunna få möjligheter till att delta i samhällets aktiviteter t.ex. arbete och o kunna vara en aktiv aktör. (Rosengren et.al 2019 s. 13)

THL tar också fasta på vikten av delaktighet i sin Handbok om funktionshinderservice. Enligt handboken förutsätter delaktighet att personen ”har tillgång till tillräckliga materiella resurser, är aktör i beslut som rör hans eller hennes liv och har socialt betydelsefulla relationer och är medlem i olika grupper”. (THL 2019).

Deltagande brukar tolkas på individnivå samt på ett samhälleligt plan. Enligt THL (2019) har deltagandet tre olika dimensioner: socialt-, medborgerligt- och funktionellt deltagande. Deltagande kan därmed ses genom t.ex. lagar och globala juridiska beslut. Ett exempel på detta är lagen om lika behandling, även kallad diskrimineringslagen 1325/2014. Den åttonde § i lagen tar upp relevant information angående arbete, bl.a. att ingen får diskriminera bl.a. på grund av kön, ålder eller funktionsförmåga. I samma paragraf nämns det också att vägran om att göra rimliga anpassningar är också diskriminerande. Arbetsgivarna är således skyldiga att göra rimliga anpassningar. Det står även bestämt i grundlagen att ingen får uteslutas ur samhället. Detta innebär att alla finska medborgare har rätt till arbete och till att rösta i val. De som styr samhället är således skyldiga att möjliggöra deltagande för alla medborgare genom anpassning. (Rosengren et.al 2019)

Det är inte bara Finlands lagar som blir väsentliga utan också FN:s konvention om personer med funktionsnedsättningar

” I konventionen betonas rätten för personer med funktionsnedsättning att fullt ut delta i samhället. Personer med funktionsnedsättning ska höras i alla beslutsfattande som gäller dem själva. Syftet med konventionen är att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionsnedsättning och att främja respekten för deras inneboende värde. Personer med funktionsnedsättning har rätt att leva ett självständigt liv som en del av deras egen närmiljö” (THL 2016)

Rosengren et.al (2019) tar fasta på att det inte räcker att göra enkäter för att utveckla eller skapa olika tjänster och program. Det krävs också att de som använder dessa får vara med och utveckla (THL 2019). Inte bara brukarna utan också anhöriga till målgruppen. Genom

att involvera båda dessa grupper i processen skapar man de bästa förutsättningarna för ett aktivt deltagande i utvecklingsprocessen.

Den andra dimensionen, aktörskap som också Nivala & Ryyänen (2019) skriver om handlar om att man har egna färdigheter för att kunna vara delaktig i samhällets alla aspekter. Det räcker inte enbart med att omgivningen är anpassad utan man måste också utveckla färdigheter och få kunskaper på ett inre plan för att kunna agera som en egen aktör (Rosengren et.al 2019). THL (2019) menar på sin sida att delaktiggörande baserar sig på människan som en aktör. Eftersom människan är en aktör, kommer det krav utifrån om deltagande i samhällliga aktiviteter. Dessa krav utifrån är oftast från en förvaltning. Då är det förvaltningens uppgift att göra deltagande möjligt. Delaktiggörande leder därmed till delaktighet och deltagande.

Den tredje dimensionen av delaktighet är tillhörighet. Man kan både formellt och informellt tillhöra olika sammanhang och grupper. Med formellt menas hur något verkar utifrån, medan informellt handlar mera om den subjektiva upplevelsen eller avsaknaden av den. En person med IF kan t.ex. tillhöra kökspersonalen men om personen i fråga inte känner tillhörighet eller samhörighet i själva gruppen, tillhör hen gruppen informellt. (Rosengren 2019)

Trots att det redan finns en hel del lagar om likabehandling, diskrimineringsförbud etc. i arbetslivet är verkligheten något helt annat. Det gäller inte bara personer med olika funktionsvariationer utan andra också. Med jämna mellanrum kommer det fram nyhetsartiklar om diskriminering i arbetslivet t.ex.

4.2 Social delaktighet och inklusion

Begreppen *social inklusion* och *social delaktighet* fungerar som synonymer (Gustavsson 2004 s. 19–20). Begreppet inklusion innebär att man involverar och medräknar någon i en helhet. Social inklusion innebär att man försöker jobba emot sådant som inverkar exkluderande på individen och att man kan bemöta de som redan är exkluderade genom att försöka hjälpa dem till att bli inkluderade i samhället igen. Huvudpunkten i social inklusion är att undvika utanförskap i de vardagliga sociala sammanhang som individen lever

i. (Madsen 2006, s.172, 179, 181) Då man ser på personer med IF som en grupp i samhället ur ett socialt delaktighetsperspektiv, ser man att personer med funktionshinder ofta blir en avskild folkgrupp i samhället (Gustavsson 2004 s. 18–19).

Social inklusion är något vi alla vill känna. Social delaktighet är en subjektiv upplevelse, man kan på ytan verka delaktig, men individens egen upplevelse kan vara en helt annan. Kort sagt – alla med. Det är betydligt lättare att ändra på omgivningen än att försöka ändra individen. Det pratas mera om att anpassa omgivningen än att ändra på den. För att försöka inkludera personer med IF i samhället, i detta fall arbetet, utgår man ifrån vilka behov och möjligheter personerna har. Om man gör detta skapar man möjligheter till social inklusion och dessutom möjligheter för individuell utveckling. (Nivala & Ryyänen 2019 s. 271)

4.3 Empowerment

Empowerment är ett brett begrepp som används omfattande. Man kan säga att empowerment har två olika betydelser. Meeuwisse (2016 s. 408) beskriver det som ”1) att ge makt eller auktoritet till 2) att ge möjlighet eller tillåtelse”. Dessa båda tangerar varandra mycket. Till empowerment kan man koppla en rad av olika begrepp. Dessa begrepp är bl.a. kontroll, makt, stolthet och självtillit.

Empowerment definieras också som en komplex process som strävar för att öka inflytande och delaktighet hos folkgrupper vars ställning i samhället inte är lika stark genom att driva förändring på såväl personlig som samhällelig nivå. (Christiansen & Townsend 2010, s. 418)

Empowerment ter sig olika inom personlig och samhällelig nivå. I korthet handlar empowerment om att fördela makt mera jämlikt, så att varje person kan känna att hen har makt över sina egna beslut och de faktorer som påverkar de egna aktiviteterna. För den enskilda individen kan empowerment vara exempelvis en känsla av meningsfullhet, glädje och motivation i samband med aktivitet. Empowerment kan också ses som en säkerhet på de egna handlingarna och kännedomen om att man har rätt till något som en del av samhället. Tar man istället bort upplevelsen av empowerment kan det i sin tur leda till de redan tidigare nämnda aktivitetsorättvisa och marginalisering. (Christiansen & Townsend 2010, s. 343–344)

Empowerment handlar också om att man tar kontroll över sitt eget liv. Men alla klarar inte av att uppnå fullständig kontroll eller att ha makt över sin egen situation och liv. Därför brukar man inom empowerment tala om ”advocacy” (Meeuwisse 2016 s. 411). Med advocacy menas att det är någon annan som för fram en annans intressen och förespråkar dem.

5 SYFTE

Syftet med arbetet är att utreda hur personer med IF, inom Kårkulla, uppfattar sina egenskaper berörande deras egen arbetsförmåga och sina förutsättningar inom arbete. Vi har också som syfte att utreda, hur personer med IF uppfattar sin tillit till sig själva och sina förmågor. Resultatet av denna kartläggning ska senare ligga som grund för att man ska kunna utveckla en modell med målet att stödja personer med IF att få chansen till en anställning på samma villkor som andra i dagens samhälle.

Vårt arbete strävar att få bättre uppfattning utifrån följande frågeställningar:

- *Vilka egenskaper upplever sig personer med IF ha i sin arbetsmiljö?*
- *Hur upplever sig personer med IF tillit till sig själva och sina förmågor?*

6 METOD

Metodologin för denna forskning var kvantitativ och i form av enkäter, eftersom vi ville få en representativ bild av populationen. Vi kommer härnäst i följande underrubriker att fortsätta förklara vår studiedesign, process med urvalet, datainsamlingen och de etiska aspekterna.

6.1 Urval

Ett av de huvudsakliga skälen till att man tar kvantitativa metoder i användning är att man vill få en representativ bild av en population. Av praktiska skäl var det däremot i princip

omöjligt att undersöka alla enheter, dvs alla 1300 personer med IF som är inom Kårkullas tjänster. Därför var det nödvändigt med att göra ett urval (Jakobsen 2012 s.217).

Informanterna i undersökningen var brukare från Kårkullas enheter runtom i Svenskfinland. Respondenterna har kommit i kontakt med informanterna genom kontaktpersoner på Kårkullas enheter. Kriterierna för informanterna att delta i denna undersökning var att de var i arbetsför ålder enligt Kårkullas direktiv, dvs. 20–60 år, och att de hade erfarenhet av arbetsrelaterade aktiviteter. Innan informanterna kontaktades hade cheferna för dessa enheter fått informationsbrev om undersökningens syfte och mål och de hade i sin tur informerat sina arbetslivstränare på respektive enheter; dessa personer blev sedan kontaktpersoner för respondenterna. Tillsammans med arbetslivstränarna ordnades de praktiska arrangemangen, såsom schemaläggning samt tid och plats för genomförandet. Kontakt till informanterna skedde enbart genom arbetslivstränarna. Urvalet berörde 4 olika enheter och vi hoppades på att få 15 informanter från varje enhet, dvs. att vi med god tur skulle ha fått allt som allt 60 personer med i studiens båda faser.

6.2 Datainsamling

Vi har använt oss av två olika enkäter och datainsamlingen har skett i två olika faser för vardera enkäten. Den första enkäten (fas 1) utfördes på dator och gjordes under arbetsrubriken *Kartläggning av arbetsförmåga hos personer med IF* (Eklund & Jåfs 2019). Informationen från denna enkät skulle främst bestå av hur deltagarna uppfattar sina arbetsförmågor. Innan enkäten påbörjades samlades det in bakgrundsinformation om kön, ålder och tidigare arbetserfarenhet informanten har. De som deltog i den här fasen hade redan haft arbetserfarenhet i en eller annan form och var färdigt utvalda av Kårkulla samkommun. Enkäten (bilaga 2) besvarades med hjälp av programmet Pict-O-Stat.

Pict-O-Stat använder sig av s.k. Pictogramsymboler, fotografier och inspelat tal för att presentera och förtydliga frågeställningar och svarsalternativ för personer med olika former av kognitiva funktionsnedsättningar (Neonova AB, 2019). Datainsamlingen skedde vid Kårkullas enheter, där brukarna själva fick (eller eventuellt med hjälp av personalens) svara på enkäten. Och för de deltagare som var redan anställda på annat håll, så skedde datainsamlingen där på deras arbetsplatser.

Enkäten innehöll 28 frågor vars svarsalternativ bestod av ”ja”, ”nej” och ”vet inte”. Frågorna var grupperade inom vissa bestämda kategorier som berör individens arbetsförmåga. Kategorierna var först uppdelade enligt *allmänna färdigheter*, t.ex. jag kan tala. Sedan följde frågor under följande kategorier; *motoriska färdigheter*, *processfärdigheter* samt *kommunikations/interaktionsfärdigheter*.

De kategorierna som berörde de motoriska-, process-, och kommunikation/ interaktionsfärdigheterna härstammar från bedömningsinstrumentet Assessment of Work Performance (AWP), som används för att specifikt ta reda på personens arbetsförmåga. (Sandqvist 2017, s.62–63)

I slutet av *Kartläggning av arbetsförmågaenkäten* fanns ytterligare tre frågor som kartlade upplevelsen av att svara på enkäten samt användningen av programmet Pict-O-Stat. De sista frågorna var utvärderingsfrågor och kunde svaras med “alltid”, “ibland” eller “aldrig”.

Den andra fasen bestod av enkäten *Tillit till egen förmåga i arbetslivet – General Self-Efficacy Scale (GSE, bilaga 4)*. GSE är en 10-punkts psykometrisk skala, dvs. som är utformad för att bedöma optimistisk självuppfattning för att klara olika svåra krav i livet (Koskinen-Hagman et al. 1999). Med hjälp av dessa 10 frågor ville vi få en uppfattning om hur tilliten ser ut hos personerna med IF, när det gäller exempelvis av att klara av oberäknade utmaningar. Frågorna besvarades av informanterna genom att de svarade på en skala från 4–1, där 4 motsvarade *håller fullständigt* med och 1 motsvarade *håller inte alls med*. Som hjälp fick brukarna fyra olika ”smileys” på ett skilt papper (bilaga 5) Informanten fick själv få läsa frågorna, alternativt läste vi upp frågorna för hen och kryssade för det svarsalternativ som hen svarade.

6.2.1 Enkätstudier

Enligt Draper (2004) kan man med en välplanerad enkätstudie ta reda på och sammanfatta information från ett stort antal människor på kort tid och vara mycket kostnadseffektiv (Henricson 2012, s.140). Enkätstudier faller vanligtvis under kvantitativ studiedesign,

eftersom datainsamlingen sker numeriskt (Henricson 2012, s.130, 139). Resultaten från *Kartläggning av arbetsförmågan* kommer att redovisas i form av stapelfigurer i detta arbete, där man kan se hur många som har besvarat och beskrivit de framställda påståendena gällande deras arbetsförmåga. *Tillit till egen förmågan i arbetslivet* kommer att också presenteras i form av stapelfigurer, där man kan se hur många som har besvarat på en viss fråga med ett visst alternativ. Därmed förblir denna datainsamling kvantitativ.

Våra enkätmetoder kan också uppfattas som relativt slutna, eftersom vi på förhand har via beställaren definierat vilken typ av information som skall samlas in (Jakobsen 2012 s.185). Undersökningens upplägg kan också uppfattas som en tvärsnittsstudie, eftersom en sådan studieform lämpar sig bäst bl.a. för kartläggning, men den fastställer inga kausaliteter (Santavirta 2019).

6.2.2 Bearbetning och analys

För att kunna genomföra någon form av bearbetning och analysarbete av vårt insamlade data, så har vi redovisat materialet i form av deskriptiv, eller med andra ord, beskrivande statistik. En deskriptiv statistik sammanfattar ett stort material i form av fåtal siffror som ska kunna ge läsaren en överblick över det som har inkluderats i undersökningarna. Till den deskriptiva statistiken har vi använt oss av bl.a. några variabler, i detta fall redovisning av svaren regionvis, samt hela gruppen sammanlagt, för att kunna ge en mer detaljerad sammanfattning. Vi har också gjort en bortfallsanalys, som i sin tur, enligt Black (2005), ska beskriva det material som av någon orsak inte kom med i det slutgiltiga resultatet. (Henricson 2012, s.306)

6.2.3 Validitet och reliabilitet

Vårt mål med denna forskning var att använda oss av pålitliga undersökningsmetoder som möjligt och att enkäterna skulle mäta det vad de var menade till för att mäta, alltså brukarnas erfarenheter inom olika former av arbete och beskrivningen av deras tillit till deras egna förmågor. Därefter hoppas vi att kunna utforma den externa validiteten, dvs att kunna generalisera resultaten. (Jakobsen 2012 s.255)

Med reliabilitet menas att man får samma resultat vid varje utförd mätning (Henricson 2012 s.153). I detta fall enkätstudier, så är chanserna till ökande reliabilitet mycket beroende av att om alla informanterna förstår enkätsfrågorna. Då borde enkätsfrågorna vara utformade så att de inte består av komplicerade ord så att frågorna inte riskeras för att misstolkas. (Trost 2012 s. 62–63)

6.3 Etiska aspekter

Från Arcadas sida har projektet sökt om etiska forskningslov från Kårkullas styrelse, som har beviljat dessa år 2018.

Med varje deltagare har vi gått igenom ett informations- och samtyckesbrev (Bilaga 1 och 3) innan ifyllandet av enkäten eller intervjun påbörjades. Informanterna har haft möjlighet att ställa frågor innan de undertecknade samtycke. Utan undertecknat samtycke kunde informanten inte delta. De undertecknade samtyckes- och svarsblanketterna har sedan sparats på Arcada och hanterats som sekretessbelagd information. Efter att data är analyserad och projektet slutfört, kommer blanketterna att förstöras. I samband med undertecknandet av samtyckesblanketten uppmuntrade vi informanterna till att fråga de frågor de funderade över och informerade dem även om vem man kan vända sig till med eventuella frågor efter tillfället. (TENK 2012)

Det var viktigt att poängtera att det inte fanns något rätt eller fel svar på frågorna och att det var upp till informanterna att avgöra vilket svarsalternativ som skulle väljas.

Skulle informanten ha valt att avbryta frågeformuläret eller ifyllandet av enkäten skulle svaren ha förkastats och eventuella halvt ifyllda blanketter förstörts så fort som möjligt. Om vi starkt misstänkte att de svar som informanten angav inte vara sanningsenliga eller pålitliga skulle de svaren också ha förkastats. Detta skedde i fas två.

Vi var medvetna om att vår målgrupp hör till en mera sårbar grupp, vilket betyder att vi måste vara extra lyhörda och berätta för informanterna om syftet med forskningen och om deras rättigheter före vi påbörjade med enkäten i fas 1 eller frågorna i fas 2. Dessa rättigheter bestod i bl.a. att avbryta enkäten eller frågeformuläret och att välja att inte svara på en fråga (Bell & Waters 2016 s. 61).

Vi har dessutom sett till att intervjuerna och ifyllandet av enkäterna har skett i enrum med informanten ifall det inte har funnits ett uttryckligt behov att ha med en tredje person, t.ex. en assistent. Om informanten valde att utföra *Kartläggning av arbetsförmågan*-enkäten med ljudet på var vi också tvungna till att försäkra oss om att inte obehöriga var inom räckhåll för att höra frågorna eller de valda svaren.

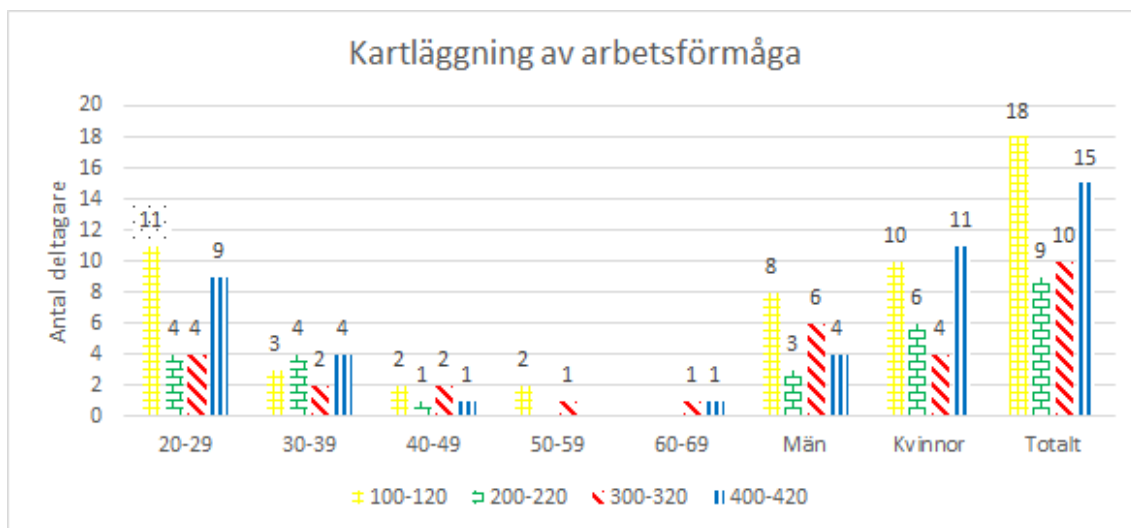
För att trygga anonymiteten blev det aktuellt att inte nämna direkt vilka av Kårkullas enheter våra informanter kom ifrån. För att kunna hålla koll på hur många informanter som har svarat på *Kartläggning av arbetsförmågan* har vi skapat individuella sifferkoder i förväg. Vi gav var och en slumpmässigt utvald, individuell sifferkod som belyser informantens kön samt vilket geografiskt område ifyllandet av enkäten skedde på. För *Tillit till egen förmåga i arbetslivet* samlade vi in kön, ålder och geografiskt område som bakgrundsinformation på själva svarsblanketten.

7 RESULTAT

I första fasen, där vi använde oss av enkäten från Pict-O-Stat, beräknade vi att 60 informanter skulle svara på den. Totalt medverkade 52 informanter i undersökningen.

Svarsprocenten för den första undersökningen var ca 87 %.

I följande figur presenteras antalet deltagare utifrån de 4 regionerna (100–400), de åldersgrupper deltagarna tillhörde, samt hur många män och kvinnor som deltog i undersökningen. Vi valde att förse regionerna med sifferkoder istället för att kalla dem med namn för att härledningen mellan region och Kårkullas verksamhetsställe och således eventuella deltagare inte skulle kunna vara möjlig. Detta gjordes givetvis för att bättre kunna trygga informanternas anonymitet. Utifrån figuren kan man se att majoriteten av deltagarna hör till åldersgruppen 20–29, som sedan i fallande skala medföljs av varje äldre åldersgrupp. Utav de 52 deltagarna var det 21 män och 31 kvinnor som deltog i undersökningen.



Figur 1 Svaramängden baserad på varje enskild region och regionerna tillsammans, fördelat mellan åldersgrupper och antalet män och kvinnor utifrån Kartläggning av arbetsförmågan-enkäten

I den andra fasen, med intervjuguiden *Tillit till egen förmåga i arbetslivet*, var tanken att alla 52 informanter som svarade på enkäten skulle fortsätta delta. I praktiken skedde det ytterligare ett bortfall av några personer mellan faserna; de hade inte uttryckt fortsatt intresse, var sjukskrivna eller hade glömt bort de överenskomna intervjuerna. Vi kompen- serade med att höra oss för, ifall nya deltagare skulle vara intresserade och på detta vis fick vi kompensera bortfallet till en viss del. Med de nya informanterna gick vi på samma sätt utförligt igenom syftet med forskningen och undertecknade samtycke. Totalt med- verkade 46 informanter i undersökningens andra fas. Två av dessa 46 förkastades på grund av otydligheter i svarsangivelsen. Allt som allt blev svarsprocenten ca 90% från det totala antalet enheter (52) i det ursprungliga urvalet.

Det bortfall vi har redovisat nu är endast bortfall av respondenter. Det förekom inget bortfall av enskilda frågor, dvs. att informanter deltog i undersökningen men som sen antingen inte ville eller kunde svara på en eller flera frågor. Enligt Jakobsen (2012, s.233) så förespråkas all svarsprocent över 70% som mycket bra.

Det insamlade data kan ge värdefull information om hur personer med IF upplever sig själv klara av vardagen också inom andra plan i livet, men resultaten redovisas här

speciellt med arbetsförmågan i åtanke och hur de förmågor som granskas i enkäterna påverkar framgången i arbetsuppgifterna.

7.1 Kartläggning av arbetsförmågan

Nedan presenteras resultatet av *Kartläggning av arbetsförmågan* i %-enheter.

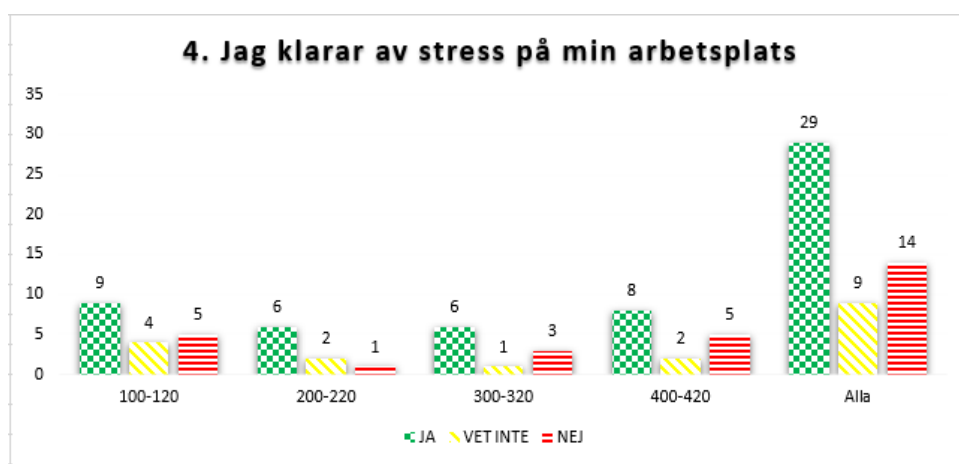
Tabell 1 Svaresresultatet från alla regioner utifrån *Kartläggning av arbetsförmågan*-enkäten

	JA	NEJ	VET INTE/ IBLAND
<i>Jag kan tala</i>	98,1%	0%	1,9%
<i>Jag använder bilder och tecken</i>	28,85%	67,31%	3,85%
<i>Jag förstår skriven information</i>	86,5%	5,8%	7,7%
<i>Jag klarar av stress på arbetsplatsen</i>	55,8%	26,9%	17,3%
<i>Jag har fått stöd från min chef på arbetsplatsen</i>	88,5%	1,9%	9,6%
<i>Jag har känner eller känt gemenskap med mina arbetskamrater</i>	82,7%	3,8%	13,5%
<i>Någon har sagt elaka ord till mig på arbetsplat- sen</i>	19,2%	65,4%	15,4%
<i>Jag har god balans</i>	69,2%	11,5	19,2%
<i>Jag kan sitta på knä</i>	80,8%	13,5%	5,8%
<i>Jag kan gå en hel arbetsdag</i>	82,7%	7,7%	9,6%
<i>Jag kan lyfta stora tunga förpackningar (5- 10kg). T-ex. en låda med bananer</i>	59,6%	21,2%	19,2%
<i>Jag kan plocka saker i en snabb takt</i>	71,2%	15,4%	13,4%

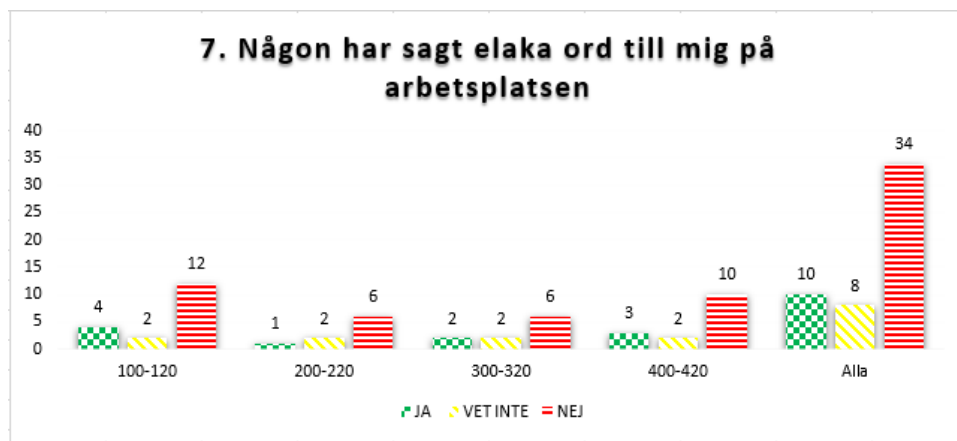
<i>Jag kan sträcka mina armar neråt och uppåt</i>	94,2%	1,9%	3,8%
<i>Jag kan sträcka mina armar åt höger och vänster</i>	98,1%	0%	1,9%
<i>Jag kan vika en låda</i>	73,1%	11,5%	15,4%
<i>Jag klarar av att flytta mindre föremål med handen t.ex. en champoflaska</i>	96,2%	0%	3,8%
<i>Jag tycker om att göra olika arbetsuppgifter</i>	98,1	0%	1,9%
<i>Jag har en bra finmotorik, t.ex. jag kan så frön</i>	80,8%	7,7%	11,5%
<i>Jag kan jobba även om det är ljud i bakgrunden</i>	65,4%	25,0%	9,6%
<i>Jag kan räkna pengar</i>	80,8%	9,6%	9,6%
<i>Jag kan sopa och moppa golv</i>	96,2%	0%	3,8%
<i>Jag kan torka damm</i>	98,1	0%	1,9%
<i>Jag klara av att arbeta snabbt</i>	78,8%	13,5%	7,7%
<i>Jag tycker om att arbeta utomhus</i>	63,5%	26,9%	9,6%
<i>Jag tycker om att arbeta tillsammans med andra</i>	86,5%	0%	13,5%
<i>Jag tycker om att arbeta för mig själv</i>	73,1%	11,5%	15,4%
<i>Om något är svårt att förstå så kan jag fråga om hjälp</i>	94,2%	1,9%	3,8%
<i>Jag tycker om att göra samma arbetsuppgifter hela tiden</i>	40,4%	42,3%	17,3%
<i>Var bilderna lätta att förstå?</i>	82,7%	1,9%	15,4%
<i>Var det lätt att förstå frågorna?</i>	73,1%	3,8%	23,1%
<i>Var ljudet bra?</i>	80,8%	7,7%	11,5%

Kartläggning av arbetsförmågan-enkäten bestod som vi tidigare nämnde av 31 frågor, och att dessa var uppdelade i olika kategorier; **allmänna frågor**, **motoriska färdigheter**, **processfärdigheter** och **kommunikation/interaktionsfärdigheter**. Vi kommer att redovisa några av dessa frågor visuellt i stapeldiagram hur svaren ser ut regionvis och sedan alla regioner tillsammans. Motiveringen för redovisningen är att vissa frågor bl.a. visade mer jämna svarangivelser i frågor som vi anser som mest intressanta och frågor som sticker märkbart ut med svarangivelser med tydlig majoritet. Vi valde att i stapeldiagram redovisa några frågor från samtliga kategorier. Figur 2 och 3 är från samma kategori berörande de *allmänna frågorna* gällande arbetsförmåga.

De andra figurerna är tagna från de andra tidigare nämnda kategorierna, dvs *processfärdigheter* (figur 4 och 5) och *kommunikation/interaktionsfärdigheter* (figur 6). I följande diagram redovisas först hur varje enskild Kårkullaregion har svarat.



Figur 2 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 4



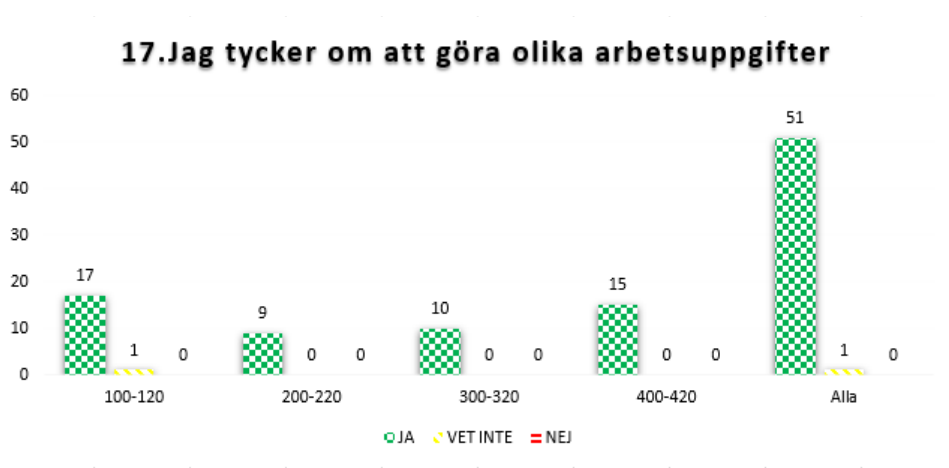
Figur 3 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 7

Utifrån kategorin *allmänna frågor* och tabellerna ovan, så kan vi konstatera att trots innehavande av IF har majoriteten, med 55,8 % marginal, svarat med att de upplever att de klarar av att hantera stress på sina arbetsplatser. Dessutom har det framkommit en majoritet på 65,4 % som visar tecken på hur väl de har blivit bemötta och behandlade av människor på deras arbetsplatser, varav däremot 19,2 % har sagt det motsatta. Under dessa omständigheter kan det gott bidra till en arbetsförmåga för de medverkande. Det finns dock tolkningsskillnad i vad informanter upplever som ”någon” samt ”elaka ord”. I intervjuutfallet framgick det att en del inte tycker sig ha varit objekt för elaka ord om de har kommit från kunderna på arbetsplatsen medan andra också upplevde att kundernas kommentarer har sårat och således räknas som sämre bemötande. Oftare definierade informanten ”någon” som chefen och kollegorna på arbetsplatsen och om de inte hade uttryckt sig negativt, så var det ingen som hade sagt elaka ord.

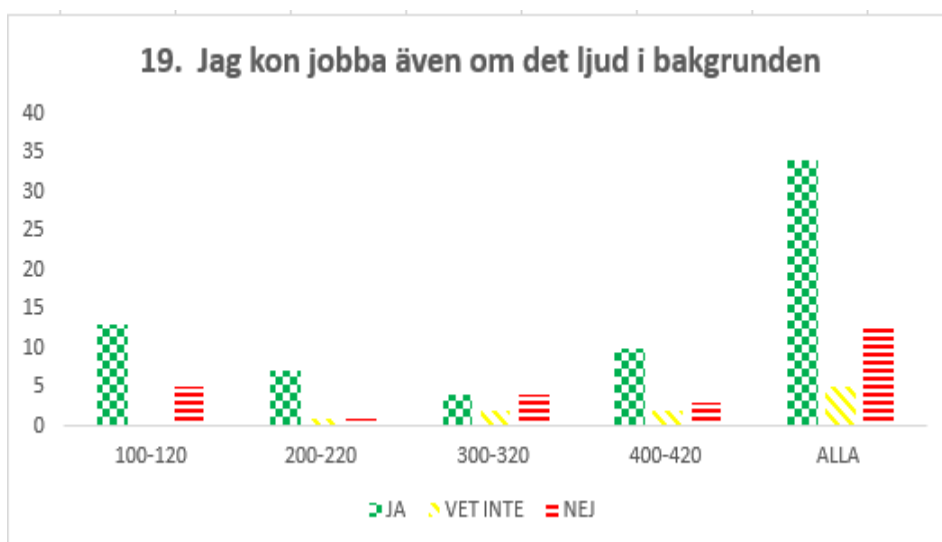
Andra frågor i den allmänna kategorin berörde förmågor inom de kognitiva färdigheterna; förmågan att tala, förståelse av skriven information samt användning av bilder och tecken som stöd för kommunikation (tabell 1). Men eftersom det framkom tydliga majoritetssvar på samtliga frågor, som vidare tyder på att de flesta informanter upplever sig behärska de kognitiva färdigheterna som är bra att kunna på bl.a. arbetsplatsen, så valde vi att inte redovisa dessa visuellt. De sista allmänna frågorna behandlade däremot den sociala samhörigheten och stödet på arbetsplatsen, som 88,2 % av deltagarna har gett till känna att de har upplevt och just nu upplever på sina arbetsplatser. Redovisningen av frågan om stresshanteringen och om det har förekommit negativa vokabulärer mot personer med IF ansågs som mest intressant, eftersom de bär på lite mer varierande svar och behandlar mer större

och avgörande faktorer i förhållande till våra frågeställningar och som märkbart kan påverka en persons arbetsförmåga.

I figur 4 står det med nästan 100% majoritet av insamlade svaren som tyder på hur mycket villiga personerna med IF är för att göra och pröva på olika uppgifter på arbetsplatsen. Utifrån figur 5 så framhävs det att de flesta av undersökningsdeltagarna (65,4 %) upplever sig ha en så god koncentrationsförmåga, och att de dessutom kan genomföra sina arbetsuppgifter i sådana omständigheter där det kan förekomma ljud i bakgrunden.

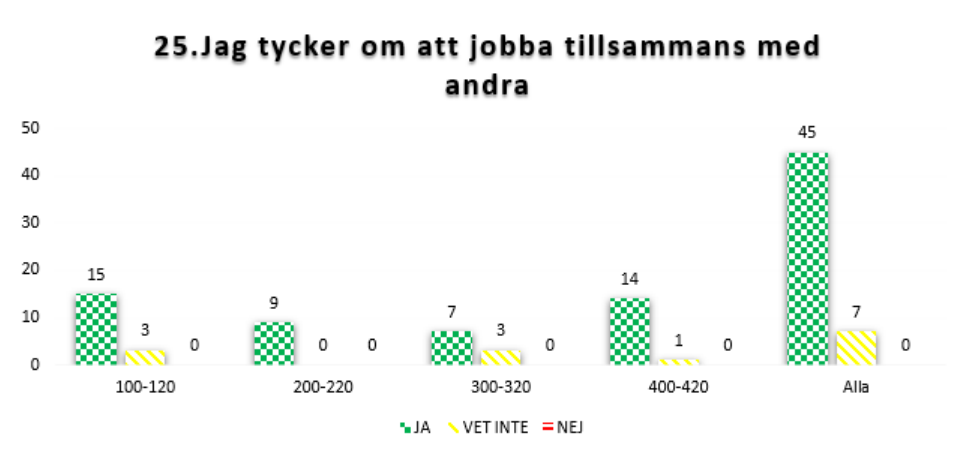


Figur 4 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 17.



Figur 5 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på fråga 19

Vidare inom kategorin *processfärdigheter* så frågades det efter informantens förmåga att utföra vardagliga aktiviteter; exempelvis sopa, torka damm och räkna pengar. Att lyfta tunga föremål, behärskandet av finmotoriska uppgifter, förmåga att upprätthålla snabb arbetstakt och intresse till att jobba utomhus ingick även i samma kategori. Dessa färdigheter kan förstås vara viktiga att kunna behärska på arbetsplatsen, vilket som också har besvarats från de flesta deltagare att de klarar av. Redovisningen gällande dessa frågor framhäver omfattande faktorer, i förhållande till frågeställningarna, där mycket tyder på att utförande kan vara beroende av ens egen vilja att utföra något, samt omgivningen runt om kring.



Figur 6 Svaresresultatet regionvis och alla regioner tillsammans på frågan 25

Figur 6 ovan visar att 86,5 % av deltagarna finner arbetsplatsen som en lämplig miljö för social delaktighet. Istället för att behöva känna sig utanför är de villiga att med eget initiativ jobba med andra medverkanden på arbetsplatsen. Andra frågorna berörde om man tycker om att jobba självständigt och om man kan vid behov fråga om hjälp om något är svårt inom kategorin *kommunikation/interaktionsfärdigheter*. I samtliga av dessa besvarades med svarsalternativet “JA” med märkbar majoritet. Däremot i frågan gällande om man tycker om att göra samma uppgifter hela tiden, så låg svarsresultaten på en jämn våg med 21 (40,4%) informanter som svarade “JA” och 22 (42,3%) svarade “NEJ”.

Frågorna inom kategorin för motoriska färdigheter (tabell 1) behandlade fin- och grovmotorik; innehavande av god balans, att lyfta tunga föremål eller flytta mindre föremål med handen, att sträcka på armarna åt sidorna, uppåt eller neråt, sitta på knä, plocka saker i snabb takt, vika en låda eller att kunna gå en hel arbetsdag. Trots att det under de flesta

omständigheterna på arbetsplatser krävs fysiska egenskaper som de ovan nämnda för att ha goda förutsättningar att klara av sina uppgifter, så var det ingen fråga som utmärkte sig extra vare sig i själva utfrågningen eller i svarsresultaten. Men vad gällande svarsresultaten, framkom det att i dessa samtliga frågor upplevde majoriteten sig behärska de samtliga utnämnda fysiska egenskaper.

Enkäten tar upp en hel rad av psykiska och fysiska färdigheter som är väsentliga när man har ett arbete. Alla personer med IF klara ju naturligtvis inte av alla färdigheter, som också framkommer i resultatet, men enskilda arbetsuppgifter på olika arbetsplatser går att anpassa till individnivå. En del anpassningar är det lätt att göra, t.ex. ljud i bakgrunden kan man åtgärda med hörselskydd.

7.2 Tillit till egen förmåga

I den här fasen hade vi 46 respondenter, varav svaren från två förkastades. Könsfördelningen bland de som svarade var 23 kvinnor och 21 män. Frågorna till *Tillit till egen förmåga* var mer utmanade att förstå än frågorna i *Kartläggning av arbetsförmåga*, vilket märktes av vid intervjutillfället i.o.m. att flera informanter önskade få praktiska exempel eller en noggrannare förklaring av frågorna. Generellt verkar informanterna som deltog ha en hög tillit till sin egen arbetsförmåga, vilket visas med en hög svarsfrekvens på alternativen ”håller med”.

Nedan presenteras alla svar, först hela regionens, sedan separat kvinnor och män för hela regionen. Före figurerna presenterar vi alla 10 frågor som också finns i bilagorna.

Tabell 2 De 10 frågorna berörande Tilliten, och en responsformat utifrån en skala från 1–4.

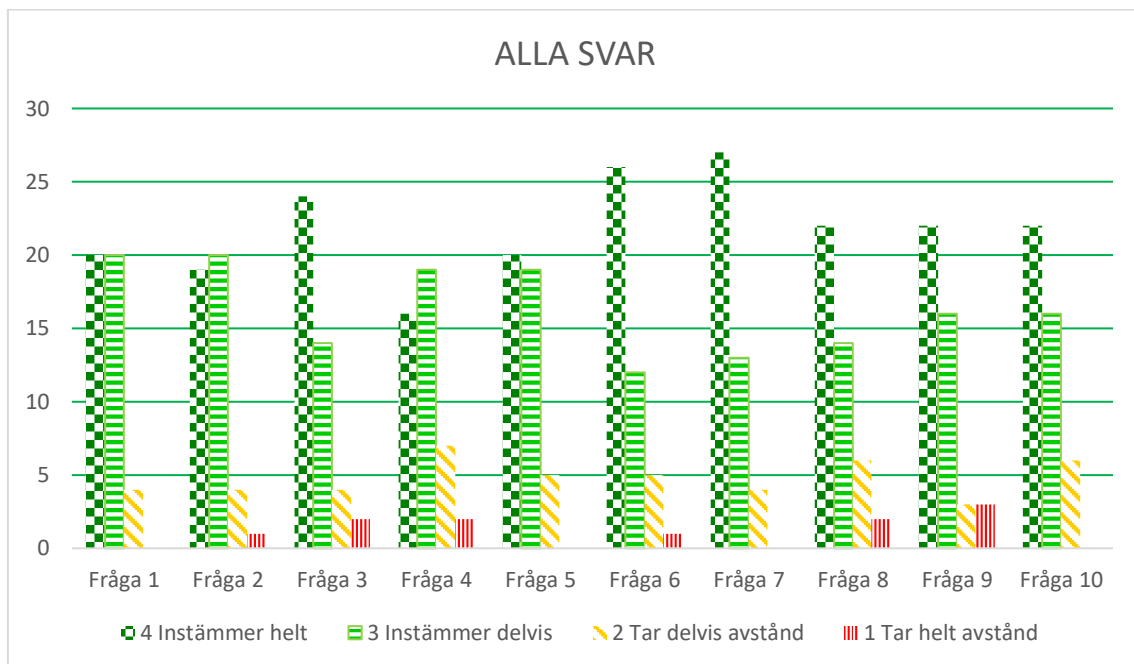
Swedish Version of the General Self-Efficacy Scale

Marcus Koskinen-Hagman, Raif Schwarzer & Matthias Jerusalem, 1999

1. Jag lyckas alltid lösa svåra problem om jag bara anstränger mig tillräckligt.
2. Även om någon motarbetar mig hittar jag ändå utvägar att nå mina mål.
3. Jag har inga svårigheter att hålla fast vid mina målsättningar och förverkliga mina mål.
4. I oväntade situationer vet jag alltid hur jag skall agera.
5. Till och med överraskande situationer tror jag mig klara av bra.
6. Tack vare min egen förmåga känner jag mig lugn även när jag ställs inför svårigheter.
7. Vad som än händer klarar jag mig alltid.
8. Vilket problem jag än ställs inför kan jag hitta en lösning.
9. Om jag ställs inför nya utmaningar vet jag hur jag skall ta mig an dem.
10. När problem uppstår kan jag vanligtvis hantera dem av egen kraft.

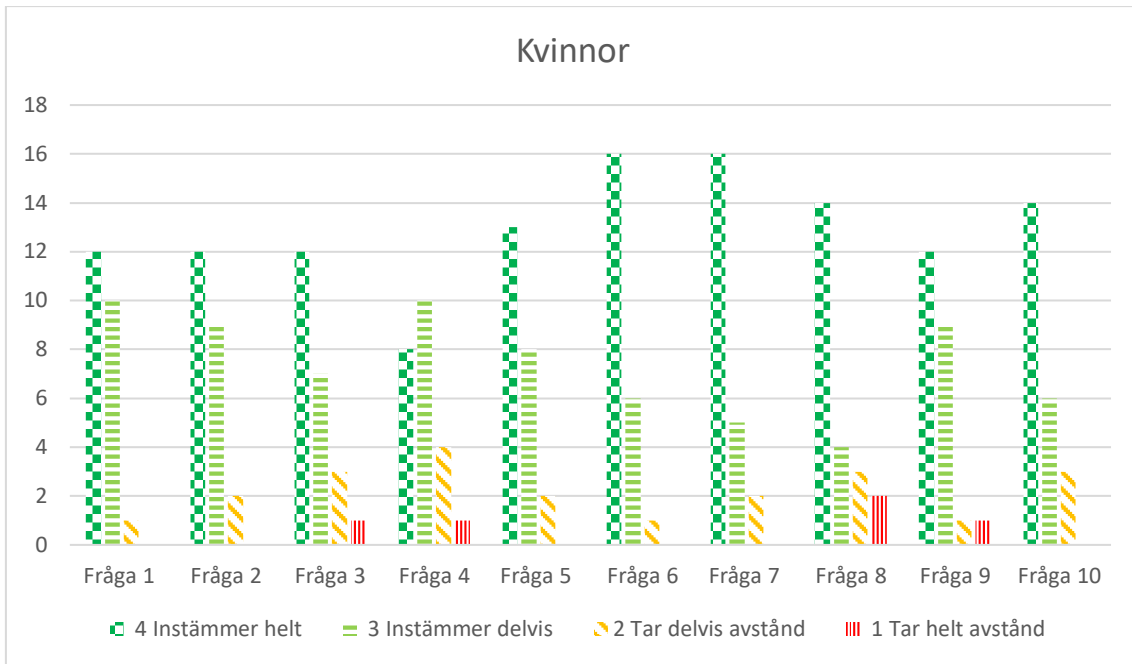
Response Format:

1 = Tar helt avstånd
2 = Tar delvis avstånd
3 = Instämmer delvis
4 = Instämmer helt



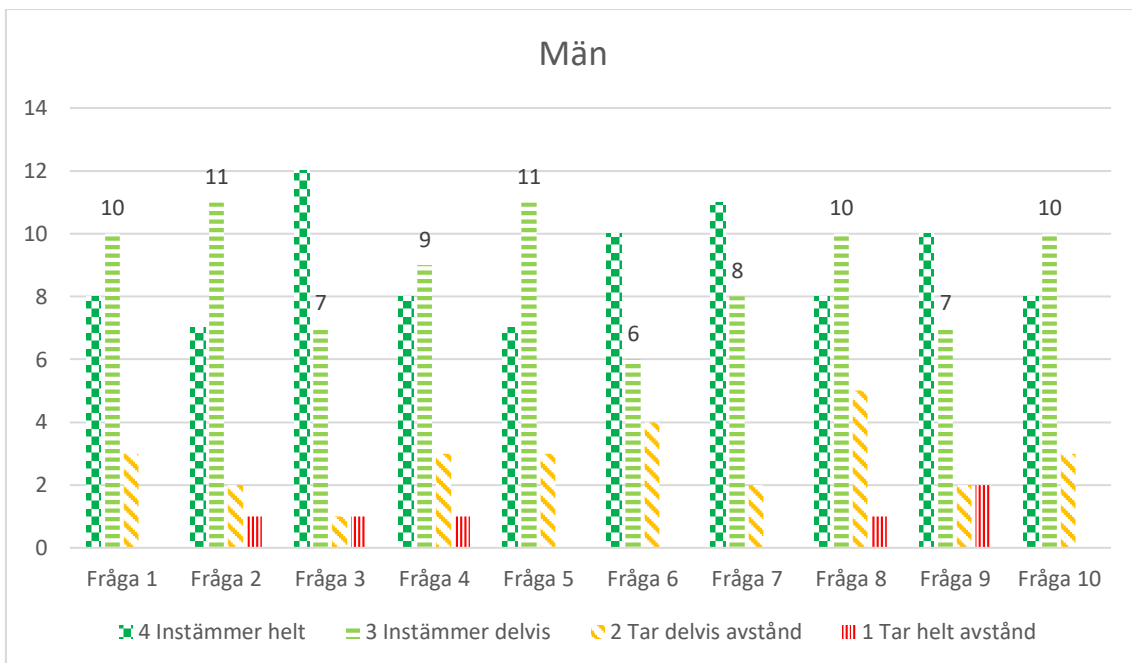
Figur 7 Svarsresultatet från samtliga svarande på Tillit till egen förmåga. Till vänster svarsantalet (individer) på varje fråga.

[OBJ]



Figur 8 Svaresresultat från alla kvinnorna som deltog i Tillit till egen arbetsförmåga. Till vänster svarstalet (individer) på varje fråga.

[OBJ]



Figur 9 Svaresresultat från alla män som deltog i Tillit till egen arbetsförmåga. Till vänster svarsantalet (individer) för varje fråga.

Frågorna nummer 1, 8 & 10 handlade ganska långt om problemlösning. Informanterna som svarade på enkäten verkar ha tillit till sig själv när det gäller svårigheter och problemlösning. Resultatet visar att informanterna tror sig klara av att lösa problem i vardagen och i arbetet, men att de också finns en viss grad av självinsikt; de kan inte själva lösa alla problem som de ställs inför, dvs. vad fråga nr 8 behandlade.

Resultatet visar att informanterna tror sig klara av att lösa problem när sådant väl kan uppstå, men att det också finns en viss grad av självinsikt; de kan inte själva lösa alla problem som de ställs inför, dvs. vad fråga nr 8 behandlade.

De flesta informanter kan hålla sig till sina målsättningar och uppnå sina mål, såsom svar på frågan 3 i enkäten visar. Detta i sin tur kan tolkas som att bara personerna får hjälp med att planera t.ex. sin arbetsdag med en klar struktur och målsättningar, har de inga problem att förverkliga dem. Likande kan läsas från fråga 2, d.v.s. *även om någon motarbetar mig, hittar jag ändå vägar att nå mina mål*, vilket de flesta svarade att de kan, även om enstaka (fler män än kvinnor) känner sig osäkra på sig själv om någon person försöker motarbeta en.

Fråga 4 och 5 handlade om oväntade och överraskande situationer. Två av exemplen vi hade var: ”vad gör du om bussen inte kommer när du ska åka hem från jobbet?” och ”vad gör du om tvättmaskinen plötsligt inte fungerar på jobbet?” Svaren på dessa var ”jag tar tåget” eller ”går till handledaren”. Detta kan tyda på att informanterna i stora drag var bekväma i oväntade eller överraskande situationer. Trots att en klar majoritet kan klara av oväntade och överraskande situationer finns det en del som inte gör det.

Fråga 6 och 7 tar fasta på tillit i egen förmåga i högsta grad; tilliten på att alltid klara sig trots att man ställs inför svårigheter, eller överlag tanken om att alltid klara sig oavsett omständigheterna. Att vid behov ställa tillägsfrågor till frågorna 6 och 7 var inte helt enkelt eftersom koncepten ”egna förmågor” och ”klarar mig alltid” är subjektiva koncept. Informanternas svar tyder på att tilliten till de egna förmågorna och att alltid klara sig oavsett vad som händer verkar vara på en hög nivå med majoriteten av svaren i kategori 4 och inga som tyckte helt motsatt. Fråga 7 fick av dessa två ännu aningen bättre poäng.

Fråga 9 behandlar nya utmaningar. Som det går att tolka från enkätsvaren, tycker en del av informanterna inte om nya situationer. Därför är det inte överraskande att en del känner sig obekväma eller inte vet hur de ska hantera eventuella nya utmaningar och har därmed svarat med 1 eller 2. Däremot verkar majoriteten ha tillit till att klara av nya utmaningar,

vilket kan tolkas från tabellerna. Denna fråga går lite i samma stil som frågorna 4 och 5. Nya saker kan kännas obekväma för en del, men inte alla, och det syns i svaren.

Efter att vi hade läst upp frågorna och informanterna hade svarat på frågorna fick informanterna en möjlighet att ge kommentarer angående enkäten eller dela med sig övriga tankar och funderingar. En allmän kommentar var ”jag ber om hjälp om jag behöver det” och en likaså allmän som flera hade var att det var ”svåra frågor” och att ”en del av frågorna ganska lika”.

8 DISKUSSION

I det här kapitlet sammanställer vi våra resultat och arbetet kring vår process samt knyter resultaten till vår teoretiska referensram.

8.1 Resultatdiskussion

Syftet med vårt arbete var att utreda hur personer med IF, inom Kårkulla, uppfattar sina egenskaper berörande deras egna arbetsförmågor och deras förutsättningar inom arbete. Vi hade också som syfte att utreda, hur personer med IF upplever tillit till sig själva och sina förmågor. Resultatet ska senare ligga som grund för att man ska kunna utveckla en modell med målet att stödja personer med IF att få möjligheten till en anställning på samma villkor som andra i dagens samhälle.

Våra forskningsfrågor var: *Vilka egenskaper upplever sig personer med IF ha i en arbetsmiljö? och Hur upplever sig personer med IF tilliten till sig själv och sina förmågor?* Vår teoretiska referensram behandlar delaktighet och empowerment.

Resultaten från båda enkäterna ser positiva ut. Förstås ska man ha i åtanke att det kan ha funnits en viss risk för en viss överskattning eller underskattning när det kommer till arbetsförmågan eller tilliten till den.

Underskattning framkom till en liten grad i ”kartläggning av arbetsförmåga”, i dessa fall hade en av informanternas handledare från dagverksamheten varit närvarande vid ifyllandet av enkäten och kommenterat efteråt att hen kunde nog antagligen göra det som

frågades efter. Överskattning av arbetsförmågan skedde till en grad också; vid ett av tillfällena när informantens handledare var närvarande vid ifyllande kommenterade handledaren till informanten att sakta ner och fundera lite mer. Informanten fyllde i enkäten väldigt snabbt och svaret på nästintill alla frågor var ”ja”.

Vi räknar också med att det har skett överskattning av tillit till arbetsförmåga, mest p.g.a. att största delen som svarade med 1, hade på alla frågor svarat med 1. Men att prata om överskattning vid den enkäten är kanske fel, osäker självinsikt kan vara en bättre benämning.

I förhållandet till teoretiska referensramarna delaktighet och empowermet framkommer dessa två begrepp lite olika i båda enkäterna.

I den första enkäten ”Kartläggning av arbetsförmågan” framkommer det frågor som frågar efter komponenter för att direkt synliggöra upplevelsen av delaktighet, till exempel när man har frågat efter känslan av gemenskap och hur man har blivit bemött. Senare i resultaten framkommer det med märkbar majoritet att informanterna känner en gemenskap på sina arbetsplatser, väldigt många säger att det får stöd vid behov och att väldigt få har behövt uppleva negativt bemötande i form av elaka ord. Detta har sedan resulterat vidare till att majoriteten är villiga att arbeta tillsammans med sina medkolleger. Däremot så framkommer det ingen fråga om delaktighet i enkät 2, ”Tillit till egen förmåga”. Men lite synlighet har den ändå fått när informanterna har exempelvis på eget bevåg förklarat hur de brukar agera vid överraskade situationer; att fråga hjälp av en annan. Då fram speglas det i alla fall lite på vad som tyder på känslan av samhörighet och möjligheten till att kunna samverka med andra.

För att vidare återkoppla till teoretisk bakgrund, nämnde vi tidigare att enligt THL (2019) behandlar man delaktigheten utifrån 3 olika dimensioner: socialt-, medborgerligt- och funktionellt deltagande. Dessa syns i vårt arbete, speciellt den sociala och den funktionella. I ”kartläggning av arbetsförmågan” frågas det en hel del om funktionella arbetsfärdigheter som gör att man kan delta i ett arbete. Det frågas också om hur man föredrar att arbeta, ensam eller tillsammans med andra samt om man har känt samhörighet på en arbetsplats.

Utifrån det socialpedagogiska perspektivet menar Rosengren et.al (2019) att delaktigheten har tre olika dimensioner inom socialpedagogiken. Dessa är: deltagande, aktörskap och tillhörighet. Dessa alla dimensioner kan man se i enkäterna på ett eller annat sätt. I

”Kartläggning av arbetsförmågan” tas det upp olika frågor om processfärdigheter, motoriska färdigheter och kommunikation som informanterna klarar av i varierande format. Allt bidrar till ett aktivt aktörskap och deltagande. Att känna tillhörighet är mera beroende på omgivningens bemötande men för dessa informanter har det till största delen aldrig varit ett problem på arbetsplatsen. Det övriga resultatet visar på att man har goda färdigheter till arbete, besitter man inte en färdighet t.ex. räkna pengar är det inte hela världen, man har ändå möjligheter att vara en del av arbetsgemenskap och därmed också en aktiv del av ett samhälle (THL 2019).

I vår bakgrundsinformation har vi en forskning av Lysaght et al. (2016). I den forskningen framkom det att en anställning är ett ypperligt sätt att känna sig inkluderad precis som vår teoretiska referensram också säger. Men Lysaght et.al (2016) säger också att det finns personer som föredrar att arbeta ensamma eller hemifrån. Vi har fått liknande resultat i enkäterna. En stor del känner sig inkluderade i sitt arbete och en del föredrar att arbeta ensamma.

I ”Tillit till egen förmåga” handlar det mest om aktörskap; hur man klarar av olika situationer i arbetlivet, också i vardagen på basen av vad för kunskap man har (Rosengren et.al. 2019).

Vår teoretiska referensram behandlade också empowerment dvs. hjälp till eget inflytande. I ”Kartläggning av egen arbetsförmåga” fanns en fråga som behandlade om man fått stöd av sin chef på sin arbetsplats eller inte. Denna fråga kommer närmast empowerment. I enkäten ”Tillit till egen förmåga i arbetlivet”, finns det en fråga om att hålla fast vid sina målsättningar. Frågan behandlade inte om personerna med IF själva kan planera sina målsättningar men hjälper man (antingen en chef eller en utomstående handledare) dem att planera sina dagar och ställa upp klara målsättningar, har de goda möjligheter till att klara av ett arbete. Dessutom anpassar man tillsammans målsättningar i relation till deras egen arbetsförmåga. Detta kan kopplas ihop med empowerment.

Oberoende hur länge varje enskild informant har varit under olika sysselsättningsåtgärder, så har det framkommit olika grader av positiva påverkan genom att vara på arbete, inte minst gällande kommunikationsfärdigheter och kognitiva prestationer. En arbetsplats förespråkas att vara en lämplig miljö för social delaktighet eftersom den fyller vardagen, skapar möjligheter till sociala nätverk, hälsa och bättre välbefinnande. En anställning kan dessutom medföra ökad självkänsla och därefter en högre tillit till sig själv. Det som också

framkommer både i bakgrunden och resultaten är, att fastän många prioriterar social samverkan högt för att arbeta, så var det också några informanter som föredrog att hellre arbeta på egen hand.

Osäkerhet, stress och förutsägbarhet är något som tangerar personer med IF väldigt mycket. Om man kan öka på förutsägbarheten ökar man på tilliten till den egna förmågan eftersom stressen och osäkerheten minskar. (Aronsson 2017)

Vi har lyckats med att samla in information om hur personer med IF uppfattar sin arbetsförmåga och tillit till att fungera i vardag och arbetsliv. Dessutom har vi en del bakgrundsinformation som kan komma till hjälp när man skapar modellen. I förhållande till våra frågeställningar så anser vi att vi har fått tydliga svar på båda. Majoriteten upplever att de tillräckligt behärskar det mesta av de egenskaper och besitter de färdigheter som krävs inom en arbetsmiljö, samt att det förekommer en hög svarsfrekvens på att de flesta informanter har en hög tillit till sig själva.

Till sist kan vi bara konstatera att i överlag känner sig majoriteten av informanterna socialt engagerade genom att de får vara på arbete, de känner att de har möjlighet till stöd och hjälp samt att de med tiden möjligen har fått en ökad tillit till sig själva. Utifrån detta kan det ytterligare vara att de blir allt mer kapabla för att kunna hantera sina kommande arbetsroller.

8.2 Metoddiskussion

Enkäterna var utförda i två olika faser, där den första fasen genomfördes elektroniskt och den andra med hjälp av uppläsning av frågor och ifyllandet av svarsblanketter på papper. Målet var att få ihop 60 informanter med hjälp av de olika Kårkullaenheterna. Det slutgiltiga antalet var 52 respektive 46 informanter. Vi ansåg att vi hade lyckats bra med att samla in så mycket med material för att svarsprocenten ska kunna vara tillräckligt för respektive fas.

Vid en del av undersökningstillfällena förekom det oklarheter och sådana situationer där det spekulerades om några av informanterna verkligen hade varit ärliga eller om de hade antingen under- eller överskattat sig själva eller sina förmågor. Ett sådant exempel var konkret i den första enkäten, på frågan som behandlade finmotorik. Exemplet i den frågan borde ha varit något mera neutralt t.ex. knäppa knappar, istället för att så frön. Det fanns

en informant som tryckte "Nej" på den frågan även om hen högst antagligen kunde så frön eftersom hen hade gått en utbildning i trädgårdsskötsel. Vi vet detta eftersom en handledare från informantens dagverksamhet var på plats vid tidpunkten av ifyllandet av enkäten. Resultatet förkastades inte eftersom vi var intresserade av vad informanten tyckte och inte handledaren. Två frågor kvarstod ändå av den incidenten. Är det så att informanten i fråga inte tycker om att så frön och därför tryckte nej eller upplever hen det jobbigt att så frön? Förstås kvarstår möjligheten att hen inte kunde så frön eller tyckte att hen hade dålig finmotorik. Exemplet med att så frön vållade också problem med en annan informant, hen sade: "jag vet inte jag har aldrig sått frön" då tog vi som exempel att knäppa knappar. Att ha exempel nära ankrade till vardagen blir en fördel med tanke på skapandet av nya frågeformulär.

För övrigt skedde undersökningstillfällena mer eller mindre problemfritt och rätt smidigt. En delorsak till smidigheterna var att vi fick träffa informanterna i sina egna och bekväma miljöer, vilket gjorde att så många var anträffbara och kunde känna sig trygga. Att svara på en enkät eller delta i en intervju är för en del av deltagarna var sannolikt nytt och ett annorlunda avbrott i vardagsrutinen; det känns inte nödvändigt att lägga till faktorn av att träffas på ett helt nytt ställe. Vid flera av undersökningstillfällena träffades en grupp informanter tillsammans med handledaren varefter var och en kallades in för att svara på frågorna i enrum. Eventuellt drog närvaron av bekanta människor ner på nervositeten.

Att informanterna redan tidigare hade fått besked och information om vad som skulle hända bidrog till smidigheten. En del av Kårkullas representanter hade diskuterat enkäterna och vad som kommer att ske under ifyllandet med informanterna i samband med att de fyllde i samtyckesblanketterna. Då kvarstod det för oss att besvara eventuella frågor som dök upp i efterhand och att berätta om själva innehållet i enkäten som fylldes i just då.

I den första fasen av studien, "Kartläggning av arbetsförmågan", använde vi oss av programmet Pict-O-Stat. Tekniken fungerade bra och det visade sig att programmet var lämpligt för vårt ändamål och för informanterna. Frågorna och bilderna som användes till stöd, hjälpte mycket. Endast en liten andel ansåg tydligt att frågorna var svåra att förstå och en ännu mindre andel ansåg att bilderna var svåra att förstå. Enkäten i sig var hel-täckande men det skulle ha varit bra om svarsalternativet "vet inte" varit mer konkret formulerat, t.ex. "jag vet inte". Datorrösten som läste upp frågorna i Pict-O-Stat var riks-svensk vilket eventuellt kan vara ett problem för någon deltagare om talet är svårt att

förstå. I nuläget var det inte ett alternativ att ändra rösten till en finlandssvensk, men lyckligtvis verkade inte deltagarna ha något emot rikssvenskan; en del tyckte främst att talet lät lustigt. Ett fjärde svarsalternativ i den här enkäten kunde också ha varit bra, dvs. ”ibland”. I stunden när informanterna svarade på enkäten kommenterade de ”ibland tycker jag om att jobba ute” och ”ibland vill jag jobba ensam men ibland med andra”. Informanterna funderade i dessa situationer vad de skulle svara. I de här fallen skulle det ha varit bra med svarsalternativet ”ibland”.

Den andra fasen av vårt examensarbete, enkäten ”Tillit till egen förmåga”, var mer utmanande att genomföra. Frågorna i formuläret uppfattades som komplicerade. Vi frågade oss om den enkäten var lämplig för att få fram ett trovärdigt resultat i hur personer med IF har tillit till sig själv. Risken blir beklagligt stor att informanterna svarar utan att begrundast påståendet eller frågan och då löper vi risken att få skeva svar. Under själva genomförandet av enkäterna märkte vi att vissa av frågorna var svåra för informanterna att svara på. Vi var beredda på att omformulera frågorna vilket gjorde att undersökningen fungerade. Att på förhand fundera hur man kan förklara eller omformulera en fråga utan att ändra på sakinnehållet eller göra frågan ledande är en fördel, likaså att fundera ut eventuella stödfrågor.

Vi utgick naturligtvis ifrån att frågorna är besvarade så ärligt som möjligt och att svaren motsvarade verkligheten, dvs. att resultatet är reliabelt. Men med tanke på att frågorna kunde vara svåra att besvara, finns det en möjlighet att en del informanter har svarat ”instämmer helt med” trots att verkligheten kunde ha varit en annan. Möjligheten finns även, att en anhörig eller dylikt ansåg det som obekvämt eller opassande för informanten i fråga att ange alternativet ”håller inte med”.

Sammanfattningsvis så genomfördes båda enkäterna som önskat. Enkäterna var dessutom tillräckligt utformade till det syfte som de var menade för att mäta, den upplevda arbetsförmågan och tilliten till den samma. Trots detta, kan det dock tillsvidare vara utmanande att avgöra enkäternas fulla reliabilitet. Informanterna fyllde i enkäterna bara en gång och det var inga direktiv om att arrangera flera liknande undersökningstillfällen, med samma enkäter, för att se om svarsresultaten kunde bli det samma. Och eftersom båda enkäterna utgick ifrån människors upplevda erfarenheter kan det också vara utmanande att garantera tillräcklig hög reliabilitet. Människans tidigare erfarenheter och minnen kan uppfattas väldigt olika, beroende på i vilket skede undersökningen genomfördes och på hurdant humör undersökningsslagarna var.

8.2.1 Enkäter som metod för datainsamling

Fördelar med enkäter som studieform är bland annat att risken för egna tolkningar från intervjuaren minimeras. Alla deltagare fick ta del av exakt samma frågor och det fanns ingen mellanhand där svaren som angavs kunde misstolkas. En enkätstudie uppfattas inte lika påträngande eller obekvämt som att ringa upp eller mötas ansikte mot ansikte. I stora drag är folk mer villiga att svara på en enkät där de kan vara anonyma än att delta i någon form av intervju. Enkäter fylls dessutom i enligt deltagarens villkor. Enkäten kan fyllas i om, och när deltagaren vill. Det som däremot kan vara en nackdel gällande enkätstudier är att en låg svarsfrekvens minskar undersökningens trovärdighet. I enkätstudier finns det en mindre möjlighet att få utvecklade svar. I allmänhet kan man sällan ställa följdfrågor i enkäter, vilket gör att enkäter ibland kan upplevas som en ganska trubbig metod utan nyanser. Om undersökaren önskar mer detaljerade svar kan man även skapa ett kommentarsfält som kan besvaras i samband med frågorna - men det garanterar inte att alla ger en kommentar. (Winston, 2018)

Jakobsen (2012 s.270) tillägger att ett problem med enkäter är att forskaren inte är medveten om vem som fyller i dem. Antingen så kan någon utomstående ha svarat på frågorna eller så kan flera personer ha fyllt i dem tillsammans. Risken i det här fallet är att enkäterna fylls i med svar som mer speglar handledarnas inställning än den enskilda individens. För att öka trovärdigheten av datainsamlingen har vi respondenter varit på plats och följt med medan informanterna besvarade enkäterna. Tack vare detta vara vi mera säkra på att vem som har fyllt i enkäterna.

Vi förlitade oss i första hand på att de svaren som vi fick från enkäterna var ärliga och sanningsenliga. Enkäterna besvarades av brukarna själv, vid behov med hjälp av en vårdare eller anhörig. Lutz et al.:s forskning (2015) beskriver hur personerna kan vara mera delaktiga men också riskfaktorer med att intervjua personer med olika funktionshinder: t.ex. att vårdarna kan besvara eller ge annat svar på olika frågor istället för brukaren. Även om en anhörig/vårdare tycker olika än brukaren är det ändå viktigt att ange svaren som brukaren vill. Vi var medvetna om att personer med olika kognitiva funktionsvariationer kan överskatta sin egen funktionsförmåga eller underskatta den, men detta arbete handlar om hur personer med IF upplever sin egen arbetsförmåga - inte andras upplevelser.

Det är ett faktum att ett deltagande i en forskning kräver direkt eller indirekt kommunikation i en eller annan form. Med rätt sorts hjälp kan personer med IF kommunicera på ett eller annat sätt. Det är ändå viktigt att komma ihåg att kommunikation i första hand ibland går via en person man har förtroende för och inte via en främling, t.ex. forskare (Lutz et al. 2015)

Om personen har en förtroendefull relation med vårdaren, kan vårdaren hjälpa personen att förstå forskningens syfte, hjälpa dem att säga sina egna åsikter om forskningen och påminna dem om vad som är viktigt just för dem. Problem kan uppstå om personer med IF inte får det stöd de behöver. Då är det forskarens uppgift, och till och med skyldighet att se till att personerna med IF får det stöd de behöver. Det finns alltid både fördelar och nackdelar med när en närstående hjälper brukaren med forskningsfrågorna. Problem kan t.ex. uppstå i form av meningsskiljaktigheter och olika intresseområden om vad som är relevant. Fördelar kan vara att man får mera ut av brukaren. (Lutz et al. 2015)

Det finns en del kärnidéer som man kan ha i tanke för att få en inkluderande forskning. Dessa är: Ingen hierarki, att maximera kompetensen och inkluderingen, empowerment, att förbättra trovärdigheten, tillgänglighet och etiska aspekter. (Lutz et al. 2015)

8.3 Etisk diskussion

Under arbetets gång har det inom gruppen förts en kontinuerlig diskussion gällande arbetets etiska aspekter. Vi upplever trots allt att vi har lyckats bra med att arbeta och genomföra arbetet etiskt korrekt. Men det har funnits etiska problem som senare togs upp. Den första samtyckesblanketten, avsedd för ”kartläggning av arbetsförmåga”, ansåg vi vara etisk problematisk inom informationsformuleringen men hade inte mera möjlighet till att ändra på den i.o.m. att den specifikt var formulerad och godkänd för sitt syfte. Det fanns flera problem med den första samtyckesblanketten; det första var sättet hur intellektuell funktionsnedsättning definierades. Definitionen var skriven så att den kunde tolkas med att just du som deltar har problem med att förstå och lära dig nya saker samt att uttrycka känslor. Man måste ha i åtanke att personer med IF kan ta skriven text bokstavligen och att det gäller specifikt dem själva, vilket inte nödvändigtvis behöver stämma. Alla personer med IF har inte svårt med känslor och alla personer med IF har inte språkliga svårigheter. Det andra problemet var att blanketten var för lång att läsa för deltagarna. En ny

samtyckesblankett formulerades till ”Tillit till egen förmåga i arbetslivet” innan dess genomförande.

9 BEHOV AV FORTSATT FORSKNING

Syftet med projektet, inom vilket detta examensarbete skrivits, är att vid ett senare skede kunna utveckla en konkret modell som i framtiden ska underlätta för personer med IF att komma in i arbetsmarknaden under avtalsenliga löner. Vi anser att man med vårt examensarbete får en bättre uppfattning direkt från målgruppen själv om hur de uppfattar sina förmågor och erfarenheter på arbetsplatser och tilliten till att kunna hantera olika situationer. Samtidigt förespråkar detta examensarbete att en arbetsplats, med stöd och empowerment från samhället, är viktigt för personer med IF för att de ska uppleva delaktighet, och därmed även hälsa och välbefinnande.

För att få en holistisk bakgrund till vårt examensarbete sökte vi efter tidigare forskning. Eftersom den här undersökningen handlar om att få en kartläggning över personer med IF:s egen uppfattning om deras förmågor och tillit, så sökte vi på tidigare forskning och litteratur om vad en anställning kan innebära, och vad det kan medföra till individer i överlag och till personer med IF. De övriga materialen antydde på det, som även togs upp i vår bakgrundsinformation: att det fortfarande är väldigt få personer med IF som har en anställning med avtalsenlig lön. Det som vi däremot tog upp bara i början av arbetet men som vi inte desto mer har behandlat är nämligen förhållandet mellan IF och självbestämmanderätten. Vi har helt enkelt inte hittat konkreta material som berör detta delområde.

Vi tycker att man i fortsättningen skulle också kunna forska kring orsakerna till att varför personer med IF sällan anställs till lönearbete. Detta ämne var något som vi flera gånger förundrade oss över, men fann inga konkreta förklaringar i tidigare forskningar. Undersökningar kunde också göras från arbetslivets synvinkel, exempelvis varför arbetsgivare har eller inte har anställt en person med IF eller, vad om något alls, upplevs svårt i processen att anställa personer med IF. Intressant skulle också vara att få se dokumenterade erfarenheter från de arbetsgivare som har anställt personer med IF och om anställningen har varit en lyckad och positiv upplevelse för båda parterna. Detta kunde i sin tur uppmuntra flera näringslivsrepresentanter att öppna upp rekryteringen lite bredare.

Slutligen kan vi konstatera att vår målgrupp som deltog i forskningen inte räcker till för att kunna generalisera resultatet och därmed skulle det behövas en större deltagarmängd för att resultatet skulle kunna generaliseras inom målgruppen i Finland.

KÄLLOR

- Aronsson, G., 2017, *Mind för psykisk hälsa: Tillit*, Tillgänglig: <https://mind.se/aktuellt/tillit/> , Hämtad: 15.8 2020.
- Bell, J. & Waters, S., 2016, *Introduktion till forskningsmetodik*, 5:uppl., Studentlitteratur, Lund.
- Blick, R.N., Liz, K.S., Thornill, M.G, Goreczny, T.J., 2016, Research in developmental disabilities: Do inclusion work environment matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities, *Journal of Intellectual Disability Research* 53-54 s.358-366, Tillgänglig: ScienceDirect, Hämtad: 1.11.2019
- Cederlund, C., 2017, *Socialpedagogik : pedagogiskt socialt arbete*, Liber, Stockholm.
- Christiansen, C.H. & Townsend E.A., 2010, *Introduction to Occupation The Art and Science of Living*, 2:a uppl, Pearson, New Jersey, USA.
- Cramm, J.M, Finkenflügel, H., Kuijsten, R. & van Exel, N.J.A., 2009, How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*, vol 53, s.512–520 Tillgänglig: Academic Search Elite: Ebsco Hämtad:22.1.2020.
- Eklund, K. & Jåfs, T.2019, *Utformande av enkät som kan användas till att kartlägga självupplevd arbetsförmåga hos personer med intellektuell funktionsvariation (IF)* Tillgänglig: Theseus forum Hämtad: 26.10.2019

- FDUV (Intresseorganisationen för svenskspråkiga personer med intellektuell funktionsnedsättning i Finland), 2019a, Vad är en Intellektuella funktionsnedsättning
Tillgänglig: <https://www.fduv.fi/sv/information/intellektuellfunktionsnedsattning/>
Hämtad: 23.10.2019.
- FDUV (Intresseorganisationen för svenskspråkiga personer med intellektuell funktionsnedsättning i Finland), 2019b, Arbete med lön. Tillgänglig: <https://fduv.fi/sv/information/arbete/>
Hämtad: 11.12.2019.
- FNB, Hufvudstadsbladet: *Svårt för personer med utvecklingsstörning att hitta avlönat jobb*. Tillgänglig:
<https://www.hbl.fi/artikel/svart-for-personer-med-utvecklingsstornig-att-hitta-avlonat-jobb/> Hämtad: 22.10.2019.
- Gustavsson, A., 2004, Inledning. I: Gustavsson, A. (red.), *Delaktighetens språk*, Studentlitteratur, Lund, s. 15–27.
- Helsinginseutu, 2019, *Kehitysvammaisten päivä- ja työtoiminta*. Tillgänglig:
<https://www.helsinginseutu.fi/hs/selkosivut-fi/paivahoitokoulutus/tyollistyminen/kehitysvammaisten-paivatoiminta/#asia2>. Hämtad: 10.8.2020.
- Hemmel, M., 2019, Informatör på FDUV, Konversation via epost. 23.10.2019.
- Henricson, M., 2012, *Vetenskaplig teori och metod från idé till examination inom omvårdnad*. Studentlitteratur, Lund.
- Hocking, C. & Townsend, E., 2015, Driving Social Change: Occupational Therapists' Contributions to Occupational Justice, *World Federation of Occupational Therapists Bulletin*, vol. 0, no. 0.
- Ineland, J., Molin, M., & Sauer, L., 2013, Normalitet och identitet i det senmoderna- om personer med intellektuella funktionshinder i relation till utbildning och arbete, *Socialvetenskaplig tidskrift*, 1, s. 53-70. Tillgänglig: <https://journals.lub.lu.se/svt/article/view/15738/14221> Hämtad: 4.2.2020.
- Jakobsen, D.I., 2012, *Förståelse, beskrivning och förklaring- Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund.
- Kehitysvammaliitto, 2016, *Kehitysvammaisuus*. Tillgänglig: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>. Hämtad: 22.6.2020.
- Kehitysvammaliitto, 2019, *Kampanjat*. Tillgänglig: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/kampanjat/> Hämtad: 15.1 2020.
- Kroksmark, U., 2014, Aktivitet i vardagen viktigt för alla - ett arbete för arbetsterapeuter I: Kroksmark, U. (red) *Hälsa och aktivitet i vardagen - Ur ett arbetsterapeutiskt perspektiv*, Förbundet Sveriges arbetsterapeuter, Nacka, s. 7-15.

- Kårkulla samkommun, 2019, Service. Tillgänglig: <http://www.karkulla.fi/service/>
Hämtad: 2.12.2019.
- Lagen om diskriminering 1325/2014. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141325> Hämtad: 14.1 2020.
- Lutz, D., Fisher, Karen R. & Robinson S., 2015, Sharing the focus: engaging with support workers to include people with communication needs in research, *British journal of learning disabilities*, 44, s. 138-135. Tillgänglig: EBSCO. Hämtad 23.10 2019.
- Lysaght, R., Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A., & Cobigo, V., 2016. Inclusion through work and productivity for persons with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30(5), 922-935. Tillgänglig: Academic Search Elite: Ebsco. Hämtad: 22.10.2019.
- Madsen, B., 2006, *Socialpedagogik, Integration och inklusion i det moderna samhället*, Studentlitteratur: Lund
- Meeuwisse, A., Swärd, H., Sunesson, S. & Knutgård, M., 2016, *Socialt arbete, en grundbok*, uppl.3., Natur & kultur, Stockholm.
- Neonova AB: *Pict-O-stat*. Tillgänglig: <http://neonova.se/pictostat/> Hämtad: 8.11. 2019.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H.T., Pörfors, P. & Antilla, H., 2019, The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. p.1-30 Tillgänglig: <https://www.kehitysvamma-liitto.fi/liitto/tutkimushankkeet-ja-tutkijat/> Hämtad: 24.10. 2019.
- Nilsson, I. & Townsend, E., 2014, Occupational Justice – bridging theory and practice. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 2014;21 : 64-70.
- Nivala, E. & Ryyänen, S., 2019, *Sosiaalipedagogikka – kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*, Gaudeamus, Tallinn.
- Rebeiro Gruhl, K.L., 2010, The employment rights of people with serious mental illness in Ontario: considering the influence of dominant ideology on marginalizing practices, *WFOT Bulletin*, vol. 62.
- Rosengren, Å., Söderström, E., Cederberg, A., Brantberg-Ahlfors B. & Sigfrids, I., 2019, *Socionomstuderandes förståelse av begreppet delaktighet* Tillgänglig: <https://journal.fi/sosiaalipedagogikka/article/view/70239/47759> Hämtad: 1.2 2020
- Sandqvist, J. 2017, Evidensbaserad bedömning av arbetsförmåga. Assessment of Work Performance (AWP) och Assessment of Work Characteristics (AWC). *Ergoterapeuten* 1: 62-66.

- Santavirta, N., 2019, Föreläsning om kvantitativa forskningsmetoder
Tillgänglig: <https://www.youtube.com/watch?v=eFjzNs8iQJU&feature=youtu.be>
Hämtad: 11.12.2019.
- Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2011, *Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet* (PDF). Hämtad: 11.04.2019
- Söderbacka, G., 2020, Expert- och utvecklingscentret av Kårkulla samkommun, Konversation via epost. 9.3.2020.
- TELA rf (Arbetspensionsförsäkrarna), 2020. Vad innebär arbetsförmåga?
Tillgänglig: <https://www.tela.fi/sv/arbetsformagan> Hämtad: 4.3.2020
- TENK (Forskningsetiska delegationen) 2012, *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland*, Tillgänglig: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Hämtad: 29.1.2020.
- THL (Institutet för hälsa och välfärd), 2016, Handbok om funktionshinder service: *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning träder i kraft – fokus på delaktighet och tillgänglighet (SHM)*, Tillgänglig: <https://thl.fi/sv/web/handbok-om-funktionshinderviservice/-/fn-s-konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning-trader-i-kraft-fokus-pa-delaktighet-och-tillganglighet-shm-> Hämtad: 7.3. 2020.
- THL (Institutet för hälsa och välfärd), 2019, Handbok om funktionshinder service: *Delaktighet för personer med funktionsnedsättning* <https://thl.fi/sv/web/handbok-om-funktionshinderviservice/funktionshinder-i-samhallet/delaktighet-for-personer-med-funktionsnedsattning> Hämtad: 6.3 2020.
- THL (Institutet för hälsa och välfärd), 2019a, Handbok om funktionshinder service: *Stöd till självbestämmanderätten*. Tillgänglig: <https://thl.fi/sv/web/handbok-om-funktionshinderviservice/stod-och-service/stod-till-sjalvbestammanderatten> Hämtad: 8.4 2020.
- THL (Institutet för hälsa och välfärd), 2019b, Handbok om funktionshinder service: *Delaktighet för personer med funktionsnedsättning*. Tillgänglig: <https://thl.fi/sv/web/handbok-om-funktionshinderviservice/funktionshinder-i-samhallet/delaktighet-for-personer-med-funktionsnedsattning> Hämtad: 6.3 2020.
- Tideman, M., Lövgren, V. & Szönyi, K., 2017, *Intellektuell funktionsnedsättning och arbete*. Tillgänglig: <https://forte.se/app/uploads/2017/09/fik-10-webb.pdf> Hämtad: 4.2.2020 .
- Trost, Jan. 2012. *Enkätboken*. 4. Uppl. Studentlitteratur, Lund.
- Tuominen, P., 2016, *Vårdguiden: intellektuell funktionsnedsättning – utvecklingsstörning*. Tillgänglig: <https://www.1177.se/sjukdomar--besvar/hjarna-och-nerver/larande-forstaelse-och-minne/intellektuell-funktionsnedsattning---utvecklingsstoring/> Hämtad: 11.11 2019 .

WHO (Världshälsoorganisationen), 2018, Definition: *intellectual disability*.
Tillgänglig: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2010/15/childrens-right-to-family-life/definition-intellectual-disability> Hämtad: 2.12.2019 .

Winston, 2018, Hur gör man en bra enkät,
Tillgänglig: <https://www.winston.se/artiklar/hur-gor-man-en-bra-enkat/>
Hämtad: 5.2.2020.

BILAGOR

Bilaga 1, samtyckesblankett till enkätstudien "Kartläggning av arbetsförmåga"

LÄTTLÄST INFORMATIONSBREV OCH SAMTYCKE

Information till deltagare

Yrkeshögskolan Arcada
vill göra en undersökning
tillsammans med Kårkulla.



Undersökningen heter
"Kartläggning av arbetsförmåga
hos personer med intellektuell funktionsvariation".

Arbetsförmåga betyder

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

Intellektuell funktionsvariation betyder

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

1/2(4)

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

Vi gör undersökningen
med hjälp av ett dataprogram där det finns bilder och ljud.
Programmet heter Pict-O-Stat.

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

Kontaktperson på Arcada är
Annikki Arola
Lektor i ergoterapi.
Kontakta Annikki
Ifall du har frågor.

Annikki Arola, proprefekt, lektor i ergoterapi
+358207699422
annikki.arola@arcada.fi

1/3(4)

SAMTYCKE TILL ATT DELTA I UNDERSÖKNINGEN

Ingen annan än personerna
som jobbar med undersökningen
vet vad du har svarat.

All information sparas i ett låst skåp
på Yrkeshögskolan Arcada
i Helsingfors.

Du kan när som helst säga
att du inte vill vara med i undersökningen.

- Jag vill vara med i undersökningen
- Jag går med på att mina svar sparas på Arcada

Datum _____

Underskrift _____

Skriv ditt namn
med stora bokstäver _____

.....

Samtycket har mottagits på Arcada av _____

Namnförtydligande _____

Datum _____

Bilaga 2, frågorna till enkätstudien "Kartläggning av arbetsförmåga"

1. Jag kan tala
2. Jag använder bilder och tecken
3. Jag förstår skriven information
4. Jag klarar av stress på arbetsplatsen
5. Jag har fått stöd från min chef på arbetsplatsen
6. Jag känner eller har känt gemenskap med mina arbetskamrater
7. Någon har sagt elaka ord till mig på arbetsplatsen
8. Jag har god balans
9. Jag kan sitta på knä
10. Jag kan gå en hel arbetsdag
11. Jag kan lyfta stora och tunga förpackningar (5–10 kg), t.ex. en låda med bananer
12. Jag kan plocka saker i en snabb takt
13. Jag kan sträcka mina armar neråt och uppåt
14. Jag kan sträcka mina armar åt höger och vänster
15. Jag kan vika en låda
16. Jag klarar av att flyta minder föremål med handen, t.ex. en schampoflaska
17. Jag tycker om att göra olika arbetsuppgifter
18. Jag har bra finmotorik, t.ex. kan jag så frön
19. Jag kan jobba även om det är ljud i bakgrunden
20. Jag kan räkna pengar
21. Jag kan sopa och moppa golv
22. Jag kan torka damm
23. Jag klarar av att arbeta snabbt
24. Jag tycker om att arbeta utomhus
25. Jag tycker om att arbeta tillsammans med andra
26. Jag tycker om att jobba för mig själv
27. Om något är svårt att förstå så kan jag fråga om hjälp
28. Jag tycker om att göra samma arbetsuppgifter hela tiden
29. Var bilderna lätta att förstå?
30. Var det lätt att förstå frågorna?
31. Var ljudet bra?

Bilaga 3, samtyckesblankett till enkätstudien "Tillit till egen förmåga i arbetslivet"

LÄTTLÄST INFORMATIONSBREV OCH SAMTYCKE

Information till deltagare

Yrkeshögskolan Arcada
vill göra en undersökning
tillsammans med Kårkulla.



Undersökningen heter

“Tillit till egen förmåga i arbetslivet”.

Vi vill ta reda på hur du upplever din förmåga av att klara vissa situationer på arbetsplatsen.

Vi gör undersökningen med hjälp av intervjuer.

Kontaktperson på Arcada är

Annikki Arola

Lektor i ergoterapi.

Kontakta Annikki

Ifall du har frågor.

Annikki Arola, proprefekt, lektor i ergoterapi

+358207699422

annikki.arola@arcada.fi

3/2(3)

SAMTYCKE TILL ATT DELTA I UNDERSÖKNINGEN

Ingen annan än personerna
som jobbar med undersökningen
vet vad du har svarat.

All information sparas i ett låst skåp
på Yrkeshögskolan Arcada
i Helsingfors.

Du kan när som helst säga
att du inte vill vara med i undersökningen.

- Jag vill vara med i undersökningen
- Jag går med på att mina svar sparas på Arcada

Datum _____

Underskrift _____

Skriv ditt namn
med stora bokstäver _____

3/3(3)

.....

Samtycket har mottagits på Arcada av _____

Namnförtydligande _____

Datum _____

Bilaga 4, frågorna till enkätstudien "Tillit till egen förmåga i arbetslivet"

Swedish Version of the General Self-Efficacy Scale

Marcus Koskinen-Hagman, Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem, 1999

1. Jag lyckas alltid lösa svåra problem om jag bara anstränger mig tillräckligt.
2. Även om någon motarbetar mig hittar jag ändå utvägar att nå mina mål.
3. Jag har inga svårigheter att hålla fast vid mina målsättningar och förverkliga mina mål.
4. I oväntade situationer vet jag alltid hur jag skall agera.
5. Till och med överraskande situationer tror jag mig klara av bra.
6. Tack vare min egen förmåga känner jag mig lugn även när jag ställs inför svårigheter.
7. Vad som än händer klarar jag mig alltid.
8. Vilket problem jag än ställs inför kan jag hitta en lösning.
9. Om jag ställs inför nya utmaningar vet jag hur jag skall ta mig an dem.
10. När problem uppstår kan jag vanligtvis hantera dem av egen kraft.

Response Format:

1 = Tar helt avstånd
2 = Tar delvis avstånd
3 = Instämmer delvis
4 = Instämmer helt

Svarsblankett



	4	3	2	1
Fråga 1				
Fråga 2				
Fråga 3				
Fråga 4				
Fråga 5				
Fråga 6				
Fråga 7				
Fråga 8				
Fråga 9				
Fråga 10				

Region:

Kön:

Ålder: