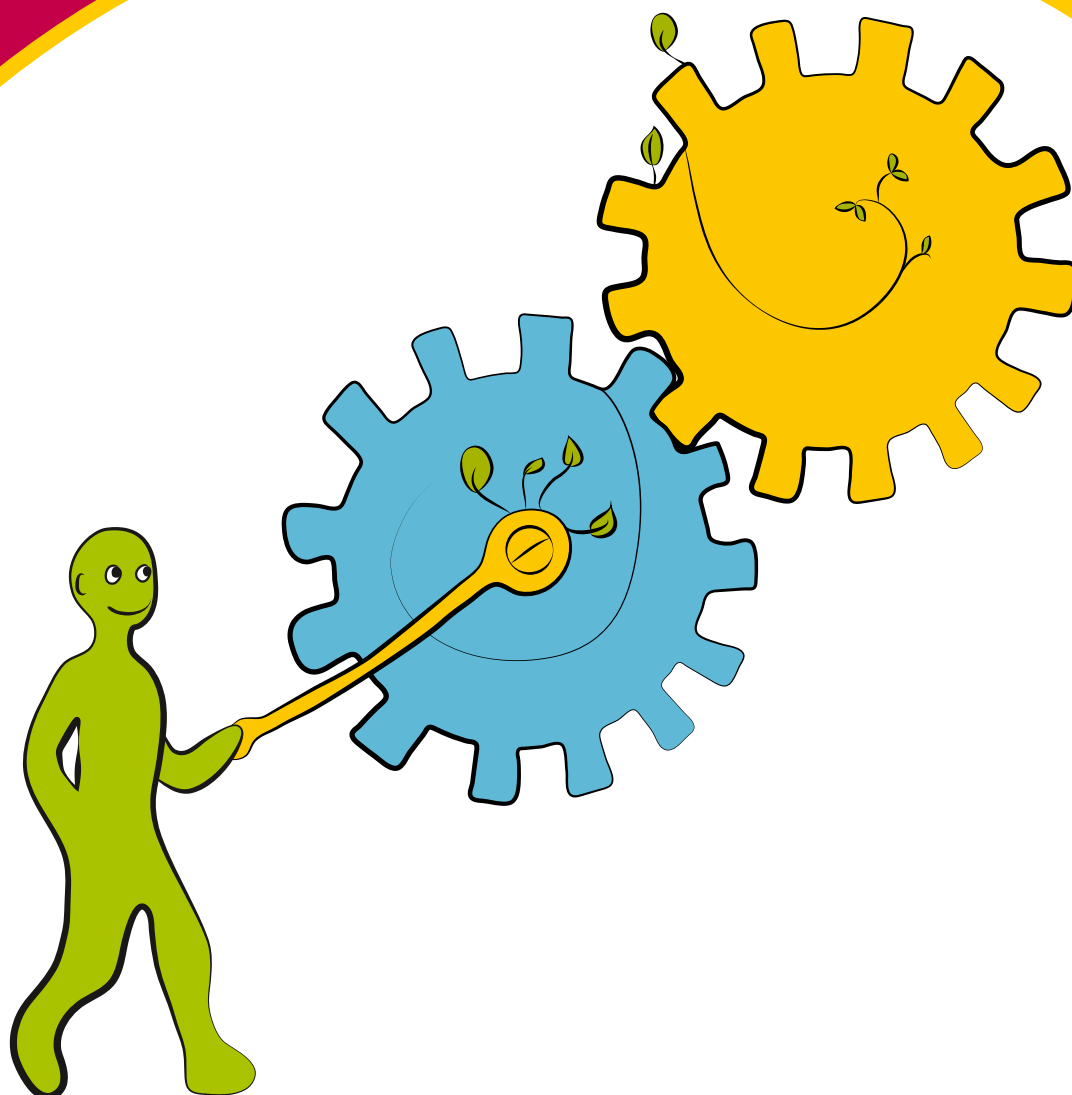


**HANDIKAPP
FÖRBUNDEN**

Rätt stöd till arbete



Innehåll

Inledning	3
Projektet Rätt stöd till arbete	4
Kommunens stöd till arbete	7
Modellkommuner	9
Hudiksvall	10
Kristinehamn	14
Partille	18
Skellefteå	22
Tyresö	26
Gruppsamtal	31
Utbildning	33
Att ta klivet	34
Mötet med arbetslivet	36
Stödpersonen	38
Vad gör man på jobbet?	40
Stöd på arbetet	41
Arbetsledningen	42
Arbetsgemenskapen	45
Att få ihop vardagen	47
Familj och vänner	48
Myndighetskontakter	49
Ekonomi	52
Delaktighet	54
Slutsatser från gruppsamtalen	57
10 råd till kommunerna	62
Presentation av deltagarna	64

Inledning

En stor grupp i samhället kan och vill arbeta, men får inte chansen. Nästan 200 000 personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Dessutom finns det många som inte är registrerade som arbetssökande och därmed står utanför arbetslöshetsstatistiken. De är utanför utanförskapet.

Att ha en funktionsnedsättning behöver inte innebära nedsatt arbetsförmåga. Bara hälften av de som säger sig ha en funktionsnedsättning påstår att deras arbetsförmåga är nedsatt. Den här skriften – och satsningar i svensk arbetsmarknadspolitik – handlar om gruppen som har funktionsnedsättning OCH nedsatt arbetsförmåga.

Sysselsättningsgraden bland personer med nedsatt arbetsförmåga har sjunkit sedan 1990-talet. Vid 1998 års Arbetskraftsundersökning (AKU) var siffran 56 procent och 2008 hade den sjunkit till 50 procent. Därefter har inga fler sådana mätningar gjorts. En siffra för 2012 är 44 procent, men undersökningarna är inte helt jämförbara. Motsvarande siffra för befolkningen i övrigt är 75 procent.

De senaste åren har fler skrivit in sig på Arbetsförmedlingen. En anledning är förändrade sjukförsäkringsregler. De flesta av dem som övergått från sjukskrivning till att vara arbetssökande har någon funktionsnedsättning. Det är en av orsakerna till att andelen med nedsatt arbetsförmåga på Arbetsförmedlingen har ökat från tio till drygt 26 procent de senaste 20 åren.

Anställningar av personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga är inte beroende av konjunkturläget (då skulle sysselsättningsgraden för 2008 ha varit högre). Istället pekar många på arbetsgivarnas osäkerhet och rädsla att anställa. Samhällsdebatten handlar ännu mer om den arbetssökandes eget ansvar. Det är den enskilde själv som ska rusta sig och förändras.

Arbetslivet borde inte vara ett krig man "rustar" sig för, utan en arena där var och en bidrar efter arbetsförmåga. En sådan inkluderande arbetsmiljö ger fler jobb.



Projektet Rätt stöd till arbete

Handikappförbundens projekt Rätt stöd till arbete finansieras av Allmänna arvsfonden och pågår under perioden september 2011 till augusti 2014. Ambitionen är att lyfta framgångsrika arbetssätt i kommunernas stöd till arbete, med syftet att fler människor med funktionsnedsättning får arbete och därmed kan försörja sig själva.

Fem kommuner valdes ut som modellkommuner. Sveriges kommuner och Landsting, Socialstyrelsen och Svenska Supported employment-föreningen föreslog ett antal kommuner som besöktes och intervjuades enligt ett särskilt frågeformulär. Efter noggrann genomgång utifrån bestämda kriterier valdes Hudiksvall, Kristinehamn, Partille, Skellefteå och Tyresö ut.

Att kartlägga landets 290 kommuner hade varit ett projekt i sig och därför påstår vi inte att modellkommunerna är "bäst i klassen". Det är ändå kommuner med goda ambitioner att stödja människor med funktionsnedsättning till att få arbete. Att metoder och organisation skiljer sig åt mellan kommunerna är här en styrka.

Arbetsmarknadsenheter och daglig verksamhet

Modellkommunerna har besökts flera gånger. Studiebesök och enskilda intervjuer med tjänstemän och arbetsgivare har gjorts. Samarbetet har skett med såväl arbetsmarknadsenheter som daglig verksamhet enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (härefter LSS). Förutom möten och intervjuer med tjänstemän har projektet träffat kommuninvånare med funktionsnedsättning som berörts av arbetsmarknadsinsatserna.

För Handikappförbunden är det viktigt att fånga hur personer som får stöd till arbete upplever stödet och hur arbetsplatserna fungerar för dem. Vilket stöd har man fått? Vad har varit avgörande för att få anställning? Vad har fungerat bra? Vilka arbetssätt leder till att fler personer går från bidrag till egen försörjning?

Ett bra stöd ska stärka individen och bygga på delaktighet. Den som känner till sina rättigheter och skyldigheter har

större möjligheter till egenmakt och kan påverka stödet i rätt riktning. Med delaktighet menas här möjligheten att styra över sin egen väg ut i arbetslivet och att kunna påverka sin situation på arbetsplatsen (där ord som medbestämmande och inflytande är vanligare).

Delaktighet en förutsättning

Delaktighet är en förutsättning för att kunna vara en aktiv medborgare. Det är viktigt att understryka att det inte är funktionsnedsättningen som avgör delaktigheten utan de begränsningar samhället bygger upp. Om däremot alla människors resurser tas tillvara blir samhället starkare och rikare.

I denna skrift fångar vi upp det personliga perspektivet och hoppas att detta ger dem som arbetar med stöd till arbete i kommunerna ett inifrånperspektiv och välbehövlig kunskap om hur livet fungerar när man lever med funktionsnedsättning. I bästa fall hjälper skriften till att utveckla kommunernas stöd till arbete så att det i framtiden blir effektivare.

Slutligen önskar vi att Handikappförbundens medlemsförbund med hjälp av exemplen i skriften kan stärka de egna medlemmarna så att fler kommer ut på den öppna arbetsmarknaden. Vi tackar särskilt de 37 personer som har bidragit med sina upplevelser av det stöd de fått. Vi tror att även ni – och andra som har funktionsnedsättningar – har glädje av Rätt stöd till arbete.



Kommunens stöd till arbete

Efter Arbetsförmedlingen är kommunerna den största aktören för stöd till arbete. Men det finns 290 kommuner och olika sätt att organisera stödet. De kommunala arbetsmarknadsinsatserna hade ett uppsving på 1990-talet men har på senare år minskat något. Några större skillnader mellan olika politiska styren finns inte. Däremot skiljer sig kommunerna åt i storlek, folkmängd, arbetslöshet och utbildningsnivå.

2008 fanns 68 arbetsmarknadsråd, ofta för fler kommuner. 85 procent av kommunerna hade 2005 en övergripande arbetsmarknadsenhet. Namnen varierar men i denna skrift används i regel ordet arbetsmarknadsenhet. Arbetsmarknadsenheterna samarbetar oftast med Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen, psykiatrin, socialpsykiatrin och missbruksvården.

Vanliga insatser är praktikplatser och offentligt skyddat arbete (OSA) inom den egna kommunen. Ibland finns särskilda program för att anställa personer under en viss tid, till exempel ett halvår. Efter ett halvår kan den arbetssökande övergå till a-kassa. Detta kan vara en fördelaktig affär för kommunkassan, men frågan är om det leder till anställningar i det långa loppet. Vissa "vikta" anställningar för människor med funktionsnedsättning förekommer, liksom policyer om att ta emot praktikanter eller rekrytera enligt mångfaldsprinciper.

Villkorat försörjningsstöd

Den som inte kan försörja sig själv har enligt socialtjänstlagen rätt till ekonomiskt bistånd från kommunen. Men försörjningsstödet är ofta "villkorat" med att man deltar i olika arbetsmarknadsprogram, har praktik eller studerar.

Personer med psykiska funktionsnedsättningar kan ha daglig sysselsättning enligt socialtjänstlagen. Daglig verksamhet erbjuds dem som har ett beslut om detta enligt LSS. Verksamheterna utvecklades från början med tanke på intellektuella funktionsnedsättningar, men tar emot allt fler med autism, till exempel Aspergers syndrom. Daglig verksamhet bör ha som mål att den som har potential på sikt ska kunna

få möjlighet till lönearbete, men ytterst få dagliga verksamheter drivs enligt Socialstyrelsen enligt detta mål.

Antal som övergår till anställning på den reguljära arbetsmarknaden är ytterst få, trots att Socialstyrelsens kartläggning från 2008 uppskattar att cirka tio procent av deltagarna skulle kunna gå vidare till arbete. Enligt Socialstyrelsen är risken stor att daglig verksamhet blir en "slutstation" för många som egentligen skulle kunna jobba. Den oro som är förknippad med att lämna daglig verksamhet kommer belysas i den här skriften.

Riktiga jobb utan lön

De flesta av deltagarna i daglig verksamhet ägnar sig åt sysslor i särskilda lokaler, men många (15 procent 2006) har placering ute på arbetsplatser. Många utför "riktiga" jobb, men då utan lön – i bästa fall en habiliteringsersättning på några kronor i timmen. Daglig verksamhet bedrivs i kommunal regi, men också av privata företag. Vissa aktörer är specialiserade på just arbetsplatsintroduktion och stöd mot arbetslivet.

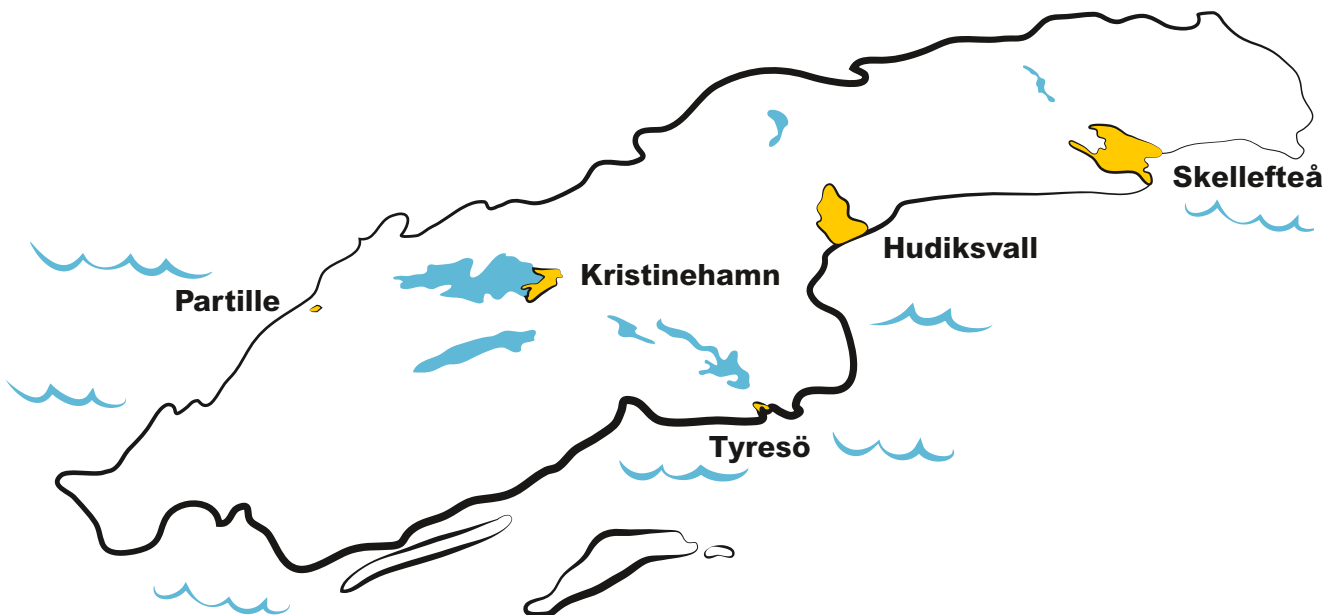
Ofta är arbetsmarknadsenheten och daglig verksamhet åtskilda. Handikappförbunden utgår däremot inte från organisatoriska skiljelinjer utan tar allt stöd till arbetssökande med funktionsnedsättning i ett samlat grepp.

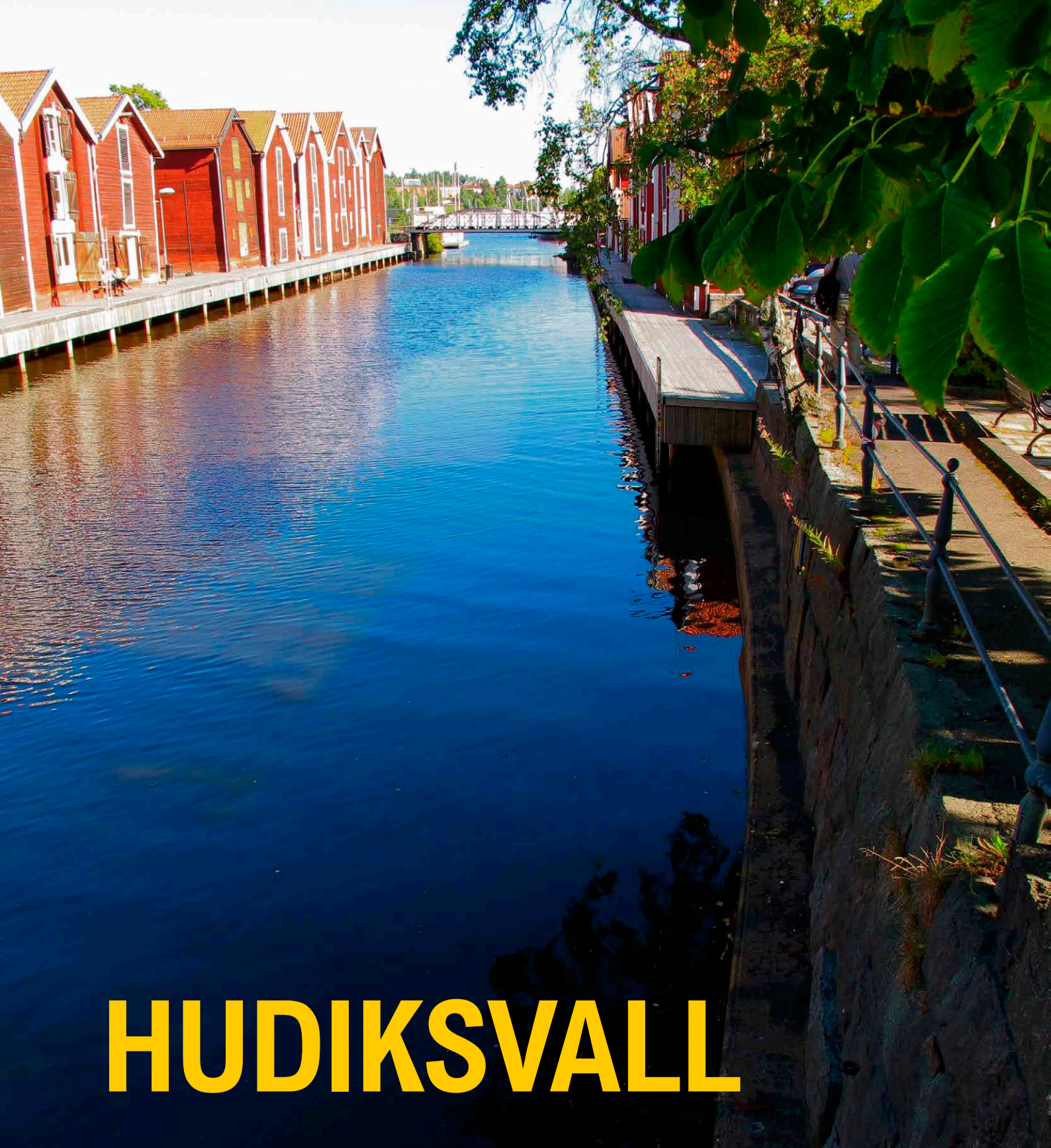
Det finns ingen lättillgänglig och jämförbar uppföljning av resultaten i de arbetsmarknadsverksamheter som kommunerna driver. Det finns heller ingen samlad bild av vilka arbetsätt som används och som leder till att personer med funktionsnedsättning får anställning. Har de kommuner som lyckas egna metoder? Och vilka kommunala förutsättningar krävs för att lyckas i arbetet?

Den metodik som oftast lanserats i syfte att stödja personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla ett arbete går under samlingsnamnet Supported employment och har utvecklats i USA och i Kanada. Många säger sig använda den metoden, eller någon liknande. Supported employment har varit ett av de arbetsätt som Rätt stöd till arbete satt sig in i. Men frågan har också ställts om den arbetssökande själv är delaktig och förstår vilken metod som används.

Modellkommuner

Här följer fem avsnitt om modellkommunerna. Statistiken i faktarutan kommer från Arbetsförmedlingen. Arbetslöshetsciffran gäller oktober 2013 och öppet arbetslösa plus arbetssökande i "program med aktivitetsstöd". För hela Sverige är siffran 8,5 procent. Andel av arbetssökande med respektive utan nedsatt arbetsförmåga som fått arbete under 2012 är ett värde som Arbetsförmedlingen tagit fram särskilt för Rätt stöd till arbete. För hela Sverige är den 3 respektive 7 procent. Arbetsmarknadsenhetens resultat redovisas på olika sätt i olika kommuner och kan därför inte jämföras med varandra.





HUDIKSVALL

Hudiksvall ligger vid en vik av Bottenhavet. Trakten är en gammal industribygd med Iggesunds pappersbruk, Ericssons fiberkabeltillverkning och HIAB:s kranar som stora arbetsgivare.

Under den kommunala förvaltningen Lärande och kultur finns Centrum för utveckling och lärande där enheterna för Arbetsliv och vägledning, Vuxenutbildning samt Hudiksvalls Resurscentrum (HRC) ligger.

HRC bildades 2007 och är en samlad ingång mot arbetslivet och ett samarbete mellan förvaltningarna Lärande och kultur, Social- och fritidsförvaltningen samt Omsorgsförvaltningen. Detta centrum är en utförarenhet som får uppdrag från daglig verksamhet, sysselsättning enligt Socialtjänstlagen, villkorat försörjningsstöd samt Arbetsförmedlingen.

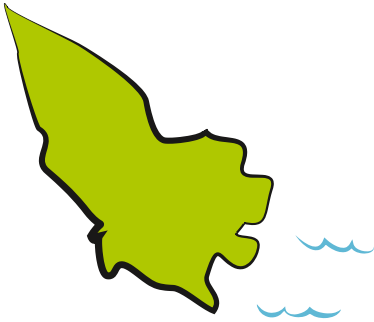
Man erbjuder arbetsträning och vidareutbildning med målet att komma närmare arbetsmarknaden, bli mer delaktig och inte hamna i utanförskap. En framgångsrik metod har varit lärlingsutbildning. Några exempel på verksamheter är Grön omsorg, dataverksamheten Kobra, skapande verksamhet, kök, vaktmästeri och snickeri. Härvan är en hantverksbutik i Hudiksvalls välbevarade hamn. På Resursen finns second hand-butik, möbelrenovering och café.

128 personer var inskrivna på HRC 2012. Enheten har två arbetsmarknadssekreterare och en arbetskonsulent. När man är redo att söka jobb kopplas Arbetsförmedlingens SIUS-handläggare (särskilt introduktions- och uppföljningsstöd) in och tar så småningom över. Konsulenten stöder också personer inom daglig verksamhet genom att leta upp praktikplatser som kan leda till anställning.

Yrkeskurser inom daglig verksamhet

Elva personer i daglig verksamhet läser just nu yrkeskurser för att komma närmare arbetslivet. HRC ansvarar också för personer som har daglig sysselsättning enligt Socialtjänstlagen. Det är människor som av Försäkringskassan bedömts sakna arbetsförmåga, men som erbjuds "arbetsliknande förhållanden".

Stödet börjar med ett trepartssamtal där "beställaren",



HRC och deltagaren tydliggör behoven och själva uppdraget. Alla ska vara överens om vad som ska ske. Arbetsförmågebedömningar görs under tre månader på Café CUL med över tusen personer som vistas i huset dagligen. Bedömningen görs alltså i "skarpt läge", det vill säga i en verklig arbetssituation.

Bedömning görs av förmågan att passa tider, ta instruktioner, fullfölja uppgifter, ta initiativ och fungera i grupp. "Det är en liten yta bakom disken på caféet, så samspelet måste fungera", säger Maria Bjellman, som jobbat med handledning i caféet i över tio år. Hon blir stimulerad av så kallade omöjliga fall. "Det viktiga i handledarjobbet är att vara intresserad av andra människor", säger Maria.

Arbetsförmedlingen och kommunens rehabiliteringsteam beställer också arbetsförmågebedömningar av HRC. Deltagaren skriver på och kan markera avvikande mening. "Det är bra att ibland våga vara obekvämt och utmana individen", säger Yvonne Lindfors, enhetschef på HRC. Uppföljning med kommunens arbetsmarknadssekreterare görs sedan en gång i månaden.

Om HRC är en gemensam ingång, så kan utgången ibland vara oklar. Om man till exempel har Offentligt skyddat arbete som tar slut är det inte alls säkert att det finns en fortsättning. "Ingen har riktigt ansvaret för nästa steg", konstaterar Yvonne.

I ett antal sociala företag har cirka 80 personer anställning och 60 arbetsträning, rehabilitering eller sysselsättning. Styrelserna består ofta av personal från verksamheterna själva. Både kommunen och Arbetsförmedlingen har tecknade avtal med de sociala företagen, som alltså blir kunder i företaget.

I de sociala företagen anpassas arbetsuppgifterna till individen, men det är också ett steg närmare den öppna arbetsmarknaden. Vid anställning kan Arbetsförmedlingen vara med om man har rätt till något stöd eller kommunen om personer har försörjningsstöd. Hudiksvalls kommun köper tjänster av Coompanion som stöder sociala företag med utbildning, rådgivning och arbetsgivarfrågor. "Sammantaget bidrar de sociala företagen till ökad hälsa, minskade samhällskostnader och lokal tillväxt", står det på gladahudikmodellen.se - en hemsida för de sociala företagen i Hudiksvall.

Hushållsfixarna startades 2003, Kraftkällan och Kraterkraft 2005. Nykraft har sedan tillkommit. Hushållsfixarna startade



som ett EU-projekt i kommunal regi. Företaget är nu ett socialt arbetskooperativ i form av en ideell organisation. "När ekonomisk hållbarhet råder kan någon av företagets praktikanter få anställning", säger verksamhetsansvariga Anna Ytell, som handleder arbetstagare och praktikanter.

Hushållsfixarna erbjuder RUT- och ROT-tjänster. De största inkomsterna kommer från städning, flyttstädning och fönsterputs. Hushållsfixarna har retrobutik, syverkstad, dataåtervinning och kiosk. De bakar också på beställning. Så kallad fixarlegitimation gör att kunden vet vem som utför arbetet.

Företaget hjälper till med privatekonomi och väckning

En gång i veckan deltar de olika verksamheterna i gemensam friskvård. Aktiviteter som skytte, bowling, loppis, svamplockning och fiske stärker de sociala banden. En dag i veckan hålls utbildning i till exempel privatekonomi. Hushållsfixarna hjälper ofta till med att få ordning på ekonomin, men även med daglig väckning om så behövs. Man kan också få stöd i kontakt med vården eller olika myndigheter.

Aktuella socialfondsprojekt i Hudiksvall är BraFöre – att integrera anställdas kompetensutveckling med verksamhetens utveckling, Naturkompetens – grön rehabilitering till flyktingar med låg utbildningsnivå och Sigrid – ungdomar erbjuds gruppvägledning, motiveringskurs och "praktiklön" istället för försörjningsstöd.

Det är ont om lediga jobb i Hudiksvall och emellanåt även ont om praktikplatser. Viss konkurrens kan då uppstå mellan HRC, Arbetsförmedlingen, skolor och andra som vill ha praktik. Vissa kommunala verksamheter har varit dåliga på att själva ta emot praktikanter.

Inför 2014 organiserades en ny samlad ingång (Enig) för ungdomar. Arbetsförmedlingen, Socialtjänsten och Centrum för utveckling och lärande samverkade. Något samordningsförbund finns inte i Hudiksvall, men en förening för samverkan mellan skola och arbetsliv.

I Hudiksvall finns teaterensemblen Glada Hudik där skådespelarna har intellektuella funktionsnedsättningar. Teatergruppen har rönt stora framgångar och bland annat spelat på Broadway i New York.

HUDIKSVALL

Invånare: 37 000

Arbetslöshet: 9,4 %

Andel av arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga som fick arbete 2012: 3 % (utan nedsatt arbetsförmåga: 8 %)

Arbetsmarknadsenhetens resultat:
37 % till arbete/studier 2012.

Öppna jämförelser om Daglig verksamhet

- JA Brukarundersökningar används för att utveckla verksamheten.
- JA Habiliteringssättning betalas ut till deltagarna.
- NEJ Personer har gått från daglig verksamhet till lönearbete eller skyddat arbete.
- NEJ Rutin för att pröva möjligheten till arbete.

Tre bra saker kommunen gör:

- En gemensam ingång till allt stöd.
- Arbetsförmågebedömning i "skarpt läge".
- Sociala företag som anställer.



KRISTINEHAMN

Kristinehamn ligger i östra Värmland, vid en vik av Väneren. Stora industrier är Cabby:s husvagnar och Akzo Nobel:s lim. Det görs även turbiner och husbilar i kommunen. Rolls Royce har en stor anläggning utanför staden. TågAB med cirka 100 anställda renoverar gamla tåg och kör dem på Inlandsbanan som utgår från Kristinehamn.

Arbetsmarknadsenheten heter Utvecklingscenter och är en samlad ingång för ett hundratal personer som är på väg mot praktik och anställning, oavsett funktionsnedsättning. De flesta har försörjningsstöd eller subventionerad anställning. Vid inskrivningen börjar man med trepartsamtal för att stärka individen och leta efter arbetsplatser. Uppföljning sker en gång i månaden. Idag arbetar tre coacher på Utvecklingscenter.

Utvecklingscenter beställer arbetsträning av Östervik Rehab, en stadsbondgård med tolv platser för arbetsträning och åtta för långvarig sysselsättning. På Östervik jobbar en samordnare och fyra arbetshandledare som umgås och arbetar sida vid sida med deltagarna.

Maten lagas av deltagarna enligt ett rullande schema. Östervik är registrerad som djurpark och en del av arbetet handlar om skötsel av hästar, får, getter, höns, grisar, hund och katten Rulle. 600 säckar ved kapas varje år för försäljning. På snickeriet renoveras möbler och skyltar. Fixartjänsten hjälper pensionärer med enkla praktiska problem.

Deltagarna provar först i två veckor och får sedan stanna några månader till ett år då man successivt övergår till anställning. Fredrik Nilsson är samordnare på Östervik och har uppföljning med deltagarna varannan månad. Men Fredrik tycker att det har blivit kärvare att få arbetsgivare att ta emot praktikanter. För några år sedan tackade hälften ja, men numera tycker många att det är för tungt att handleda. Flera har efterfrågat handledarutbildning.

Stadsbondgård innebär att barn kan komma och titta på djuren eller hoppa i hopptornet med halm. På helgerna kommer familjer för att grilla ute på gården. Barnkalas har förekommit. "Att vara öppen för allmänheten ger verksamheten brett stöd i kommunen", menar Fredrik Nilsson.



Snöskottning, städning och ledsagarservice

Passagen är en del av Utvecklingscenter med nära koppling till socialförvaltningen. Många kommer från sysselsättningsfasen (Fas 3) eller jobb- och utvecklingsgarantin. Populära aktiviteter är stickning, snickeri och språkträning, berättar Maria-Therese Nordström, handledare på Passagen. Åt kommunen genomförs skogsarbete, snöskottning, städning och skötsel av återvinningsstationer. Passagen jobbar med ledsagarservice och att följa med vid läkarbesök. Deltagarna utför även utomhussysslor åt pensionärer och har en kioskvagn. Cirka 15 personer har fått Offentligt skyddat arbete med lönebidrag.

Camp Nova är från den 1 oktober 2013 det nya namnet på DC-tjänst (före detta dagcenter) och två andra verksamheter. I nya fräscha lokaler har cirka 60 deltagare sin dagliga sysselsättning. Deltagarna kan ha beslut via LSS eller socialtjänstlagen, men även andra som står långt från arbetsmarknaden finns här. Habiliteringsersättningen är 100 kr per vecka.

Det finns verksamheter inom musik, teater och media samt tillverkning av smycken, mattor och ramar för biodling. Tjänster erbjuds inom vaktmästeri och biltvätt. Cirka fem personer är externt placerade. Lasse Johansson arbetar som handledare gentemot företagen. Han är optimist, men ser att många företagare har ont om tid.

På Camp Nova får deltagarna själva välja vad de vill göra. Man planerar att informera i skolorna för att förbereda inför vuxenlivet. Ett coachombud ska i framtiden arbeta nära LSS-handläggaren. Det finns brukarråd och regelbundna arbetsplatsträffar. Lasse Johansson vill att brukarrådet ska ha så mycket makt att det kan få bort olämplig personal. "Som personal ska jag inte ha någon rätt att bestämma över andra", säger han. "Deltagarna ska kunna ge mig sparken om de vill." Däremot ställer han gärna upp med råd och stöd.

Samordningsförbundet Samspelet samordnar finansiering av rehabiliteringsinsatser åt Försäkringskassan. Arbetsförmedlingen, Region Värmland och kommunerna Karlstad, Hammarö, Grums och Kristinehamn. Projektet Samverkstan ger stöd åt personer med funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden. Supported employment används och tonvikt läggs på personens delaktighet.

Samordnade projekt

Inom projektet Stegen finns möjlighet till samordnade insatser för att stödja personer med psykisk, fysisk och/eller social problematik med målet egen försörjning. Samtalsterapi och arbetsförmågutredning erbjuds inom projektet.

Projektet Futuro arbetar med Case-management-metodiken (en stödperson koordinerar vård och stöd) och vänder sig till personer med psykisk ohälsa. En utvärdering enligt Nyttosam-modellen har visat långsiktig nytta för deltagande individer och en ökning av den disponibla årsinkomsten med i genomsnitt 43 000 kr. Samordningsförbundets lokaler erbjuder en mer avslappnad miljö än vad myndigheter gör.

Utvecklingscenter samarbetar med Lärling 2.0 Region Värmland – som arbetar för ökad anställningsbarhet, E 18 – som arbetar mot privata företag samt UMA – Utveckling mot arbete. På Kristinehamns folkhögskola "KPS" kan man läsa in grundskolebetyg eller gå en studiemotiverande kurs.

Ett nytt projekt i Kristinehamn heter Komijobb och där ska 280 ungdomar få sex månaders arbetsträning och sedan ett års anställning. Skulle man därefter bli arbetslös blir det a-kassa, men "att kunna locka med en konkret anställning är jätteviktigt", säger Fredrik Nilsson. Dessutom räknar kommunen med att i slutändan få tillbaka 13 miljoner av de elva man satsar i projektet.

Kommunen har cirka 40 personer med funktionsnedsättningar anställda. Men Lasse Johansson tycker att kommunen borde kunna anställa fler. Kommunens folkhälso- och handikappkonsulent har egen funktionsnedsättning.



KRISTINEHAMN

Invånare: 25 000

Arbetslöshet: 11,3 %

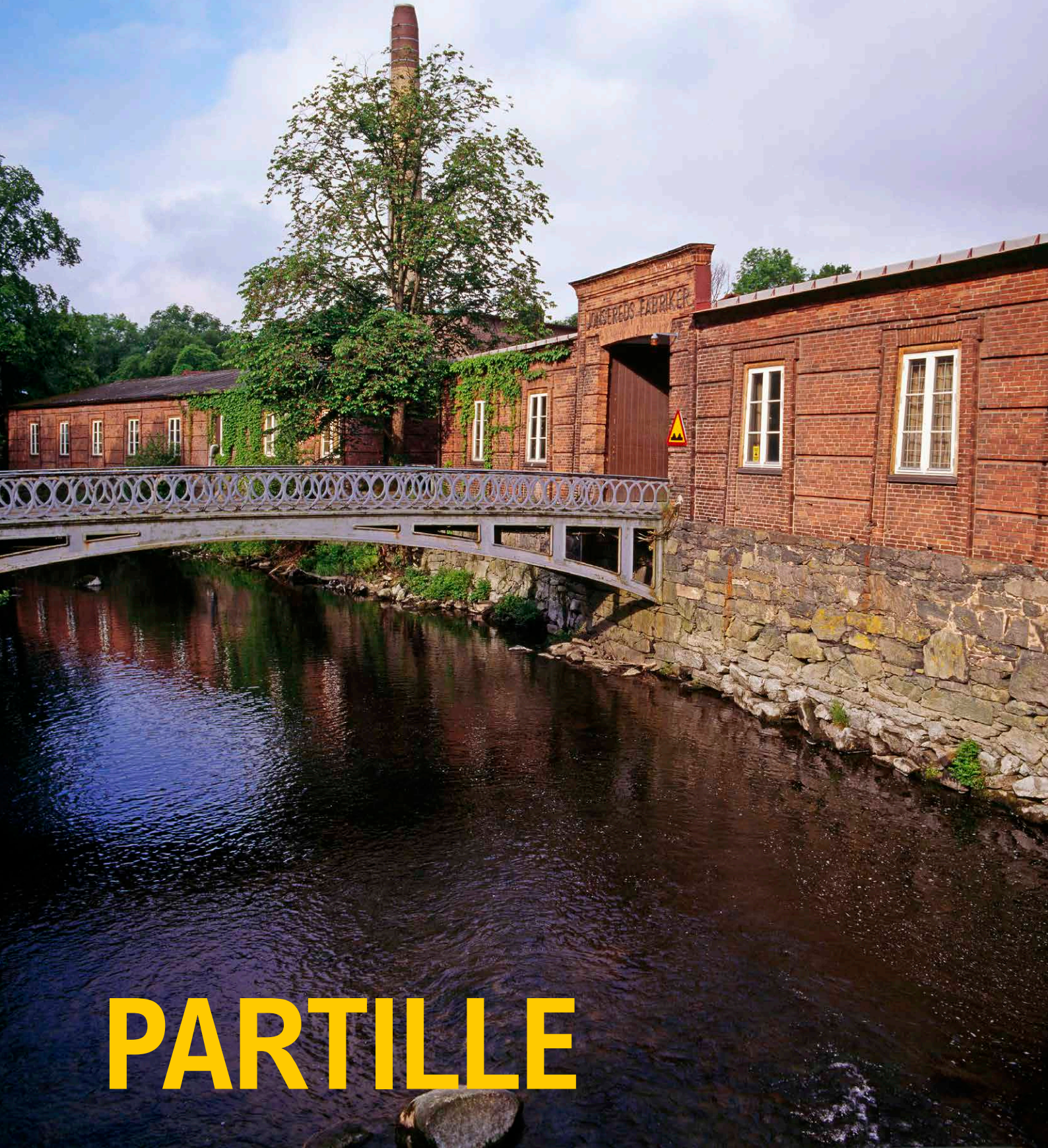
Andel av arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga som fick arbete 2012: 2 % (utan nedsatt arbetsförmåga: 8 %)

Arbetsmarknadsenhetens resultat:
ingen uppgift

- JA Brukarundersökningar används för att utveckla verksamheten.
- JA Habiliteringsersättning betalas ut till deltagarna.
- NEJ Personer har gått från daglig verksamhet till lönearbete eller skyddat arbete.
- NEJ Rutin för att pröva möjligheten till arbete.

Tre bra saker kommunen gör:

- Arbetar systematiskt med arbetsförmågan.
- Arbetar tillsammans med deltagarna.
- Ser till behoven och inte vilken lag stödet ligger under.



PARTILLE

Partille ligger strax öster om Göteborg. Partille centrum delas av järnväg och motorväg. Andra kommundelar är Sävedalen, som är ett villaområde nära Göteborg, Jonsered som är en gammal bruksmiljö och Öjersjö, som omges av jordbruksbygd. Stora arbetsgivare är Triumfglass och Lindex lager.

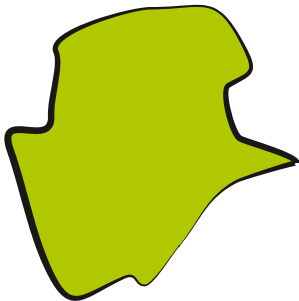
Arbetsmarknadsenheten i Partille har fyra jobbcoacher och sex arbetsledare. Coacherna stöttar personer med försörjningsstöd eller människor som finns inom jobb- och Utvecklingsgarantin, Fas 2 eller sysselsättningsfasen (Fas 3).

På Arbetsmarknadsenheten finns en trädgårdsgrupp med stegvis in- och utslussning. En hantverksgrupp renoverar äldre hus och återskapar trädgården vid Jonsereds herrgård. Futurum second hand jobbar på uppdrag av föreningen Östhjälpen (knuten till Svenska kyrkan). I alla verksamheter finns arbetstagare med Offentligt skyddat arbete, som man kan ha under två år. Tiden kan förlängas vid behov och under åren före pension. Annars tycker Eva Ahlstedt, chef på Arbetsmarknadsenheten att det är viktigt att inte ha snäva tidsgränser. "Individens förutsättningar och behov måste avgöra", säger hon. "Vi försöker stärka det som är positivt och fungerar hos individerna. Ofta kommer man långt med att prata. Att någon bryr sig och frågar... Men arbetsgivarna måste också få det stöd de behöver. Det är viktigt att vara ärlig gentemot arbetsgivarna."

Speed-dating med Swedbank

Samarbetet med Arbetsförmedlingen fungerar bra även om deras långsamma beslutsgångar (bland annat på grund av för lite personal) kan försvåra processen. Ett exempel på annan samverkan är en "speeddating" i samarbete med Swedbank. Tio företag och 30 ungdomar deltog, varav två fick jobb. Swedbank har tillsammans med Arbetsförmedlingen, arbetsmarknadsenheten och kommunens näringslivsansvarige planer för fler "speeddatingar".

Daglig verksamhet i Partille har en tydlig inriktning mot arbetslivet. Biträdande enhetschef Marianne Merin har med sina kolleger byggt upp Arbetslivscentrum i Jonsereds gamla



fabriksmiljö. Detta ger tydliga signaler om att det är arbete som är målet.

Arbetslivscentrum vill likna en normal arbetsförmedling. "Unga med intellektuella funktionsnedsättningar vill ha ett vanligt jobb och inte stanna inom daglig verksamhet", säger Marianne. Man vill leva som andra och ha lön för att kunna köpa bostad, bil och annat man drömmer om.

Det totala deltagarantalet har på 15 år gått från 35 till 114. Drygt hälften är utplacerade på arbetsplatser. Cirka 40 av deltagarna på Arbetslivscentrum har praktik. Daglig verksamhet samarbetar med en livsmedelsbutik och ett företag som jobbar med handskar och arbetskläder.

Genom företagsgrupper (organiserat via Lexbyfixarna) kan man få stöd av personal alla dagar. På arbetsplatserna finns också en handledare som stöts av arbetskonsulenten. Arbetslivscentrum har en lista på olika företag som man regelbundet bjuder in och underhåller relationen till.

Genom två projekt (Steget 2006 – 2007 och Arbetsliv 2009 – 2012) med pengar från Europeiska socialfonden har personer stöttats att övergå till anställning eller närma sig arbetsmarknaden. Arbetsmetoderna i projekt Arbetsliv var:

- Arbetsträning direkt på arbetsplatsen.
- Praktik utifrån deltagarens intressen och önskemål.
- Övergång till anställning.
- Stöd före, under och efter praktiken.
- Kurser för deltagarna.

Projektet utvecklade en metodpärm för kartläggning av livssituationen. Dygnsnäckan beskriver dygnets olika aktiviteter. Illustrationer, kartor och serierutor har producerats av tecknaren Mattias Kvick med flera. En kortlek med fritidsaktiviteter och yrken "spelas" tillsammans med deltagaren för att lättare kunna välja väg.

Kurser med eget kursmaterial

Deltagarna har gått studiecirklar i friskvård och kurser om bland annat arbetslivet, truckkort och att göra sin egen matlåda. Arbetslivscentrum lade ner mycket arbete på att utveckla dessa kurser. Till kurserna ha unika material framställt i lättläst version och cirkelledarversion.

Genom projektet har elva personer lämnat daglig verksamhet och står nu på egna ben. "Men ett treårigt projekt är



ofta för kort tid för att komma ut i anställning", säger Marianne. Att ta steget till anställning är stort och vissa väljer att inte ta det. En orsak är att det kan vara svårt att få det stöd man trots allt behöver efter att ha lämnat daglig verksamhet. Arbetskonsulenterna gör ibland "halvofficiella" uppföljningar även efter anställning, men dilemmat med det livslånga stöd några behöver är inte löst, säger Marianne.

Nio av de elva som fått anställning är män. Därför har man funderat mycket på hur man kan stärka kvinnor att ta klivet ut i arbetslivet. Ett försök man gjort är en så kallad off job-grupp där tjejer träffas och ger varandra stöttning. Men för tillfälle pågår ingen sådan grupp.

Arbetskonsulenterna fick tänka om

Deltagarna var delaktiga i projekten. Det framkom till exempel att det inte var så populärt att arbetskonsulenterna kom på rasterna. "Då tänkte vi om", säger arbetskonsulent Anders Johansson. En annan gång ledde en av deltagarna ett judopass för andra deltagare och personal.

Partille kommun har finansierat kompetensutveckling för hälften av personalen i daglig verksamhet. Misa kompetens har utbildat i "individuellt stöd i arbete", en svensk variant av Supported employment. Även de som inte jobbar med arbetsmarknad har utbildats. Att många personalgrupper har gått utbildningarna och nu tänker på samma sätt är en framgångsfaktor, enligt Maria Padrón Hernández på Contextio Ethnographic, som utvärderat projekt Arbetsliv.

Ett bra projekt skapar inte något nytt utan ska "inleda och snabba på förändringsprocesser som kräver extra tid och pengar", säger utvärderaren. Arbetsliv har varit väl förankrat och inte någon parallellverksamhet. Medlen har inte använts till löner och därför försvann ingen personal när projektet tog slut. Individuellt stöd i arbete har skrivits in i kommunens plan för daglig verksamhet. Och nya personalgrupper utbildas kontinuerligt.

Göteborgsregionen har ett kommunalförbund där man samverkar kring integration och arbetsmarknad. ESF-projektet GRAF erbjuder kompetensutveckling i Supported employment. Det finns också ett samordningsförbund där ett antal kommuner har samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, psykiatri och regionen.

PARTILLE

Invånare: 34 000

Arbetslöshet: 5,3 %

Andel av arbets sökande med nedsatt arbetsförmåga som fick arbete 2012: 3 % (utan nedsatt arbetsförmåga: 7 %)

Arbetsmarknadsenhetens resultat: 42 % till arbete/studier under 2012

Antal som gått från Daglig verksamhet till arbete under ett år: 2

- JA Brukarundersökningar används för att utveckla verksamheten.
- JA Habiliteringsersättning betalas ut till deltagarna.
- JA Personer har gått från daglig verksamhet till lönearbete eller skyddat arbete.
- JA Rutin för att pröva möjligheten till arbete.

Tre bra saker kommunen gör:

- Engagerad personal som stannar kvar.
- Utbildning av all personal.
- God kontakt med arbetsgivare.

SKELLEFTEÅ



Skellefteå ligger vid västerbottenskusten och är känt för sitt ishockeylag och Bolidens guldbrytning. Men staden har också ett rikt förenings- och kulturliv med starka musik- och berättartraditioner. Runt staden finns älvar, havsbad och djupa skogar.

Skellefteå kommun har tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Västerbottens län landsting bildat ett samordningsförbund där myndigheterna gått samman för att gemensamt finansiera och samordna stöd och service till medborgarna enligt modellen Finansiell samordning (Finsam).

Samordningsförbundet bildades 2005 och har en årsbudget på knappt sex miljoner. Försäkringskassan lägger in 50 procent, kommun och landsting 25 procent vardera. Samordningsförbundet är en egen juridisk person och har en styrelse bestående av politiker och tjänstemän. Sedan starten har 35 projekt finansierats.

Stellan Berglund, chef för samordningsförbundet, säger att en bra samordning för att fler ska uppnå egen försörjning kräver:

- Helhetstänkande.
- Delande av information/kompetens.
- Gemensam metod- och kompetensutveckling.
- Formella och informella nätverk.
- Samordning av resurser.

Resurssamordning ökar möjligheterna att kunna göra mer för människor som behöver insatser från flera myndigheter. Genom att de olika myndighetsrepresentanterna får större kunskap om varandras uppdrag och utgår från den enskilde individens förutsättningar minskar risken att medborgare faller mellan stolarna och hamnar i en "rundgång" mellan olika myndigheter.

Utvärderingar har bekräftat fördelarna med samordning mellan myndigheterna. Över hälften av deltagarna i samordnad rehabilitering har fått arbete eller börjat studera efter insatsen. I stort sett alla säger att deras livssituation förbättrats och att de har haft möjlighet att påverka insatserna.



Även de samhällsekonomiska vinsterna har varit stora. De enskilda mår bättre och har mer pengar att leva på. Det ger mer skatt till samhället och minskade kostnader för olika bidrag och även för vård och olika behandlingar. Projektkostnaderna har på så sätt återbetalats redan under projekttiden.

Finns då inga dilemman med samordning? Ett är att myndigheterna kräver av den som vill delta att man ger sitt samtycke till att myndigheterna utbyter information och exempelvis medicinska underlag. Något som Rätt stöd till arbete uppmärksammat är också att funktionshindersrörelsen inte ingår i samordningsförbundet i Skellefteå.

Arbetsmarknadstorget ligger ett kvarter från det "riktiga" torget och är en gemensam ingång för ungdomar (16 till 29 år) med behov av stödinsatser från flera myndigheter. Handläggare på olika myndigheter remitterar till Arbetsmarknadstorget som har handläggare från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, socialtjänsten, arbetsmarknadsenheten samt landstingets psykiatri.

Bestående kontakter över tid

Målet är att minst 50 procent av deltagarna ska gå vidare till egen försörjning. Samtliga ska uppleva en förbättrad livssituation. "Det är viktigt att bygga en relation till individen och ha en bestående kontakt över tid", säger Margareta Larsson, projektledare på Arbetsmarknadstorget. Visst kan denna relation bli så stark att professionaliteten hotas, men detta problem är man medveten om.

Arbetsmarknadstorget startade som ett projekt med personalinsatser från deltagande myndigheter och pengar från samordningsförbundet. Från och med hösten 2013 är projektet en ordinarie verksamhet som finansieras och styrs av de fyra myndigheterna och samordningsförbundet.

Utöver Arbetsmarkstorget pågår ytterligare nio verksamheter som riktar sig till människor med funktionsnedsättning. Ett är Utsikten 2.0 som vänder sig till ungdomar med psykisk ohälsa och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Ett annat är TeXAS som handlar om att stödja personer med Aspergers syndrom att fullfölja studierna.

De olika myndigheternas personal får också gemensam kompetensutveckling inom i ämnet rehabilitering för personer med psykisk sjukdom och funktionsnedsättning. "Det ger en



samsyn om begrepp, ansvarsområden och metoder”, säger Stellan Berglund. Arbetsgivare har fått utbildning i att underlätta anställningar av människor med psykisk funktionsnedsättning. En stödstruktur för socialt företagande med nya arbeten för personer med funktionsnedsättning håller på att utvecklas.

Solkraft sedan 1984

Mer etablerat än alla projekt är Solkraft som startade 1984 som ett samarbete mellan socialtjänst och psykiatri. Solkraft är ett samlingsnamn på olika arbetsrehabiliterande verksamheter i kommunal regi. Ett exempel är Rosengård där man kan prova verksamheter som växthus, bageri, stall med mera. Solkraft står öppet för alla i behov av arbetsrehabilitering och har bland annat skildrats i tv-dokumentären ”En plats i solen”.

Inskrivning kan ske direkt om det klaffar, annars får man prova sig fram. Vid deltid bestämmer man själv arbetstiderna. Regelbundna uppföljningar görs för att utvärdera och sätta upp nya mål. Solkraft arbetar med överföring av kunskap från dem som har egen erfarenhet av psykisk ohälsa till nytillkomna arbetstagare. Betoning läggs på att få den tid som behövs för att växa in i arbetslivet.

Solkraft har en arbetsterapeut, en coach som jobbar med arbetsminnesträning och två arbetskonsulenter, varav den ene är utbildad i Supported employment. Solkrafts resultat för 2009-2010 uppges vara att 45 procent fick arbete eller började studera.

En nyckel till framgång i Skellefteå är tidigt stöd. Arbetsförmedlingen träffar till exempel gymnasiesärskoleelever under det sista året. Man får namn på en handläggare och kan ha ett möte redan under sommaren efter gymnasiet. Andra framgångsfaktorer är täta möten med deltagarna, studiebesök och praktik. På praktikplatsen coachas både handledare och arbetssökande. Uppföljningen med arbetsgivaren är också betydelsefull. ”Man måste värna om relationen till arbetsgivarna”, säger Margareta Larsson.

Nämnas bör också Föreningarnas hus som ligger i ett av de få bevarade trähusen i centrala Skellefteå. Där huserar sex föreningar på psykiatriområdet. Tillsammans driver de ett boende för unga vuxna, bed & breakfast, café och lunchrestaurang. Här får många sin första träning inför arbetslivet.

SKELLEFTEÅ

Invånare: 72 000

Arbetslöshet: 8,7 %

Andel av arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga som fick arbete 2012: 3 % (utan nedsatt arbetsförmåga: 7 %)

Arbetsmarknadsenhetens resultat:
60 % till arbete/studier
2011 – augusti 2013

- JA Brukarundersökningar används för att utveckla verksamheten.
- JA Habiliteringsersättning betalas ut till deltagarna.
- JA Personer har gått från daglig verksamhet till lönearbete eller skyddat arbete.
- JA Rutin för att pröva möjligheten till arbete

Tre bra saker kommunen gör:

- Goda relationer till arbetssökande.
- Tidigt stöd.
- Samordning av resurserna.



TYRESÖ

Tyresö ligger vid Östersjön i Stockholms län och har bland annat framgångsrika fotbollstjejer. Många pendlar in till Stockholm för att jobba, men det finns också cirka tusen småföretag i kommunen. Under kommunens arbetsmarknadsenhet ligger Arbetscentrum som är en samlade verksamhet med målet att "utrota arbetslösheten i Tyresö".

Arbetscentrum lägger tillsammans med individen upp ett vägledande program där arbetsprövning spelar stor roll. En kartläggning av kompetensen görs med hjälp av självskattning. Studie- och yrkesvägledning följer och en handlingsplan görs. Arbetscentrum arbetar ofta med hela familjen.

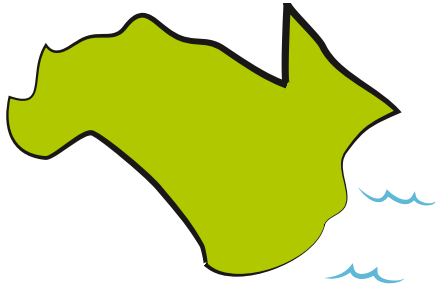
En verksamhet är Café Koppen och Kommuncaféet som serverar över 350 kunder dagligen och förmedlar måltider till över 500 kommunala möten per år. Det finns också textilverkstad vars produkter hamnar på förskolorna eller secondhandbutiken Återfinn. Servicegruppen sköter trädgårdar och snöröjning medan Skogen/Sågen röjer och tillverkar möbler.

"Verksamheterna har olika tempo och man kan börja i lugnt tempo som sedan höjs efter förmåga", berättar Ewa Eriksson som är avdelningschef för Arbetscentrum. Offentligt skyddat arbete eller trygghetsanställning erbjuds för tre månader och som längst tre år.

Bo Richter arbetar som coach på Arbetscentrum och betonar kontakten med arbetsgivarna. Han gör uppföljningar varannan vecka och tycker inte att man ska pressa arbetsgivarna när det gäller att anställa. "Det är lättare att få praktikplatser om de inte känner en plikt att anställa", säger Bo. Man kan komma in på timanställning under sommaren och visa vad man kan. "Arbetsgivaren ser det och anställer på dessa grunder."

Tyresö Dagliga verksamhet (TYDA) vill "ge stimulans och att bidra till personernas individuella utveckling". TYDA samarbetar med företag för individanpassade arbetsuppgifter och har bland annat en loppis. Alla deltagare har en anställd stödperson.

Samordningsförbundet Östra Södertörn ägs och finansieras av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, landstinget och



kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö. Förbundet samordnar rehabiliteringen och vill förhindra eller förkorta sjukskrivningar och arbetslöshet genom tidigt stöd och förebyggande insatser. Syftet med samordningsförbundet är att undvika "rundgång" mellan olika myndigheter. Några samordnade verksamheter är Resursrådet som köper insatser för återgång till arbete samt stresshanteringskurs och sömnskola.

Stort projekt för stöd till arbete

I projektet KomAn (2009–2013), finansierat av Europeiska Socialfonden, samarbetade kommunerna Värmdö, Tyresö, Haninge och Nynäshamn med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Syftet var att stödja arbetslösa med funktionsnedsättning till egen försörjning samt att påverka politikererna.

Projektbudgeten låg på över 125 miljoner. Målgruppen var personer med utvecklingsstörning, förvärvad hjärnskada, psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. KomAn skapade inga nya insatser, utan anpassade dem som redan finns.

KomAn arbetade med en mobiliseringskurs som varade i tolv till 16 veckor. Grupperna bestod av åtta till tolv personer som stöttade varandra i arbetssökandet. De träffades tre gånger i veckan, tre timmar per gång. Kurserna gav både rutiner och självkänsla.

En annan insats var teoretisk och arbetsplatsförlagd vuxenutbildning som anpassades till individerna. Supported employment-metodiken användes och flera dagliga verksamheter bildade sociala företag i form av ideella föreningar där kommunen betalar personal och lokaler.

KomAn redovisar sammanlagt 906 deltagare varav 25 procent gått till arbete eller studier. 78 personer har fått osubventionerad anställning och 164 subventionerad. Den externa utvärderingen visade att deltagarna fått större insikt om sig själva och blivit bättre på att kommunicera, men att förändringen av samhällsstrukturer uteblivit.

Den samhällsekonomiska analysen visade att projektet bär sina egna kostnader efter 20 månader och ger samhällsvinster på 180 miljoner efter fem år. Samordningsförbundet har förlängt tjänsterna inom KomAn till juni 2014.

Framgångsfaktorer i KomAn har varit:



Framgångsfaktorer i KomAn har varit engagemang och en mångfald av kompetenser hos personalen. Deltagarna kunde ha olika insatser parallellt och det fanns inte tidsgränser. Läkarintyg krävdes inte, men utredning kunde göras vid behov. Försörjningen var tryggad under arbetsökandet. Deltagarna var med i planeringen och fick förklaringar om vad olika stöd innebär och har för konsekvenser.

Dilemman med KomAn-projektet

Dilemman med KomAn var att deltagare ibland avbröt av rädsla för att bli av med ersättningar. Arbetsförmedlingen tyckte inte heller att det alltid var någon idé att ge SIUS (Särskilt Introduktions- och Uppföljningsstöd) till en person som bara kan arbeta några timmar i veckan. Sedan återstår dilemman med allt som görs i projektform. Vad händer med all kunskap och alla relationer som byggs upp?

Politikerna vill att projektets ambitioner ska implementeras men de sätter inte till pengar. "Men vi fortsätter med mobiliseringsgrupperna som var den största framgången", säger Ewa Eriksson. Arbetscentrum har anställt en tidigare projektanställd och en annan som de medfinansierade. Den individuellt anpassade vuxenutbildningen har implementerats i Tyresö kommun, men ett hinder är att man inom kommunal vuxenutbildning inte har rätt till hjälpmedel. Lämplig specialpedagogisk kompetens saknas ofta.

Unga i Tyresö är ett annat projekt där man först tog in alla arbetslösa, men sedan har valt att koncentrera sig på några utvalda med funktionsnedsättning. Fem har fått nystartsjobb, som är ett bra verktyg för att få ut unga i arbete, tycker Ewa Eriksson.

Förutom politisk vilja är det viktigt att ha med sig fackföreningarna och funktionshindersrörelsen. I Tyresö har det kommunala funktionshindersrådet varit engagerade i arbetsmarknadsfrågor. "Det är också viktigt att anställa personer med funktionsnedsättning i kommunen", säger Ewa Eriksson. "De blir förebilder och en inspiration för andra."

TYRESÖ

Invånare: 43 000

Arbetslöshet: 5,1 %

Andel av arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga som fick arbete 2012: 3 % (utan nedsatt arbetsförmåga: 7%)

Andel av arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga som fick arbete 2012: 3 % (utan nedsatt arbetsförmåga: 7%)

Arbetsmarknadens resultat: 62 % till arbete/studier 2012

Ur Öppna jämförelser:

- JA Brukarundersökningar används för att utveckla verksamheten.
- JA Habiliteringsersättning betalas ut till deltagarna.
- JA Personer har gått från daglig verksamhet till lönearbete eller skyddat arbete.
- NEJ Rutin för att pröva möjligheten till arbete.

Tre bra saker kommunen gör:

- Mobiliseringskurs där deltagare stöttar varandra.
- Samverkan med närliggande kommuner.
- God kontakt med arbetsgivare och föreningsliv.



Gruppsamtal

För att ta del av de erfarenheter som människor med funktionsnedsättning har av arbetslivsinriktat stöd utvecklade Rätt stöd till arbete en egen variant av fokusgruppsintervju. Vi kallar det gruppsamtal. Sammanlagt har 37 personer medverkat i gruppsamtalen. (Partille: 10, Tyresö: 7, Skellefteå: 5, Kristinehamn: 6, Hudiksvall: 9)

Kommunernas arbetsmarknadsenheter och LSS-verksamheter bjöd in till ett informationsmöte med Rätt stöd till arbete. Deltagandet var frivilligt. Vid ett möte tackade hälften nej och hälften ja till att delta. Deltagarna i gruppsamtalen har antingen fått anställning efter stöd via kommunen eller deltar i någon arbetslivsinriktad verksamhet via kommunen.

I början av gruppsamtalen presenterades en värdegrund som alla ställde sig bakom. Viktigt är att visa respekt för andras åsikter och berättelser, inte skratta åt någon eller säga att någon har fel. Som regel pågick gruppsamtalen i fyra gånger 45 minuter. Under olika teman gavs alla möjlighet att prata. Teman var under första passet: utbildning, boende, arbetsuppgifter och ekonomi, under det andra: stöd i och utanför arbetet och vägen till arbete, tredje passet: sammandragning och fjärde passet: delaktighet.

Så här går gruppsamtalen till

Deltagarna sitter runt ett bord så att alla kan se varandra. Samtalsledaren startar och avslutar. Denne ser till att alla som vill får prata. Samtalsledaren tar upp ett ämne och frågar vad deltagarna tycker. Ordet går från person till person så att alla får tillfälle att säga något under varje ämne. Om man inte vill säga något är det helt okej. Inte sällan uppstår spontana diskussioner kring ett tema.

Samtalsledaren avbryter om någon pratar för länge och lämnar ordet till någon annan. De som pratar mindre uppmuntras, medan de pratglada ibland får hållas tillbaka. Deltagarna ger inga pekpinningar eller förnumstiga råd till varandra, utan berättar istället hur de själva ser på saken eller hur de har löst ett liknande problem.

Det ansågs önskvärt i projektet att ha deltagare med olika bakgrund och olika funktionsnedsättningar. Att ha olika åsikter och att framföra sådana uppmuntrades i gruppsamtalen. Kön, ålder och intressen varierade hos deltagarna. Vi frågade inte om ålder, men en uppskattning är att den varierade mellan 20 och 60, även om de flesta fanns i det yngre spannet.

I tre av fem kommuner genomfördes gruppsamtalen i form av en kortkurs på folkhögskola. En sådan innebär att skolan erbjuder en utbildningsdel, i dessa fall kring arbete och hälsa, motion eller kreativa övningar som tröjtryck och strandskulpturer. Dessa aktiviteter byggde upp förtroende och gemenskap mellan deltagarna, något som underlättade gruppsamtalen.

Antalet i gruppen var i genomsnitt fyra till fem. Av de som tackade ja vid informationstillfället var det ibland någon som ångrade sig eller blev sjuk. Fokus i samtalen var på arbete. Vi har inte frågat om funktionsnedsättningar och eventuella sjukskrivningsorsaker. De som vill har berättat om detta mer eller mindre utförligt.

Det gör att funktionsnedsättningen ibland inte framgår tydligt. Och eftersom kommunernas arbetsmarknadsenheter även arbetar med personer med missbruksproblem finns dessa erfarenheter delvis med. Även sådana erfarenheter av stöd till arbete är en hjälp att belysa vad som fungerar när man har en utsatt position på arbetsmarknaden.

Personal fick inte vara med

Personal eller arbetsgivare var inte med i gruppsamtalen. En flink sekreterare antecknade allt som sades. Det innebär dock att citaten som regel inte går att kontrollera i efterhand. Forskaren i socialt arbete Ingrid Runesson har lett passet om delaktighet. Hon har med sin kompetens varit behjälplig när slutsatserna av gruppsamtalen drogs.

Deltagarna har lovats anonymitet så att de kan berätta även det som är obekvämt. Namnen är utbytta, liksom platser och verksamheter. Står det "arbetskonsulent" kan den faktiska titeln vara en annan. "Arbetsmarknadsenheten" eller "rehabiliteringsverksamhet" är typord för institutioner med olika namn. Platser och verksamheter har också fått nya namn eller bara ett neutralt ord. Det är inte en utvärdering av olika verksamheter vi velat göra utan lyfta en generell diskussion om vilket stöd som behövs på vägen till arbete.

I de följande kapitlen har utdrag och citat ur gruppsamtalen samlats under olika teman. Dessa är valda för att spegla steg på vägen mot anställning och faktorer som påverkar arbetslivet. Det är alltså inget exakt återgivande av samtalens gång, utan grupperingar av uttalanden som har med ett visst ämne att göra.

Alla deltagare i gruppsamtalen har fogats samman till en helhet. Det blir alltså inte bara åsikterna i en viss samtalsgrupp som återspeglas utan alla de 37 deltagarnas. Ambitionen med detta är att både återge de individuella skillnaderna och det samstämda vittnesbörd som gruppsamtalen inom Rätt stöd till arbete utgör.

Utbildning

Grunden för ett bra arbetsliv är en adekvat utbildning. Flera av deltagarna har gått särskola. I skolan märkte man att Lisa var lite långsammare än andra och flyttade henne till särskola. Som vuxen är hon ledsen för detta, framför allt eftersom hon inte har "riktiga betyg". Därför sökte hon till Komvux, men säger att hon inte kunde vara kvar där. "De hade inga resurser för mig där."

Vuxenutbildning måste anpassas till individens förutsättning och behov. För Kjell som också gått särskola fungerade det bra att som vuxen läsa data, engelska och matematik inom kommunal vuxenutbildning. Han skulle nu vilja läsa mer engelska på folkhögskola, men är osäker på om han får. "Det är svårt att komma in där. Det är ju rektorn som bestämmer det där, vilka man tar in."

Folkhögskola anses ofta – trots de intagsrutiner som Kjell refererar till – vara en bra skolform, men Eva tyckte det var för "teoretiskt" och Gabriel säger att han blir som ett barn i skolan och börjar "kasta suddgummi". Han efterlyser mer tydlighet i undervisningen på folkhögskolan.

Flera av deltagarna har erfarenhet från utbildning på olika nivåer. Göran lyckades läsa in behörighet på Komvux och gick några månader på Socialhögskolan. Eva läste in gymnasiebehörighet på folkhögskola och tog en universitetskurs i sociologi. Men hon är missnöjd med den. Den gav bara lån, inga jobb. Hon tar ett motexempel: floristyrket lärde hon sig på egen hand genom att plugga namn på växter och träna på binderier.



På kurserna får man också nya kompisar

Utbildning är färskvara och Tomas tycker att hans tio år gamla handelsgymnasium inte fungerar idag. Däremot har kommunen erbjudit korta kurser om allt från matlagning till arbetsrätt. Maria berättar om jobbkursen: "Vi fick lära oss skillnaden på lön och inte lön liksom och vad man ska tänka på." "På kurserna får man också nya kompisar", säger Maria.

Mycket utbildning sker i arbetslivet i form av fortbildning. Kalle, som har anställning, har gått på sådana kurser med kollegerna, men tycker det är svårt att hänga med. "Det var en kurs inne i stan på något hotell..." Han minns inte om vad.

Den som har utvecklingsanställning ska erbjudas utbildning i tjänsten. Petra berättar att hon själv letade upp en kurs om demens. Det finns också kompetenser man inte alltid skriver upp i sitt cv. Cindy och Fanny (som är hörande) har till exempel gått kurser i teckenspråk.

Att ta klivet

Utgångspunkten för deltagarnas arbetsökande är antingen daglig verksamhet och aktivitetsersättning/sjukersättning eller arbetslöshet med a-kassa eller försörjningsstöd.

Lisa är arbetslös och blir deprimerad av att gå hemma. "Jag känner mig värdelös och vill vara behövd." De sociala förmågorna kan hämmas av att inte träffa andra. "Man kan bli blyg", säger Simon.

Det första steget mot arbetslivet är att skriva in sig på Arbetsförmedlingen. Men även detta steg kan kännas som ett stort kliv. Utanförskapet sätter sina spår.

"Ibland saknar jag mod vad det gäller världen utanför", säger Stefan som varit hemma länge. Han vill att någon följer med, "som kan förklara och invagga en viss trygghet".

En av de första frågorna man måste ställa sig - och som också myndigheterna ställer - är om man kan jobba heltid eller endast deltid. Gabriel började på halvtid efter att ha isolerat sig hemma under lång tid. Han fick sedan själv bestämma när han skulle gå upp i tid. "Man fick vara med och avgöra hur mycket man orkade", säger han. Anton, däremot, känner sig tvingad att jobba heltid. "Om jag hade sagt att jag ville ha deltid så hade de sagt att jag skulle komma heltid i alla fall."

De flesta kommuner har en arbetsmarknadsenhet som stöder arbetssökande kommuninvånare på olika sätt. Gabriel



tyckte först att det var ett nederlag att komma till arbetsmarknadsenheten, men det hjälpte mycket att: "det var lätt-samt, det var skojfriskt". Ingen pekade med hela handen och bestämde vad han skulle göra. Gabriel jämför med socialtjänsten och säger att arbetsmarknadsenheten var "mer icke-byråkratisk och mer personlig".

Hemma blir man lätt osäker på om man verkligen skulle klara kraven i arbetslivet. Natalia säger att hon "lider av sjuk prestationsångest" och när hon blev erbjuden en praktikplats av arbeidskonsulenten på arbetsmarknadsenheten ställde hon tusen frågor. "Hur mår jag då? Vilka finns där?"

När man väl bestämt sig för att ta steget är nästa fråga vilken arbetsplats man ska välja. Simon vill inte vara på en bondgård, men skulle kanske kunna tänka sig hunddagis. Han uttrycker stor osäkerhet om sin förmåga. Lisa vänder sig till Simon och säger: "Du är ju bättre än vad du säger liksom. Det låter som du är jättedålig, men du är ju jättebra!"

I gruppsamtalet två veckor senare berättar Simon, som har daglig verksamhet, att han nu skrivit ett brev till ett hunddagis

”

Man fick vara med och avgöra hur mycket man orkade.

med frågan om att få göra ett studiebesök där. "Jag hoppas att jag får chansen att pröva på att jobba där", säger Simon. Han fick vägledning från de andra i gruppen. Lisa intar ett stödjande förhållningssätt och ger Simon råd. Han reflekterade, tog mot till sig och skrev och bad om ett studiebesök.

Studiebesök är en bra metod för att se olika arbetsplatser. Eva tog vara på sin sociala förmåga direkt vid ett studiebesök och pratade med en naturvårdare om att kanske få jobb där i framtiden.

Men för alla är det inte lika självklart att ta klivet mot arbetslivet. Några av deltagarna som har daglig verksamhet har tackat nej till anställningar de blivit erbjudna. Andrej trodde att det skulle bli för "stressigt". "Man skulle vara där fem på morgonen till på kvällen och med resor så skulle jag inte hinna sova", säger han.

Och på frågan om inte lön är bättre än aktivitetsersättning svarar Joakim: "Men det skulle ju vara kruxet om de skulle gå i konkurs" ... "Då står man ju där utan aktivitetsersättning". Han avslutar: "Jag vill nog gärna fortsätta att vara praktikant ändå på nåt sätt - även om det känns tungt och jobbigt."

Mötet med arbetslivet

Det första mötet med arbetslivet sker ofta under en praktiktid. Stefan berättar att han fick bra stöd under sin praktiktid, både på arbetsplatsen och från andra professionella. "De krävde inget av mig", säger han. Han säger att han var "chockad" över det tålmod som visades honom. "De arbetade runt mig, just mig." Det var inga problem att han åkte iväg på behandlingar ibland. "Vi finns kvar" sa arbetsledaren på praktikplatsen.

Men det är många som går från praktik till praktik utan att hitta ett ställe där man trivs och vill vara kvar. Lisa har varit några veckor på olika platser och "sedan har jag inte trivts och hoppat av". Till slut frågade hon en kompis om hon inte kunde få praktisera på dennes arbetsplats, och "då nappade Arbetsförmedlingen".

Det gäller att greppa läget när det uppkommer. Så var det för Kristin som hade daglig verksamhet på Skattkammaren. Där såg hon ibland en dam hälsa på och blev nyfiken på vem det var. Hon frågade personalen som sa att damen jobbade på en lantgård. Kristin blev ännu mer nyfiken eftersom hon gillar naturen. Hon fick numret av personalen, men ringde

sedan själv och bad att få komma. "De behövde folk som kunde hugga i", säger Kristin. Hon såg alltså inte bara sina egna behov utan även den nya arbetsplatsens.

Att berätta för andra

Det finns olika åsikter om och i så fall när och hur mycket man ska berätta om sin egen arbetsförmåga. Krister brukar berätta vad han är bra på och ibland om det som han inte klarar av. En gång hade han praktik i en bowlinghall där det handlade mycket om siffror, "och då klarade jag väl inte av det riktigt", säger han. Han berättade då att han har en intellektuell funktionsnedsättning.

Simon däremot är försiktig med vad han berättar om sig själv. "Jag har svårt att beskriva och brukar säga pyttelite", medger han. Han försöker berätta första eller andra dagen, men "de verkar inte förstå." För Simon är det viktigt att inte framstå som att han har lika stora svårigheter som andra.

På en snabbmatsrestaurang valde Lisa att inte berätta om sin funktionsnedsättning för kollegerna, men: "de var på mig som hökar och då fick jag säga att jag hade lite svårigheter i skolan och att jag är lite långsammare och har lite svårigheter som andra inte har. De trodde att jag gick runt och lekte." Chefen hade inte berättat något för arbetstagarna. Lisa fick göra det själv och erkänner: "Jag var lite blyg när jag skulle säga det."

Jonas säger att efter det att han berättade om sin funktionsnedsättning så har de slutat prata nedlåtande till honom. Pia, slutligen, tror inte att hon kan beskriva sina svårigheter själv, utan vill ha hjälp med det.

Många av deltagarna har erfarenhet av praktik som inte leder till anställning. Svante har haft praktik i två år utan att få anställning. "Det är ungefär som att man har bakat en kaka och ingen vill äta den, så sitter man där med den bakade kakan och det känns meningslöst." Anton säger att det är "diskriminerande" att han ska "vara tvungen att gå på praktik i sex månader när de andra har lön".

Niklas har tröttnat på praktik med försörjningsstöd och säger att han skulle bli mer motiverad om han fick offentligt skyddat arbete (OSA). "När man går och jobbar med socialbidrag så blir man trött och less till slut, när man gör samma saker som de som har lön."



Det är ungefär som att man har bakat en kaka och ingen vill äta den, så sitter man där med den bakade kakan och det känns meningslöst.



Det är bra att de är med ett tag i början och hjälper i början. Sedan kan de lämna mig ett tag, sedan komma tillbaka och se hur det går, kanske en gång i veckan.

Stödpersonen

Vid introduktionen till arbetsmarknaden har man ofta stöd av någon som jobbar som coach, handledare eller arbetskonsulent. Eva nämner också sin arbetsterapeut:

”Hon ritar upp på papper så att jag ser klart och tydligt. Hon är bra för hon förstår vad jag behöver och hur jag har det.” Här handlar det mer om Arbetsförmedlingens och arbetsmarknadsenheternas stödjare. Lisa har haft bra stöd på en särskild avdelning inom Arbetsförmedlingen för unga med funktionsnedsättning. Men högst värderar hon arbetskonsulenten inom kommunen: ”Hon vill av hjärta och själ att det ska bli bra.” Anton har också haft hjälp av arbetskonsulenterna på kommunens arbetsmarknadsenhet och tycker att de är ”kompetenta och tillmötesgående”. Han har fått en lista med företag att kontakta.

Stödpersonen kan vara en arbetsledare inom arbetsrehabiliteringen. Så var det för Stefan, som kallar sin arbetsledare Orvar för ”styvpappa”. ”Även när jag misslyckades så gav han aldrig upp”, säger Stefan. ”Han har lyft det positiva, stöttat, även privat. Det är ovärderligt”. Orvar förstod att det var jobbigt att gå upp på morgonen och cykla de sju kilometerna till arbetsplatsen. Han hämtade med bilen och sa: ”Kom hit och så tar vi en sak i taget”. Ivo beskriver arbetsledaren på Västangård som ”en lugn människa som tar i hand”. Hela hans familj är ”hederliga människor”.

Eva har en handledare genom det treåriga EU-projektet Nya Tag:

”Han finns där när jag behöver fråga om olika saker och kan följa med första dagen på en ny plats och komma och besöka senare också.”

Kommunens arbetskonsulent

Maria har fått hjälp med praktikplatser av kommunens arbetskonsulenter:

”Det är bra att de är med ett tag i början och hjälper i början. Sedan kan de lämna mig ett tag, sedan komma tillbaka och se hur det går, kanske en gång i veckan.”

Maria föreslår att konsulenten också ska fråga hennes nya kolleger om hur de tycker att det går för Maria.

Tomas tycker det är viktigt att konsulenten också pratar med chefen. Han är osäker på hur ofta konsulenten kommer

på besök, men säger att det är varje vecka: "Det kan vara någon grej att han har kommit på nånting. Då kan han passa på och hälsa på." ... "Ibland har han bara som dykt upp." Men Tomas är trygg med stödet. "De kommer liksom alltid ut och hälsar på", säger han. Maria instämmer. "Man behöver inte oroa sig för att de inte kommer, det gör de alltid."

Simon är mer osäker på när arbetskonsultanten kommer. "Han är hemma och gör andra grejer, så då måste jag prata med någon annan", säger han. Lisa vet inte heller när hennes handledare ska komma:

"Hon kom ibland också när jag inte var beredd också. Hon hade sitt kontor i närheten och kunde komma ner och kolla hur jag hade det. Hon frågade chefen om jag hade passat tider."

Deltagarna betonar att det är viktigt att träffa en och samma arbetskonsultant. Maria hade flera innan den hon har nu: "En väntade barn och sen var det någon som bytte arbete." "Det blir skillnad om det är en och samma person", säger hon.

Täta byten av stödperson

Lisa har haft flera jobbcoacher och berättar om svårigheter med detta. "Jag tycker det är jobbigt med olika kvinnor hit och dit", säger hon. Hennes kontakt på Arbetsförmedlingen slutade utan att meddela detta, något som Lisa är besviken över.

"Jag tycker det är dåligt av den här kvinnan att inte säga det till mig" ... "Jag ringde Arbetsförmedlingen och de sa att hon hade slutat. Det gillade jag inte. Varför sa hon inte det till mig?". Det var: "jobbigt att jag fick kämpa för att höra av mig till dem och de hörde inte av sig till mig. I augusti ringde de och sa att mötet inte blev av och sedan fick jag ringa till dem. Det blev krångligt att höra av sig till dem hela tiden."

De som har fått anställning får inte samma stöd. Kalle, som tidigare hade daglig verksamhet, berättar:

"När det blev anställning blev det inte alls lika mycket. Då blev det mindre hela tiden. Nu är det väldigt sällan, bara någon gång ibland som han kommer in."

Oskar har också fått anställning och medger att han tidigare behövde stöd men inte idag: "Jag vet vad jag ska göra när paniken kommer."

Ett återkommande ord i samband med olika stödpersoner är förtroende. I ett gruppsamtal började deltagarna diskutera

vem som egentligen är kommunens kontaktpersoner för offentligt skyddat arbete. De enas om vem det kan vara, men Stina säger att "det är ingen idé att gå till henne för hon har inte tid och bryr sig inte".

Alla tre går istället till Åsa. Hon "är en jättebra människa". Hon kan "läsa mig som en bok", säger Inger. "Hon kan lyssna, hon kan krama en och be en gå hem om det behövs."

Stina karaktäriserar Åsa som en "öppen och vidsynt människokännare med ett stort engagemang".

"Hon är rak, ärlig och så vet man just det att hon tillgodoser ens integritet. Det stannar mellan oss. Hon pratar absolut inte om oss till andra."

Åsa är en arbetsledare som finns med i de dagliga bestyren på second hand-butiken, men framför allt är det en person som ingett förtroende och har förmåga att se andras behov och lyssna på andra människors berättelser.

Vad gör man på jobbet?

Ivo tycker att det viktigaste på jobbet är att trivas med kollegerna, inte arbetsuppgifterna. Men de flesta tycker ändå att roliga och stimulerande arbetsuppgifter är grundläggande för att vilja gå till jobbet - vare sig det är praktik eller anställning.

Flera av deltagarna arbetar med djur och växter. Kristin beskriver sin dag så här:

"Vi samlar hästskit, vi planerar för växthus, djur och natur. Ibland rider vi hästarna. Det kommer barn från en skola som kommer dit som får rida eller köra häst."

Flera av deltagarna arbetar med hjälp i hemmet, något som ofta kallas fixartjänst. Där kan vara att sanda eller byta gardiner hemma hos äldre. "De tycker om när vi kommer", säger Gabriel, fast "det finns de som vill utnyttja oss och en del blir sura".

Tomas gör praktik på en gård och tyckte i början att det kändes meningslöst. "Vad är det här?" Men när han fick lära sig nya arbetsuppgifter blev det bättre. Nu är han redo för mer avancerade arbetsuppgifter och vågar ta för sig. Han ser själv vad som behöver göras i stallet och gör det. Ibland har han påpekat för arbetsgivaren sådant som inte blivit gjort.

Säkrast att lyda

Vissa har mindre krav och gör det som de blir tillsagda att göra. Krister gör även sådant som han tycker är tråkigt. "Det är säkrast att lyda", tycker han.

Simon har haft praktik i mataffär men tyckte det var svårt att utföra arbetsuppgiften att sortera varor, eftersom texten på de olika varorna var så liten.

Lisa har också arbetat i affär och berättar om när hon skulle placera ut kattmat:

"Då var det så att jag fick en vagn så här och ja 'kan du plocka upp de här olika grejerna!'. Och då var det olika kattmat och det stod ju Kitty Kitty på jättemånga olika grejer och så blev jag osäker vilken hylla, för det stod Kitty på varje hylla så här." ... "Sedan var det helt tomt i hela affären och jag kunde inte fråga någon där och då vart jag lite svettig. Oh nej, jag har väl inte gjort fel? Om man lägger upp på hyllorna, och så kanske chefen kommer: 'men det där är fel, du har gjort fel!'"

När Lisa berättar detta i gruppsamtalet får hon rådet från de andra att titta på numren på varorna.

Kunderna kan också vara otrevliga ibland. Kalle har blivit utskälld i matbutiken, "kunderna är emot en och sådär". Maria har varit med om att kunder säger till henne att "du kan ingenting", men hon har lärt sig att hantera detta:

"Jag kan bli lite irriterad men jag visar inte det. För om jag blir irriterad så blir det bara konflikt. Så det är värt att gå till honom, min handledare som hjälper till eller till min chef om det är något jag inte vill ta med kunderna. Han tar det med dem istället."

Deltagarna är medvetna och villiga att lära sig fler arbetsuppgifter. De har ansvarskänsla och vill göra rätt. Att hantera svåra situationer är också någonting som går att lära sig.

Stöd på arbetet

När man har jobb kan arbetskonsulenterna komma och ge råd eller förklara saker för arbetsgivaren. Stödet kan också vara särskilda tekniska hjälpmedel som andra på arbetsplatsen inte har. Förändringar i arbetets organisering eller flexibla arbetstider räknas också hit, liksom stöd från arbetskamrater.

Tomas arbetsgivare brukar säga till honom i vilken ordning han ska göra arbetsuppgifterna. Men Lisa har svårt att



Och då var det olika kattmat och det stod ju Kitty Kitty på jättemånga olika grejer och så blev jag osäker vilken hylla, för det stod Kitty på varje hylla så här.



Jag behöver inte fråga så mycket nu i och med att jag har schemat att gå efter så jag vet vad jag ska göra.

komma ihåg arbetsinstruktioner och tycker det räcker med en uppgift i taget. Maria säger att hon kan komma ihåg max tre saker samtidigt. Arbetskonsulenten kan då hjälpa till att göra ett schema.

Maria har små inplastade lappar i bröstfickan.

”Jag behöver inte fråga så mycket nu i och med att jag har schemat att gå efter så jag vet vad jag ska göra.”

Att be eller inte be om hjälp

Maria har dålig balans och kan inte klättra på stegar eller ”elefantpall”. Hon når heller inte upp till travarna av kundkorgar utan ber chefen eller den som sitter i kassan om hjälp. Svante når heller inte upp till översta hyllan, men brukar ”putta undan några varor” och klättra upp den vägen.

Det är få av deltagarna som beskriver att de behöver hjälpmedel på arbetsplatsen. Kalle fick en räknedosor att använda vid pantmaskinen. John har en Handiphone som hjälpmedel och använder den för att räkna pengar med. Simon har också en Handiphone, men har inte fått hjälp att lära sig den.

Ingrid som har kontorsjobb väntar på anpassningar:

”Det ska komma en karl på måndag som ska se vad jag behöver. Då måste jag ha läkarintyg för att få en bra lampa.” Ingrids tonfall och uttryck säger att hon tycker det är överdrivet att kräva läkarintyg bara för en lampa. ”Till och med ögonkliniken tyckte det var löjligt”, säger hon. Men Ingrid har stort förtroende för sin handläggare på Arbetsförmedlingen: ”Hon ska titta till mig sen då för att se hur det går.”

Det kan vara svårt att veta vilka hjälpmedel som egentligen finns och vilka man har rätt till. Har man tidigare inte arbetat blir det ännu svårare att själv bedöma i vilka situationer stöd eller hjälpmedel behövs. Här kan många behöva stöd i att identifiera sina behov.

Arbetsledningen

Vid gruppsamtalen framkommer både berättelser om chefer som varit oförstående inför konsekvenserna av funktionsnedsättningar och de som gett ett omfattande stöd. Det som återges är deltagarnas egna upplevelser, cheferna har inte hörts i detta läge. Gemensamt är ändå att förhållandet chef-arbetstagare måste fungera för både trevnad och för att ett arbete ska bli väl utfört.

Jonas har haft det tufft med nästan alla sina chefer. "Jag har till och med haft slagsmål med en chef", säger han. Jonas tycker att han blir behandlad som en femåring men medger också att "jag behöver information och hänger jag inte med och missar, så blir de skitförbannade."

Eva har sagt upp sig när hon hade en "hemsak arbetsgivare". På ett annat företag kallar Eva chefen för "obehaglig".

"Han sa att jag skulle gå, men ville att det skulle vara jag som skulle säga upp mig. 'Gå in på toa och böla om du behöver det', brukade han säga."

Eva tror att funktionsnedsättningen spelar in. Cheferna har inte förstått eller lyssnat.

"De pratar nedlåtande, 'det borde du kunna, det borde du veta, du har ju jobbat här ett år nu'.

Arbetsituationen i daglig verksamhet eller arbetsrehabilitering är annorlunda, men även där kan man känna sig osedd. Simon har känt sig nedtryckt på sin dagliga verksamhet. "Då är det självklart att man känner sig osäker att komma." Markus tänkte, när han var på Skattkammaren, att det vore bra med en riktig chef. "Skulle jag jobba någon annanstans då skulle jag gå till chefen och prata och då skulle de lyssna", säger han.

Stöttande och förstående chefer

Några har haft chefer som varit stöttande och förstående.

Lisa berättar om en chef på ett kontor: "Han var jättebra. Han kunde förstå mig, att jag hade lite svårigheter och sådär."

Hon vågade inte ringa i telefon och då fick hon jobba vid datorn istället.

Vad förväntas jag göra? Hur ska jag utföra uppgiften? Arbetsledaren ska kunna lugna och ge vägledning i att klara arbetsuppgifterna. Jonas vill lära sig arbetsuppgifter genom att pröva. "Datorn i kassan visade chefen mig en gång, och sedan kunde jag."

Tomas arbetsledare finns oftast med i bakgrunden. Han kan gå och göra något annat, men är "liksom alltid i närheten".

Vissa löser situationen på egen hand. På djuraffären löste Lisa arbetsledningen själv:

"Jag hade praktik på djuraffären och då tog jag med papper och penna där jag skrev typ "mössen" när jag skulle mata mössen. Jag skrev "frön" när jag skulle mäta upp maten. Jag



En bra chef ska kunna ta ut det som är bra och ha ett möte om vad som ska göras där vi båda kan lämna förslag.

vill inte framstå som en korkskalle.”

På liknande sätt lade Eva själv upp sin arbetsdag:

”På hästgården så skrev jag in en ordning vad jag skulle göra under en dag, vad hästarna skulle ha för foder, vad de hette.”

Arbetsledaren förväntade sig att Eva skulle sköta sig själv. Det gick hyfsat men Eva tycker att en bra arbetsledare ska visa var sakerna finns och vara kortfattad och tydlig, ”så att man inte känner sig dum”. Det är också viktigt att man kan fråga:

”Ibland tar de för givet att man vet allt från början och det är ju inte så lätt.”

Stefan har gått på behandlingar och tycker det är viktigt att arbetsledningen respekterar detta. ”Har man en arbetsledare som bara är fokuserad på jobbet så kan det skära sig”, säger Stefan.

Friktion med arbetsledaren

När Stefan gick över till en ny arbetsverksamhet blev det friktion med arbetsledaren. ”Han tänker bara på jobb, jobb, jobb”, suckar Stefan. ”Då ryter jag till.” Han tycker att en bra arbetsledare ska se arbetstagarna och även kunna lugna ner takten ibland.

Men chefer kan också vara oväntat stöttande. En gång skrek en kund rakt i örat på Per (som är ljudkänslig), som blev så arg att han krossade kundens dator mot golvet. ”Hon förstod att jag blev less”, säger Per.

Chefer kan också hjälpa till även utanför arbetet. Oskars chef har stöttat honom med körkort och gått i borgen när han behövde bostad. Oskar beskriver honom såhär:

”Som chef så är han omtänksam, förstående, villig att ge folk chansen.”

Olle lägger till ytterligare en dimension: chefer som inbjuder till medbestämmande. ”De frågar mig hur de ska göra och det tycker jag är jättebra”, säger Olle. Han tillägger:

”En bra chef ska kunna ta ut det som är bra och ha ett möte om vad som ska göras där vi båda kan lämna förslag.”

Arbetsgemenskapen

Det sociala samspelet med arbetskamraterna är en viktig beståndsdel i arbetslivet. När Anders, som tidigare hade daglig verksamhet, berättar om sitt jobb på ett bageri handlar det om att träffa kollegerna och få nya kompisar. Han känner sig trygg på jobbet och säger att arbetskamraterna är "skämtsamma".

Det kan till och med vara så att det är själva arbetsgemenskapen som får en att pallra sig iväg på morgonen. För Lisa, som har svårt med tider, var det gemenskapen som lockade när hon praktiserade på en snabbmatsrestaurang.

"Då var jag duktig och kom i tid. Vi hade så mysigt fika med de andra. Det kändes jobbigt att missa det."

Eva tycker att bra arbetskamrater ska "bekräfta mig för det jag är bra på". Oskar har upplevt detta. Han pratar med alla och "de dömer inte, de förstår". Det har lett till att han idag är "som vilken annan som helst på jobbet". Han säger också att man måste bjuda till själv för att gemenskapen ska fungera. Maria säger att man måste vara "trevlig tillbaka".

Kalle, som jobbar i butik, tycker att tonen bland kollegerna kan vara rå. Han har svårt att hänga med i samtalen. Men han tillägger att: "man ska be om hjälp om man inte förstår vad de andra säger".

Det händer att arbetskamrater klagat och kommer med pikar om att man till exempel är långsam. Tomas har fått rådet av sin arbetskonsulent att inte säga emot utan be konsulenten ta diskussionen.

Anders berättar att han sällan är tyst, det hörs var han befinner sig inne på bageriet. Maria håller en mer lågmäld profil på arbetsplatsen: "Jag sjunger inte, jag gapar inte, jag står där och plockar med varorna."

Svårt att alltid vara positiv

Kalle säger att "man ska visa att man vill jobba och inte kritisera". Simon vill visa sig positiv inför sina arbetskamrater, men tycker det kan vara knepigt:

"När man är nere kan man också gå till jobbet men jag har lite svårt med det."

Han gör det ändå för arbetskamraternas skull. Lisa råder då Simon att berätta när han känner sig nere. Men Simon säger att han gjort det en gång med konsekvensen att han skickades hem.



Man fick vara sig själv, vara accepterad och få stöttning i det.

Det kan också vara jobbigt när en kollega mår dåligt. Per berättar om en kollega som inte mår bra och "drar ner det hela". "Jag får slutföra saker som han inte slutför", säger Per.

Andra har kolleger som inte vill jobba. På Stinas arbetsplats finns personer som måste vara där för att få sitt försörjningsstöd. "Ingen coachar oss med detta på arbetsplatsen", säger Stina.

Frukost och lunch med kollegerna

Gemenskap kan yttra sig vid måltiderna. Vissa äter sin lunch ensamma, men Oskar berättar att på hans företag äter hela personalen både frukost och lunch tillsammans.

På frågan om man varit med på personalfest varierar svaren. Och det kan ju vara svårt att veta om man inte varit bjuden. Lisa har varit med, men avstod från att dricka alkohol. "Jag vill inte göra bort mig", säger hon.

På daglig verksamhet och även i andra verksamheter sker ett samspel mellan deltagare och personal. Kristin, som har daglig verksamhet, upplever att hon står mittemellan deltagare och personal:

"Det kan vara jobbigt att ha ett lindrigt handikapp för då är man så medveten om det. Det är svårt att hitta någon som är jämställd med mig. På jobbet får jag mest prata med personalen."

De deltagare som varit på Västangård vittnar om en gränsöverskridande gemenskap. Anton säger att personalen bjuder på sig själv. "De är med oss när vi arbetar", säger han. "Man fick vara sig själv, vara accepterad och få stöttning i det." På Stigen upplevde han däremot påverkan från de andra deltagarna som destruktiv. "De pratade om vad de skulle dricka till helgen", säger Anton.

Ivo kallar Västangård för en "lugn invagning i en normal vardag". När han berättade för sin mamma om Västangård ville hon veta om personerna han nämnde var personal eller patient, "men det kan jag inte säga eftersom vi arbetade ihop". Ivo beskriver här en gemenskap som besekrat och suddat ut konventionella gränslinjer. Det är människan som står i centrum.



Att få ihop vardagen

För att klara ett arbete måste vardagen runtomkring fungera. Ett exempel på detta är transporter till och från arbetet.

Ingrid har fått parkeringsplats nära arbetsplatsen. Hon samåker med sin sambo, eftersom hon själv inte får köra längre.

För att klara att jobba måste man sova gott och ha en hyfsad ordning hemma. Att få i sig bra mat på regelbundna tider är en förutsättning för att vara pigg och alert på jobbet.

”Det är så många andra saker som ska fungera för att jag ska kunna ha energi över till att jobba”, säger Eva. Hon nämner alla tider som ska samordnas. På en white-board – som hon fått som hjälpmedel – antecknar hon det hon ska göra. Eva har också hjälp av en Handiphone för att hålla rätt på alla bokade tider.

Lisa säger att hon är dålig på tider, men under aktiveringskursen har hon verkligen ansträngt sig. ”Jag vill ändra på mig”, säger hon. Hon vill helst ha ett jobb med flexibla tider, men tycker det är svårt att hitta. På morgonen hänger inte hjärnan med, säger hon. Simon tycker också att det är

”

Det är så många andra saker som ska fungera för att jag ska kunna ha energi över till att jobba.

tufft att komma upp på morgonen. Det fungerar dåligt med alarmet.

Jonas har haft problem att lugna ner sig efter jobbet och sover därför dåligt. "En gång hade jag inte sovit på sju dagar", berättar han.

Per jobbar som bäst på natten, men tycker det är ett större problem att hålla ordning där hemma. Och det är svårt för andra att komma med pekpinnar. "Jag är lite tjurig", erkänner han. Men Per har nu stöd av en "LSS-person" och tillsammans har de röjt Pers säng. Det var nämligen så fullt av grejer där att han fick sova i soffan – med åtföljande ryggont.

Evas boendestöd kallas klientombud, men hon tycker inte att de förstår vad hon behöver hjälp med – nämligen att strukturera. Kristin har vardagsstöd som skjutsar till den dagliga verksamheten och kommer hem två gånger i veckan. Hon säger att hon själv inte alltid ser vad som behöver göras, men när vardagsstödet förklarar, så förstår hon.

Jonas får hjälp av sina föräldrar att hålla rent. De kommer två gånger i veckan och kollar att allt är OK.

Det kan vara bra att träffas utanför jobbet och diskutera med andra i en liknande situation. Maria är med i sådan grupp som kommunen tagit initiativ till. "Det är bara tjejer som går där", berättar Maria.

Joakim tillägger att man inte bara ska jobba. Träna på gym och läsa är bra fritidsaktiviteter.

Familj och vänner

Goda eller dåliga relationer inom familjen påverkar hur man fungerar som människa i vardagen och på jobbet. En deltagare berättar om grov misshandel i barndomen. Tomas berättar däremot om syskonen som stöttar när föräldrarna är borta. Upplevelserna varierar.

Flera har hjälp av familjen i hemmet. Men även familjemedlemmarna kan behöva stöd. Sofia tar hand om sina syskon och Joakim vill bo kvar hemma och stötta sin mamma som är arbetslös. Kalle bor i egen tvåa och har boendestöd en gång i veckan. Hans pappa ringer varje dag och frågar hur det är.

Flera av deltagarna har egna barn. Eva bor med sin son, som har ADHD. Hon har ingen kontakt med släkten och föräldrarna är döda. En familjepedagog stöttar i hennes föräldroll och stödfamilj finns till hands.

För Stina blev det en vändpunkt när hennes mormor blev dålig. När mormor sedan dog flyttade Stina till mamman och började missbruka droger igen. Under åtta år delade hon sovrum med sin mamma och beskriver en bitterhet över " förlorade år".

Lars har en syster som har sett till att han alltid har haft pengar och mat, att han förnyat sitt körkort osv. Han har också en väninna som han känner sig trygg med.

Riktigt bra vänner ger stöd och bekräftelse. För Kristin har relationen till vännerna förbättrats sedan hon berättade om sin funktionsnedsättning.

Ömsesidigt stöd

Några av deltagarna har gått en aktiveringskurs där man får återkoppling på det man är bra på. Eva har fått veta att hon är bra på att skapa sociala möten. Hon säger att kursen byggt upp hennes självförtroende och gett "positiv backup" från andra som förstår. Hon har kommit igång och har nya idéer om vad hon vill göra. Eva organiserade kursens slutfest i en stuga och vill gärna att gruppen fortsätter att träffas.

På second hand-affären stöttar Stina, Inger och Karin varandra. Stina tycker det är bra att "alla är medvetna om att man har nåt problem". Inger pratar med Stina om hon undrar något och Stina säger att Inger blivit riktigt duktig på prissättning.

För andra blir den dagliga arbetsgemenskapen till en familjeliknande grupp. "Ingen av oss skulle vara där vi är idag om vi inte hade varit på Västangård", säger Gabriel. "Alla visar respekt mot varandra", tillägger Natalia. Göran säger: "Jag har inte hört ett gräl under mina år". Åtminstone inte mellan deltagarna, tillägger han efter en konstpaus.

Myndighetskontakter

Deltagarna har kontakter med många olika myndigheter och andra stödfunktioner. De flesta är positiva, men det finns också missförstånd och krockar mellan olika tänkesätt.

Stina säger att hon fått bra hjälp av kommunens arbetsmarknadsenhet, men gillar inte Arbetsförmedlingen. Kanske ses Arbetsförmedlingen som mer kontrollerande och arbetsmarknadsenheten som stödjande. Men Ingrid är nöjd med sin "dam" på Arbetsförmedlingen. "Har jag inga idéer så har



Ingen av oss skulle vara där vi är idag om vi inte hade varit på Västangård.

hon hjälpt mig att hitta dem", säger Ingrid.

Ivo är också nöjd med sin kontakt – som han kallar "handledare" – på Arbetsförmedlingen.

"Hon gick igenom med mig om det som var svårt för mig. Sedan gick vi igenom detta med arbetsgivaren".

Per var nöjd med en handläggare på Arbetsförmedlingen. "Hon var resolut, det hände saker." "Hon engagerade sig verkligen i min situation", säger han. För en annan arbetsförmedlare fick Per visa hur hans dator fungerade. Det kunde ha varit ok om det inte varit så att Per därefter skickades på en grundkurs i data.

Försäkringskassan får ännu hårdare kritik av Per. Han hade "ströjobb" på ett antikvariat och berättade detta för handläggaren, som då blev arg. "Jag hade underrättelseplikt och när jag tog egna initiativ så blev hon arg", säger Per som menar att hon borde tacka istället. Han kallar sådant för "småpåvementalitet".

En annan kritik handlar om täta byten av handläggare. Per har haft sex olika. "Innan jag hann träffa en handläggare så kom det brev om en ny", suckar han.

Mardröm att ringa myndigheter

Det visar sig att Anton tycker att det är en "mardröm" att ringa till myndigheter. Men mellan honom och en socialsekreterare byggdes det till slut upp ett förtroende. "Det kändes som att hon var i mitt hörn", säger han. "Det var opersonligt från början men sedan kunde hon ge stöd." Han uppskattar att socialsekreteraren följde med honom till ett nätverksmöte. "Hon lyssnade", konstaterar Anton.

Men Anton fick en ny socialsekreterare för nio månader sedan, och henne har han hittills inte träffat. Gabriel stämmer in. Han bytte socialsekreterare för nästan ett år sedan och hon har fortfarande inte ringt och bokat tid.

Stefan säger däremot att hans socialsekreterare har stridit för honom. "Vi kan fortfarande ha kontakt nu också", säger han.

Eva har klientombud via socialtjänstlagen, men vill ha stöd via LSS istället. "Men de har inte hört av sig", säger hon. "Jag får hela tiden ringa och kolla och se till att olika personer gör det de ska." Hon saknar någon som kan samordna alla myndighetskontakter.

När förtroendet är skadat

Deltagarna behöver ha förtroende för stödpersonen. Men förtroendet för andra kan vara stukat sedan tidigare. Natalia säger att vuxna alltid svikit henne. "Jag har svårt att lita på människor och det kommer att sitta i", säger hon. Jonas litar inte heller på någon. "Varje gång jag försöker vara ärlig och berätta så har det inte funkat." Därför avstår han till exempel från boendestöd.

Ivo berättar om en arbetskonsulent som han inte har förtroende för:

"En dag satt jag där och väntade och han kom inte efter fem minuter så jag gick därifrån."

Vid ett annat tillfälle hade Ivo dukat fel bord på restaurangen där han praktiserade. Han "såg inte en droppe av empati" hos konsulenten. "Han var helt kall i ansiktet", säger Ivo.

Hur ska då myndigheterna agera? Ivo önskar sig mer stöd och att myndigheterna ska vara mer aktiva och "fråga folk om de behöver hjälp, till exempel att fylla i en blankett". "Om jag hade fått veta så hade jag kanske kontaktat tidigare", säger han.

Anton tycker också att myndigheterna ska vara tydligare med det man kan få hjälp med. Gabriel föreslår "ett enkelt reklamutskick från socialen". Han tycker myndigheterna ska informera mer under skoltiden "om vad man kan förvänta sig av samhället". Anton tipsar om att ha en föreläsning i aulan sista året på gymnasiet: "Arbetsförmedlingen och socialen kan presentera sig och säga: "det här och det här finns."

Ivo, som invandrat till Sverige, säger att han tidigare inte visste något om socialtjänst eller arbetsmarknadsenhet. Han efterlyser mer information "så att man vet att man har rätt att få det ena eller det andra". "Hade jag vetat att allt detta fanns så hade jag sökt stöd tidigare", säger han.

Ivos föräldrar har inte varit till någon hjälp. "Mamma sa att myndigheter är farliga och man kan inte lita på dem", berättar han.



Mamma sa att myndigheter är farliga och man kan inte lita på dem.



Pengar gör en inte lycklig, men livet blir lättare. Du kan ha mat i kylskåpet, du har kläder på vintern. Har man arbete så lever man i alla fall.

Ekonomi

I gruppsamtalen diskuteras lön och ersättning, om ekonomin räcker för att leva ett bra liv.

Ingrid får 5 000 kronor i aktivitetsstöd och 3 000 kronor i sjukersättning. Med det ska två unga söner försörjas. "Då får man räkna varje månad för att det ska gå runt", säger hon. Hon har sin sambo "att luta sig emot", "men många gånger hjälper det inte".

Många av deltagarna har aktivitets- eller sjukersättning på hel- eller deltid. Pia och John har aktivitetsersättning. Pia säger att hon får sju tusen att leva på, John säger sex tusen. Lisa undrar då varför John får mindre. Pia förklarar för John att hon "skickat papper för att få bostadstillägg så jag har lite mer".

Det är inte lätt att ha koll på alla begrepp. Maria säger att hon har "pension" (8000 kr) och Tomas säger att han "får ju lön varje gång från Försäkringskassan". Men själva ekonomin har han koll på. Habersättningen är "några hundralappar och han sparar genom att ha lunchlåda: "Jag märkte direkt att det blev några fler kronor över än när jag åt ihop med de andra."

Markus har också koll. Han berättar hur skådespelarna i hans teater grupp begärde högre ersättning. "Vi får inte tillräckligt med pengar", menar han. "Får vi inte mer i lön så skiter vi i det här", hade skådespelarna sagt. Och de är medvetna om sin makt: "Om inte vi hjälper till så skulle tåget rulla ner för ett stup". Det blev till slut (med hjälp av Uppdrag granskning) lite mer i ersättning.

Lön ger som regel mer pengar än aktivitetsersättning. Sofia hade tidigare aktivitetsersättning och då sköt hennes mamma till extra pengar varje månad. "Fast nu får jag inte det längre för nu är jag anställd. Nu får jag niotusen."

En lön att leva på

Inger har Offentligt skyddat arbete (OSA) och tjänar 16 600 kr före skatt. När hon arbetade halvtid fick hon komplettering via "socialen". Stina har haft OSA i sex år och tjänar 17 400. Som flera andra deltagare har hon skuldsanering, "så det spelar ingen roll vad jag tjänar".

Lars har 14 000 kronor i månaden minus skuldsanering. Han har till slut kunnat köpa bil, även om det går bussar där

han bor. "Jag behöver inte bil, men tyckte jag kunde unna mig det", säger han. Han vill också tjäna mer framöver: "Jag har 103 kr per timme, men det ska bli mer!"

Stefan har en avbetalningsplan och berättar att normen att leva på är 4 700 kr när allt är betalt. "Kronofogden är i alla fall mer generös än försörjningsstödet", konstaterar Stefan.

Petra har inga skulder och säger att: "det är bra att hålla sig undan skulder och jag är stolt att jag klarar det". Hon hade tidigare försörjningsstöd men får nu ut 13 000 kr efter skatt på sin utvecklingsanställning. "Jag har en buffert om allt går i tusen bitar", säger hon.

Många av deltagarna säger att det är för pengarna som man arbetar. Pengar behövs för att kunna förverkliga drömmar man har. Niklas förklarar så här:

"Pengar gör en inte lycklig, men livet blir lättare. Du kan ha mat i kylskåpet, du har kläder på vintern. Har man arbete så lever man i alla fall."

God man

Flera av deltagarna har god man. Fannys mamma är hennes god man, "så jag vet inte hur mycket jag får där". Maria och Tomas tar med sig räkningarna när de ska hem till föräldrarna.

Marias mamma är hennes god man och "min syster och lillebror tar över när min mamma inte finns längre".

Men det är inte alltid som det fungerar smärtfritt att ha god man i familjen. Simon har sin pappa som god man och "Ibland blir det tjafs om pengar." Han lyssnar på de andras berättelser och säger: "Det funkar inte med min pappa." Lisa bekräftar. "Det är bättre med någon annan som inte tillhör familjen." Men för Simon handlar det om omtanke: "Det är min pappas hjärta. Han får inte stressas."

Pia säger att hon har god man utanför familjen. Hon träffar denne två gånger i månaden. "Förut hade jag ingen som jag kunde fråga vad jag ska göra", säger Pia, som drömmer om en egen affär där hon kan sälja de smycken hon gör.

Kristin hade tidigare svårt att förstå sig på priser. När hon kom till kassan blev hon förvånad. "Ibland billigt och ibland dyrt." Hon har på sistone haft hjälp av vardagsstödjure i att lära sig vad kilopriser är. Idag har Kristin också god man. Numera hänvisar hon till denne när telefonförsäljare ringer. "Då blir de ställda."



Jag vill vara som alla andra och bli behandlad som alla andra. Inte: den där sårskoletjejen som har en annorlunda hjärna.

Andrej är intresserad av priser, men pratar inte så mycket med sin god man om det. Han får 200 kr varje måndag och 100 kr på fredagen, men vill ha mer i "veckopeng". Han vill också ha en "lista över inkomster och utgifter". Han vill veta hur hans ekonomi ser ut.

Låga inkomster gör att man inte kan ta körkort. Niklas säger att han kommer få fler jobb som målare med körkort. Anders pratar om möjligheten att jobba svart för att rädda sin ekonomi, "bara för att klara sig".

Delaktighet

Att gå till ett arbete handlar inte bara om försörjning och meningsfull sysselsättning. Det är också ett sätt att vara delaktig i samhällsgemenskapen, att vara medborgare. På vägen mot arbetslivet funderar deltagarna över vad denna delaktighet innebär.

När man lämnar isoleringen händer det att man möter fördomar. Petra vill inte att andra ska veta att hon "har haft kontakt med psyket". "Man känner sig lite annorlunda då." Det finns de som undrar varför hon har extra stöd i arbetet.

Lisa har haft flera jobb, men brukar inte berätta att hon gått i särskola. "Om jag berättar för en massa arbetskompisar så kanske jag blir dömd." "Jag vill vara som alla andra och bli behandlad som alla andra." Inte: "den där sårskoletjejen som har en annorlunda hjärna."

Lars säger att det finns fördomar mot dem som arbetat inom Strömkällan. "När man arbetar där så är man tokig, säger en del." Själv är han stolt över sitt jobb. Särskilt stolt är han över att handleda andra och även ha intyg på detta. Lars säger att han vill dela med sig av sin erfarenhet för att hjälpa andra att inte komma i samma situation som han själv var i.

Andrej pratar också, utifrån sin dagliga verksamhet, om att hjälpa andra: "Om folk inte vet hur man sätter ihop grejor så visar jag."

Men även på det mentala området är han en hjälpare: "Jag hjälper många att bygga upp sitt självförtroende", säger han.

Men Markus tycker inte att han hinner med den egna utvecklingen om han skulle hjälpa andra.

"Jag vill göra klart en sak färdig innan jag hjälper de andra." Att handleda andra kan vara betungande, säger även Inger. "De låter oss ta ansvaret för de nya", suckar hon. Stina

tycker också att mer och mer ansvar "lastas" på de OSA-anställda. "Vi ska säga till dem hela tiden", menar hon. Det gäller såväl om att gå på möten som olika arbetsuppgifter. Vissa män har då ibland svarat att den och den sysslan är "kvinnogöra".

Stina vet inte heller vilken metod arbetskonsulenterna använder sig av. Personalen springer på möten, men "vi vet inte vad det handlar om". "De har någon metod som de åker på", tror Stina och tillägger: "Det skulle vara bra att veta vad det handlar om och kunna kräva att man får det som de ska ge."

Flera deltagare beskriver hur de blivit mer delaktiga i samhället. Gabriel har varit på konsert för första gången på flera år. Natalia tar exemplet med sin egen klädstil. Under tiden på Västangård har hon provat att ha andra färger än svart på sig. "Jag vill inte gömma mig lika mycket", säger hon. "Blir man gladare som person så blir kläderna annorlunda."

Att spela teater är att bidra till kulturen i samhället. Markus har spelat runtom i Sverige och även i New York. Skådespelarna har också varit delaktiga i beslutet om den senaste uppsättningen. Det var "en som sa det bara rakt ut i luften så, och då blev det så", berättar Markus.

Niklas har funderat över vad han bidrar med i samhället:

"Vad gör jag som är positivt för samhället? Jag praktiserar ju inte, jag får ingen lön, betalar ingen skatt. Hur kan jag tillhöra samhället då?" Att jobba och betala skatt är att tillhöra samhället enligt Niklas, "skaffa familj och barn, ha bil". "Det är vad jag ser på TV", funderar han.

Per betalar skatt och säger att han därmed är delaktig vare sig han vill eller inte. "Jag utför ett arbete som någon har glädje av", säger han. Han är nöjd när han lyckas återvinna datorerna och göra dem så snabba det går.

Stefan beskriver delaktighet så här: "Att laga mat, stiga upp, vara på jobbet." Tidigare hade han inget mål, "jag fanns inte". När man känner att det finns en mening med en själv då tillhör man samhället. "Nu är jag med i matchen", avslutar han. Maria sammanfattar: "alla vill ju ut till ett riktigt jobb".



Slutsatser från gruppsamtalen

Deltagarna i gruppsamtalen har 37 olika versioner av vägen till arbete. Några av dem har fått en bra ingång redan under skoltiden och därefter kunnat fortsätta in på en arbetsplats. Andras liv har varit fulla av tvära kast där omständigheterna gjort att dörrar stängts, men även öppnats.

Bland de äldre finns en strategi att hitta en plats att vara på fram till pensionen. De yngre har ofta en vilja att gå vidare, men även här hittar man personer som söker en trygg arbetsplats att vara kvar på. Många av deltagarna tar på sig ett stort individuellt ansvar. "Det är upp till mig hur det blir", säger Stina. "Om man vill så går det", säger Anders.

Något som inte redovisats här, men som de allra flesta nämnde, var att de blev mobbade i skolan. Men det finns också i de flesta av deltagarnas liv en fast och trygg punkt att luta sig mot. Jonas upplevde ett "helvete" i skolan i England, men fick jobb i pappas affär när han flyttade till Sverige.

Familj och vänner spelar en stor roll som trygghetsfaktor för de flesta, även om till exempel Jonas påstår att familjen inte betyder så mycket. Däremot har han och många andra funnit stöd i att samtala med andra människor i liknande situation.

Men familj och omgivning kan också hämma den personliga utvecklingen genom att förorda tryggheten med Försäkringskassans bidrag framför lön. Flera av deltagarna har avstått från anställning med hänvisning till sådan trygghet. Kommunen bör – när den arbetssökande samtycker – involvera familj och omgivning i dialogen om arbete.

Avskildhet och öppenhet

Det är viktigt att arbetsrehabiliteringen är öppen mot arbetslivet. Västangård är en avskild plats, men med inställningen att vara öppen mot omgivningen. Här finns också en öppenhet gentemot varandra, ett möte mellan människor i olika skeden av livet. Personal och deltagare lagar maten och tar hand om djuren tillsammans. Ivo hade svårt att veta vem som egentligen var "patient och personal" när hans mamma frågade.

För några få är det sociala sammanhanget det viktiga med att ha ett jobb. Men de flesta i gruppsamtalen säger att det handlar om att få en lön som man klarar sig på, men även pengar för att kunna förverkliga sina drömmar.

Låga inkomster är ett genomgående drag. Livskvaliteten påverkas. Anders nämner svartjobb för att klara sig. Flera lyfter att det är dyrt att skaffa körkort, men att detta kan vara nödvändigt på arbetsmarknaden.

Många som har daglig verksamhet längtar efter ett "riktigt" jobb. Maria talar om att komma "ut" efter 15 år med daglig verksamhet. Ett riktigt arbete handlar om att vara delaktig i samhället och vara en medborgare som andra.

En förutsättning för att komma ut i arbetslivet är att man har makt över sitt eget liv och är med och styr vägen ut i arbetslivet. Aktiveringskursen har bidragit till att deltagarna stärkts i att uttrycka sina åsikter. I gruppsamtalen ger de som deltagit i kursen flera gånger råd till varandra.

Delaktighet och påverkan

Att kunna påverka hur aktiviteter genomförs i vardagen och på arbetsplatsen är det flera som berättar om i gruppsamtalen. Men få har medverkat i hur strukturen i aktiviteterna utformas. Man kommer till verksamheter med färdig struktur. "Det var inte nåt sånt att de kom och frågade mig om jag ville göra något annat", säger Kjell.

Inom strukturen är det däremot flera som har haft möjlighet att påverka. Några av deltagarna berättar om att de har involverats i planeringen av stegen på väg mot arbete. "De har lyssnat på mitt intresse för trädgård", säger Stina. Karin hade själv idéerna "i bakhuvudet", medan stödpersonen "kunde se" hennes behov. Stödperson och arbetssökande hittade lösningen tillsammans.

Stöd kan vara socialt, känslomässigt och praktiskt. Aktiveringskursen har till exempel inneburit att man blivit varse egna styrkor som man tidigare inte visste fanns. Kommunens coacher har lyckats skapa ett klimat där det ömsesidiga stödet får växa och blomma ut. Eva hoppas att gruppen med stödjande och förstående vänner ska fortsätta att träffas även efter kursen.

Flera – som Sofia och Stefan – nämner att de har bra hjälp av en kontaktperson. Det praktiska stödet kommer från bo-

endestöd eller god man. Andra har en psykolog- eller läkar-kontakt som är stabil och ger stadga åt livet. Stödpersoner som hjälper till att komma ut på arbetsmarknaden kan vara en handläggare på Arbetsförmedlingen eller i vissa fall Försäkringskassan. Här är det i första hand de kommunala arbetskonsulenterna eller coacherna det handlar om. I stort sett alla betonar att det är viktigt att ha ett långsiktigt stöd från en och samma person.

Den personliga kontakten viktigast

Täta byten av myndighetskontakter har negativa effekter. Stina talar om behovet av "kontinuerlig kontakt" och att "det kan vara för många personer inblandade". "Först och främst är det viktigt med förtroende", säger hon. Den personliga kontakten är viktigare än den formella och den administrativa placeringen tjänstemannen har spelar mindre roll. Relationen till den arbetssökande är det avgörande. Med denna kommer kunskap om hur individen fungerar. Bakgrundskunskap om olika funktionsnedsättningar är också viktiga för att stödet ska fungera.

I början av kontakten behövs en konkret och tydlig vägledning. Tråkiga erfarenheter av myndighetskontakter och dåligt självförtroende gör att stödet måste vara handfast. Personalen måste vinna ett förtroende som ofta gått förlorat. Arbetsledaren ute på arbetsplatsen eller rehabiliteringsverksamheten spelar också en stor roll för att uppmuntra och stärka den arbetssökande.

Ivo säger att det är bra med en långsam "invagning". Han ville inte komma ut på en arbetsplats direkt, utan börja träna i sin egen takt. Men de flesta vill komma igång med arbetsliknande aktiviteter så fort som möjligt, vilket Rimmer med Supported employment-metodiken att inte ta en sak i sänder, först medicinsk behandling och sedan arbetsträning. Detta främjar också eventuell medicinsk rehabilitering. Man mår bättre om man har någonting att göra. Stöd mot arbete bör ske parallellt med eventuell medicinsk och psykologisk behandling. Stefan vittnar om att det fungerar.

Många kommuner har projekt som löper under en viss tid eller program som handlar om anställning för ett halvår (med åtföljande slussning till a-kassa). Flera deltagare är besvikna över att kommunen bara tänker så kort tid framåt.

Vägen till anställning är ofta längre. Strategin måste vara långsiktig.

För att anställningar ska uppstå är det viktigt att ha ett nära samarbete med det lokala näringslivet. Ofta är det informella vägar och kontakter som gör att någon får komma ut på praktik. Arbetskonsulenterna måste hela tiden vårda och även skaffa nya relationer med arbetsgivare på orten. Det är också viktigt att det finns kunskap om funktionsnedsättningens konsekvenser på arbetsplatsen.

Stöd efter anställningen

Hur kan man då behålla ett jobb? Många behöver stöd även efter att ha fått anställning. Vissa kommuner löser detta med okonventionella metoder. Arbetskonsulenter träder ur sina ramar och ger ett individuellt stöd som kanske inte alltid sanktionerats uppifrån. När de till exempel besöker praktikanter kan de kolla hur det fungerar för den som blivit anställd och inte längre har ett formellt stöd.

Dessa arbetskonsulenter känner in vad den arbetssökande behöver och ställer upp som medmänniska. Ofta kan den som varit länge på sin tjänst och är trygg i arbetet gå utanför de givna ramarna och göra det lilla extra som visar att man bryr sig. Stefans arbetsledare hämtade honom med sin bil och Göran vågade inte åka till Västangård förrän "en person från Försäkringskassan" följde med honom.

Deltagarna i gruppamtalen diskuterar hur och när de ska berätta om sin arbetsförmåga eller funktionsnedsättning. Arbetsledaren är oftast införstådd, men spänningar kan uppstå gentemot kollegerna. Lisa mötte oförståelse från kolleger på snabbmatsrestaurangen och tog ett eget initiativ. En kunnig arbetskonsulent kan visserligen informera om den arbetssökande har gett sitt samtycke till det, men det bästa är om stöd ges till arbetstagaren att själv delge sin berättelse.

Hur ska då stödet organiseras? Vissa kommuner har brutit upp gränser utifrån lagar och organisation och erbjuder istället en gemensam ingång till stöd mot arbetslivet. De har ett helhetsperspektiv och ser människor som söker sig mot arbetslivet, oavsett om de har insatsen daglig verksamhet, försörjningsstöd eller psykiatrisk behandling.



Att flera myndigheter (landsting, kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan) samordnar sina resurser är ett effektivt sätt att både hushålla med pengar och sätta individen i centrum. Det blir då tydligt när det uppstår systemkrockar som försvårar för individen. Ibland blir man av med olika bidrag när man får jobb och tjänar därmed ytterst lite på att övergå till anställning. Hur rimmar det med att det ska löna sig att jobba? Här måste myndigheterna ta ett helhetsansvar så att arbetslinjen gäller alla människor med arbetsförmåga.

10 råd till kommunerna

1. Anpassa utbildningen.

Anpassa och skraddarsy vuxenutbildningen efter varje individs behov. De som har sin bakgrund i särskola har också rätt till yrkesinriktad och utvecklande vuxenutbildning.

2. Ha anställning som mål.

Tro på den arbetsökandes förmåga från första stund och sätt anställning som mål! Och inte bara under ett halvår, utan längre tid. Många behöver också stöd att behålla anställningen.

3. Vinn den arbetsökandes förtroende.

Stödet fungerar bäst när den arbetsökande får förtroende och blir förstörd. Bygg upp en förtroendefull relation till den arbetsökande och sätt dig in i dennes situation.

4. Gå utanför ramarna.

Ibland är det önskvärt att tänka utanför ramarna och lämna den invanda rollen för att kunna ge rätt stöd. Var flexibel och kreativ! Sätt medmänniskan i centrum, inte en organisationsstruktur.

5. Odlå kontakten med arbetsgivarna.

För att stödja andra till anställning krävs ett nätverk av intresserade arbetsgivare. Vårda relationerna till arbetsgivarna genom att åka ut till arbetsplatserna och bjuda in till intressanta evenemang! Glöm inte kommunens egna enheter.

6. Stöd den arbetssökande att berätta om sig själv.

Det är svårt att veta när och hur man ska berätta om sina stödbehov för andra på arbetsplatsen. Skaffa kunskaper om funktionsnedsättningen och lär känna den arbetssökande. Ge sedan stöd till denne i att berätta om sig själv.

7. Involvera familjen.

Stöd den arbetssökande i drömmen om ett jobb, men för också en diskussion med familjen när det är påkallat. Familjen kan vara med i dialogen om den arbetssökande ger sitt samtycke.

8. Rekrytera engagerad personal.

Rekrytera coacher och arbetskonsulenter med engagemang och förmåga att bygga relationer. Försök få dem att trivas och stanna länge på sitt jobb! Ta gärna med en arbetssökande vid anställningsintervjuerna.

9. Samordna resurserna.

För alla inblandade är det bästa att myndigheterna samordnar sig och har en gemensam mottagning för arbetssökande. Samordning ökar även de samhällsekonomiska vinsterna.

10. Utvärdera insatserna.

Mätbara mål måste kompletteras med kvalitativa utvärderingar. Integrera dessa i återkommande reflektioner i personalgruppen och förklara dem för de arbetssökande.

Presentation av deltagarna

Anders har haft mycket praktik inom daglig verksamhet, men fick anställning på bageri genom att "visa framfötterna". Det handlar bland annat om att gå upp tidigt på morgonen.

Andrej adopterades från ett ryskt barnhem. Han har tackat nej till en anställning och sysslar med vedhantering inom daglig verksamhet.

Anton hoppade av universitetsstudierna i datateknik. Nu lär han sig programmering inom ett arbetsmarknadsprojekt.

Cindy är en ung tjej som flyttat från Stockholm till en mindre ort. Hon är mitt uppe i en arbetsförmågebedömning som görs på ett café.

Eva har haft många jobb och upplevt många missförstånd. Nu har hon fått Asperger-diagnos och gått mobiliseringskurs.

Fanny bytte stad efter gymnasiesärskolan. Hon delar sin tid inom daglig verksamhet mellan en textilverkstad och ett café.

Gabriel har ADHD och en kriminell bana bakom sig. Nu är han inne i rehabilitering och vill jobba med ungdomar i framtiden.

Göran har jobbat på järnverk och förskola innan missbruket tog över. Nu är han uppskattad förebild och vägvisare för unga på Västangård.

Inger blev uppsagd och hade sedan tuffa år med bröstcancer. Hon har idag OSA-anställning och funderar i mogen ålder på vad hon vill bli.

Ingrid har jobbat i kommunen, men när funktionsnedsättningen förvärrades omplacerades hon inte. Hon har precis börjat ett nytt jobb.

Ivo har social fobi och funderar mycket över vad det betyder. Han har visat stor skicklighet i köket och har för tillfället jobb.

Joakim delar sin tid mellan ett galleri och en matbutik. Det

har varit nära anställning, men Joakim tackade nej av rädsla att mista sin aktvitetsersättning.

John går till en Daglig verksamhet och har deltagit i mobileringskurs. Han är bra på att teckna och spela trumpet.

Jonas har delvis vuxit upp i England och gått en konstnärlig utbildning. Han har ADHD och PTS (posttraumatisk stress).

Kalle hade praktik på matbutik i flera år genom daglig verksamhet, men har idag en anställning. Han introducerar en ny medarbetare och har åkt på fortbildning.

Karin var frisör i 30 år, men har nu sjukersättning på halvtid på grund av psykisk ohälsa. Andra halvan har hon OSA-anställning.

Kjell jobbade i över 20 år på Samhall, men arbetsplatsen lades ner och han vägrade resa till en annan stad. Han får nu sin "lön från Försäkringskassan".

Krister hade fast heltidsjobb tills produktionen flyttade utomlands. Sedan blev det Samhall och nu praktik på äldreboende.

Kristin har haft flera jobb och fött många barn, som tagits ifrån henne. Hon trivs idag ganska bra inom en Daglig verksamhet.

Lars har rörelsenedsättning och en OSA-anställning som han hoppas ska bli en trygghetsanställning. Lars är handledare åt andra.

Lisa har en lindrig intellektuell funktionsnedsättning. Hon har bland annat jobbat på restaurang, hotell och butik.

Maria är trött på daglig verksamhet efter 15 år. Hon vill nu ha ett riktigt jobb, men praktiserar än så länge i matbutik fem dagar i veckan.

Markus "sa upp sig" från en daglig verksamhet och sysslar med datorer. Han vill bli ljudtekniker och spelar teater på fritiden.

Natalia har slitit hårt med restaurangjobb sedan 14-årsåldern. Efter utbrändhet och rehabilitering funderar hon på att studera.

Niklas har lämnat sitt missbruk och praktiserar. Han känner sig förfördelad eftersom andra har fått OSA-anställning.

Olle jobbade skift på bruket innan han fick MS och blev sjukskrivnen. Idag har han en deltidsanställning som vaktmästare.

Oskar blev sönderstressad när han jobbade som telefonförsäljare. Efter rehabilitering har han nu ett jobb och en chef som han stortrivs med.

Per har fått Asperger-diagnos sent i livet. Han har tjänat bra som programmerare, men har nu halvtid i kommunal verksamhet.

Petra har haft ångest och varit arbetslös. En utvecklingsanställning ledde inte vidare, men hon tror på framtiden.

Pia studerar svenska för invandrare. Hon har haft praktik i second hand-affär. Från hemlandet har hon en konstnärlig utbildning.

Simon är på ett snickeri inom daglig verksamhet. Han drömmer om att vara på hunddagis, men känner sig missförstådd.

Sofia började praktisera på förskola under tiden på gymnasie-särskolan och har idag en anställning där. Hon är osäker på vilken typ av anställning det är.

Stefan har brutit med sitt missbruk och har idag en trygghetsanställning, men tycker att arbetet stressar ibland.

Stina jobbade som städare, men gick in i väggen på 1990-talet. Hon har tagit sig från hemlöshet och missbruk till att bli skicklig antikhandlare.

Svante fick snabbt en praktikplats, men har nu varit där i två år. Han är besviken på att det inte har lett till en anställning.

Tomas praktiserar på en lantgård där han fått fler och fler uppgifter. Han hoppas att kommunens arbetskonsulent ska ordna en anställning.

Tommy bor "vid sidan av gruppboenden". Han kapar ved på Skattkammaren och drömmer om en tjej och en bil.

Rätt stöd till arbete

Copyright 2014 Handikappförbunden

Projektledare: Fredrik Lindgren

Manus: Emil Erdtman

Illustrationer: Sofia Wrangsjö

Formgivning: Komodo design

Foto: Fotolia, Most photos, Istock, Pix Gallery och TT Nyhetsbyrån

Tryck: Allduplo

ISBN: 978-91-86151-29-4

Efter Arbetsförmedlingen är kommunerna den största aktören när det gäller att stödja människor med funktionsnedsättning i att komma ut i arbetslivet. Men det finns 290 kommuner och nästan lika många sätt att organisera stödet. De flesta kommuner har någon form av arbetsmarknadsenhet och är ålagda att ordna daglig verksamhet för personer med vissa funktionsnedsättningar. Vad är då ett bra och effektivt stöd till arbete?

Rätt stöd till arbete bygger på gruppintervjuer med 37 människor med olika funktionsnedsättningar i fem kommuner i olika delar av Sverige. Några har fått trygga anställningar, andra är arbetssökande eller har praktik via Daglig verksamhet eller arbetsmarknadsenhet. Utifrån dessa gruppsamtal – en metod som utvecklats inom Handikappförbunden – dras slutsatser om framgångsrikt stöd. Rekommendationer i form av 10 råd ges till kommuner som vill förbättra sitt stöd till människor med funktionsnedsättning.

Rätt stöd till arbete är ett vittnesbörd om hur det är att leva med funktionsnedsättning i dagens Sverige. De direkta citaten ger en unik inblick i hur stöd och samhälle uppfattas av dem som är på väg in i arbetslivet.



www.rattstodtillarbete.se

**HANDIKAPP
FÖRBUNDEN**

Handikappförbunden, Box 1386, 172 27 Sundbyberg
Tel +46 8 546 404 00, texttel +46 8 546 404 50, fax +46 8 546 404 44
www.handikappforbunden.se