

**ARBETSPLATSKULTUR
SOCIALT STÖD
och
ARBETETS MENING**

**Anställning med
lönebidrag och daglig verksamhet
för personer med intellektuella
arbetshandikapp**

Per Olof Larsson



GÖTEBORGS UNIVERSITET
Göteborg 2006

**ARBETSPLATSKULTUR
SOCIALT STÖD
och
ARBETETS MENING**

**Anställning med
lönebidrag och daglig verksamhet
för personer med intellektuella
arbetshandikapp**

Per Olof Larsson
Göteborg 2006

Skriftserien 2006:1

Institutionen för socialt arbete
Göteborgs universitet
Box 720
SE 405 30 Göteborg

ISSN: 1401-5781

ISBN: 91-86796-56-9

ABSTRACT

Titel	ARBETSPLATSKULTUR, SOCIALT STÖD och ARBETETS MENING Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp.
Författare	Per Olof Larsson
Keywords	Intellectual Disability, Work, Workplace Culture, Workplace Integration, Social Support.
Bakgrund	Studien tar sin utgångspunkt i Handikappreformen, vars mål var att personer med funktionshinder – däribland de med utvecklingsstörning – skall integreras under de ideologiska ledstjärnorna; delaktighet och jämlikhet.
Syfte	Denna studie fokuserar på män och kvinnor med intellektuella arbetshandikapp. Syftet är att studera deras integration i de sammanhang där de har sitt arbete och sin dagliga sysselsättning.
Frågeställningar	Syftet har konkretiserats i form av ett antal frågeställningar: Vilken betydelse har arbetsplatskulturen för att personer med intellektuellt arbetshandikapp skall ingå i arbetsgemenskapen (integreras)? Vilken betydelse har arbetet för personer med intellektuellt arbetshandikapp? Vilket socialt stöd får en person med ett intellektuellt arbetshandikapp?
Metod	Undersökningen genomfördes med hjälp av olika forskningsmetoder; en kvantitativ – byggd på observationer, intervjuer och skattningar – och kvalitativa fallstudier; observationer, deltagande observation, samtal och intervjuer.
Resultat	Resultatet visar att de intellektuellt arbetshandikappade personerna, <i>inte är fullt ut integrerade på sina arbetsplatser</i> . De har annorlunda arbetsvillkor än övriga på arbetsplatsen vilket innebär <i>en form av underordning och utanförskap, men av olika grader</i> . Personerna strävar efter att komma bort från ” <i>det avvikande och annorlunda</i> ” och söker sig mot ” <i>normala livsmönster och ett liv som andra</i> ”, vilket de till viss del får tillgång till. Detta kan se ut på olika sätt: <i>en socialt accepterad roll inom familjen, en yrkesroll, ett jobb att gå till och/eller social gemenskap</i> . Resultatet visar också hur de riskerar att utsättas för <i>överkrav</i> . För att klara sitt arbete är de <i>beroende av socialt stöd</i> , men detta är också en del av deras annorlunda arbetssituation. Resultatet kan sammanfattas som en <i>grundläggande integrationsproblematik</i> .

FÖRORD

Intresset för funktionshinder och arbete har funnits som en röd tråd genom hela mitt yrkesliv. Det började med att jag under 1970- och 1980-talen hade en anställning som arbetsledare, där jag arbetade tillsammans med personer med utvecklingsstörning. Arbetet med denna studie var därför ett gyllene tillfälle att återknyta till miljöer som var välkända för mig, och jag har också under projektets gång kommit i kontakt med gamla arbetskamrater och gjort nya bekantskaper.

Det har varit ett privilegium att träffa så många som arbetar inom verksamheter för funktionshindrade, personer med intellektuella funktionshinder, deras arbetskamrater, arbetsledare och chefer, som generöst och öppet delat med sig av sina erfarenheter. Jag vill därför rikta ett speciellt varmt tack till samtliga på de arbetsplatser där jag genomfört min studie. Tack ni alla som jag besökt, som har släppt in mig och låtit mig följa er vardag!

Jag tackar också mina handledare som under första delen av arbetet med studien har varit fil dr Per-Åke Karlsson och fil dr Magnus Tideman och under senare delen professor Karin Sonnander.

Ett varmt tack riktas också till den referensgrupp, som kommit med många värdefulla synpunkter; professor Anders Möller vid Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap, psykolog Gunnar Sandström vid Arbetsförmedlingen i Göteborg och psykolog Juri Sonn vid Utvecklingsenheten för handikappfrågor, Göteborgs stad.

Ett stor tack också till mina opponenter fil dr Gerd Gustafsson, fil mag Lars Svenson och professor Hans-Erik Hermansson för de synpunkter och den konstruktiva kritik som ni har fört fram i samband med seminarier och samtal. Docent Ulla-Carin Hedin, professor Sören Olsson och pol dr Jörgen Lundälv tackas för viktiga synpunkter i samband med sammanställande av rapporten.

Min förhoppning är att denna rapport, som finansierats av FAS (Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap), skall bidra till ökad kunskap om intellektuellt funktionshindrade personers villkor och framför allt leda till en diskussion om hur hjälp och stöd skall utformas för personer med funktionshinder i arbetslivet.

INNEHÅLL

KAPITEL 1 INLEDNING OCH SYFTE	1
Problemområdet	2
Syfte och frågeställningar	4
KAPITEL 2 UNDERSÖKNINGSOMRÅDE OCH UNDERSÖKNINGSGRUPP	5
Funktionshindret utvecklingsstörning	5
Gruppen utvecklingsstörda inom dagcenter eller daglig verksamhet	9
Gruppen intellektuellt arbetshandikappade inom arbetslivsinriktad rehabilitering	11
KAPITEL 3 CENTRALA BEGREPP	15
Arbete	15
Arbetsplatskultur	21
Integrering och segregering	28
Socialt stöd	32
KAPITEL 4 TIDIGARE FORSKNING	39
Forskning om funktionshindrade i arbetslivet	39
En förstudie – Översiktsstudien	41
Internationell forskning om intellektuellt arbetshandikappade	42
KAPITEL 5 METOD	47
Delstudiernas uppläggning och genomförande	47
Urval	47
Etiska överväganden	51
En undersökning av arbetsplatskulturens betydelse	53
Fallstudier	56
Metodologiska svårigheter och överväganden	59
Reliabilitet och validitet	67

KAPITEL 6 PRESENTATION AV ARBETSPLATSER OCH PERSONER	71
Personer med daglig verksamhet	72
John och Gunnel på Godisfabriken	72
Gruppen på Varuhuset	75
Personer med lönebidrag	78
Filip på Hamburgerrestaurangen	78
Petter på Plåtslageriet	80
Lina på Kontoret	83
KAPITEL 7 ARBETSPLATSKULTURENS BETYDELSE FÖR ATT INKLUDERA DE FUNKTIONSHINDRADE PERSONERNA	87
Resultat	87
Sammanfattning	93
KAPITEL 8 Å, VAD DET ÄR SKÖNT NÄR DET ÄR MÅNDAG IGEN!	97
Engagemang, identifikation och yrkesroll	97
Sammanfattning	119
KAPITEL 9 MAN BEHÖVER INTE VARA HEMMA OCH ARBETSLÖS OCH SÅ	121
Arbete för lön	121
Ett mönster av rutiner och aktiviteter	126
Ett frirum på vägen	131
Sammanfattning	137
KAPITEL 10 ETT SCHEMA... DET ÄR VÄLDIGT BRA	139
Socialt stöd genom nätverket på arbetsplatsen	139
Hjälp med arbetsuppgifter	141
Hjälp med förändring och att lösa svårigheter	147
Råd och vägledning	152
Bekräftelse och korrigerings	156
Visa känslor	160
Kontakter och nya relationer	163
Sammanfattning	165

KAPITEL 11 SAMMANFATTANDE ANALYS OCH KOMMENTARER TILL RESULTATEN	169
Integration i arbetsplatskulturen	174
Arbetets mening	177
Socialt stöd i arbetet	180
Studiens konsekvenser	184

LITTERATUR

Bilaga 1 Översiktsstudien	
Bilaga 2 Observation och intervju på arbetsplatsen	
Bilaga 3 Frågemanual Socialt Stöd	
Bilaga 4 Frågemanual	

KAPITEL 1 INLEDNING OCH SYFTE

Detta är en studie om personer med en funktionsnedsättning, som medför svårigheter på arbetsmarknaden. Denna funktionsnedsättning har olika benämningar i skilda sammanhang. Ibland kallas den för utvecklingsstörning, ibland för begåvningshandikapp eller förstånds-handikapp. En vidare och mer sammanfattande benämning är intellektuellt funktionshinder eller funktionsnedsättning och, i vissa specifika sammanhang, intellektuellt arbetshandikapp. Det är inte en lätt avgränsad grupp människor, men gemensamt för dessa och de som ingår i denna studie, är att de får samhällsstöd för att klara ett arbete.

Det är också en studie om arbete och arbetsplatser. Närmare bestämt om företeelser på arbetsplatsen som inte är produktion eller arbetsuppgifter. Den handlar i stället om förutsättningar för personer med funktionshinder att vara på en arbetsplats – om arbetets värde och mening, hur personer förhåller sig till varandra – om segregering och integrering. Studien handlar om personer med intellektuella funktionshinder, deras arbete och arbetsplatser.

Studien kan relateras till två forskningsområden. Det ena området är arbetslivsforskning som spänner över ett brett fält – från social forskning om arbetsförhållanden och arbetets organisering till forskning om arbetslöshet och skiktning inom arbetsmarknaden.

Det andra forskningsområdet är handikappforskning, särskilt den forskning som utgår från de socialpolitiska förändringar som genomförts i Sverige under de senaste decennierna och som fört med sig dramatiska omställningar för personer med intellektuella funktionshinder.

Problemområdet

Handikappreformen, en av de mest genomgripande socialpolitiska reformerna inom handikappområdet, genomfördes i början av 1990-talet.

Den hade som mål att människor med funktionshinder skulle ges förutsättningar att leva som andra samhällsmedborgare (Brusén och Hydén, 2000). Genom lagstiftning ville man förändra livsvillkoren för personer med funktionshinder med behov av hjälp och stöd från samhället. I reformens fokus stod de ideologiska slagorden jämställdhet och delaktighet, som konkret innebär att dessa personer inte skall leva i segregerade, avskilda miljöer utan istället bo och vistas i samhället och leva ett liv som andra. De förutsätts att – i arbetet och i sin dagliga sysselsättning, på fritiden och i sin boendemiljö – vara delaktiga i sociala gemenskaper och sociala sammanhang.

De stora reformer för funktionshindrade som genomfördes under 1980- och 1990-talet handlade i hög grad om skola, boende och personligt stöd. De förändringar i lagstiftning som då genomfördes lyfte inte fram arbetsmarknadsfrågor och försörjningsvillkor för funktionshindrade. Den ökade arbetslösheten som drabbade Sverige under början av 1990-talet synes i hög grad ha drabbat personer med funktionshinder, så att utvecklingen gick mot mer segregerade former och ökad arbetslöshet.

Detta skall ställas i relation till att det sedan mitten av 1960-talet pågått en stor omstrukturering av svensk arbetsmarknad. Antalet anställda i privat näringsliv har minskat och offentliganställda ökat, samtidigt med en förskjutning från industriarbete till tjänstearbete (Ingelstam, 1995). Efterfrågan på arbetskraft sjönk drastiskt under 1990-talet och arbetslösheten fyrdubblades.

Antalet arbetshandikappade i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder ökade successivt under 1980-talet (SOU 1990:19; SOU 1991:46), för att sedan under 1990-talet vara relativt oförändrat. Under 1997 uppgick antalet registrerade arbetshandikappade till ungefär 50 000 personer per månad (SOU 1997:5 s. 25 ff). Sammantaget resulterade utvecklingen i brist på arbete för funktionshindrade, vilket fastslogs i ett flertal utredningar (SOU 1991:46; Handikappolitiska utredningsinstitutet, 1996).

Under 1990-talets sista år blev bilden något ljusare. Även om arbetskraftsundersökningen under sista kvartalet 2000 visade att något mer än var femte person – 1,2 miljoner i intervallet mellan 16-64 år – hade någon form av funktionsnedsättning (Statistiska centralbyrån, 2001), så ökade andelen sysselsatta personer med funktionsnedsättning från 55 procent 1997 till 67 procent 2000. Men den ökade sysselsättningen berörde främst gruppen funktionshindrade *utan* nedsatt arbetsförmåga och endast 60 procent av de personer som hade något slag av funktionsnedsättning *med* nedsatt arbetsförmåga deltog i arbetslivet.

För personer med utvecklingsstörning har detta inneburit att 31 procent fler var sysselsatta på dagcenter¹ 1995 än 1990. Samtidigt halverades antalet personer med utvecklingsstörning som hade arbete på öppna marknaden och antalet med arbete i skyddad verksamhet minskade med en tredjedel. En slutsats som Tideman kommer fram till är att personer med utvecklingsstörning tillhör dem som först mister sin eventuella anställning (Tideman, 1997 s. 110).

Hur den förändrade situationen påverkade de direkta arbetsförhållandena för personer med intellektuella arbetshandikapp vet man inte med säkerhet. Men en allmän slutsats är att situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga måste anses ha varit och sannolikt fortfarande är mycket svår, för bakom siffrorna finns individer – män och kvinnor – som kanske intet annat önskar än att ha ett arbete att gå till. I denna studie fokuseras därför på arbetet och arbetets betydelse för personer med funktionshinder, särskilt personer med intellektuella arbetshandikapp.

¹ Sysselsättning på dagcenter är en rättighet för personer med utvecklingsstörning enligt LSS (SFS 1993:387 Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade).

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

I denna studie undersöks män och kvinnor med intellektuellt arbetshandikapp. Syftet är att studera deras integration i de sammanhang där de har sitt arbete och sin dagliga sysselsättning.

Det övergripande syftet har konkretiserats i form av tre frågeställningar:

- Vilken betydelse har arbetsplatskulturen för att personer med intellektuellt arbetshandikapp skall ingå i arbetsgemenskapen (integreras)?
- Vilken betydelse har arbetet för personer med intellektuellt arbetshandikapp?
- Vilket socialt stöd får en person med ett intellektuellt arbetshandikapp?

För att besvara frågeställningarna har analysen genomförts utifrån olika teoretiska utgångspunkter och med olika undersökningsfokus. Jag har låtit personerna själva, deras arbetskamrater och arbetsgivare få komma till tals. Jag har riktat uppmärksamheten mot arbetsplatsen och mot personerna med funktionshinder.

KAPITEL 2 UNDERSÖKNINGSOMRÅDE OCH UNDERSÖKNINGSGRUPP

Funktionshindret utvecklingsstörning

Funktionshinder kan beskrivas på många olika sätt och funktionshindrade som grupp är stor och heterogen med stora skillnader inom gruppen. En person kan ha en liten funktionsnedsättning som möjliggör ett "normalt" eller "nästan normalt" liv med små inskränkningar. En annan kan ha en livssituation med stora begränsningar som kräver omfattande och ibland livsuppehållande insatser och ett ständigt beroende av andra människor. Till detta kommer skillnader i livsvillkor av etnisk, social, klass- eller könsmässig natur.

Det har gjorts många försök att definiera funktionshinder. Enligt Världshälsoorganisationens "Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa" definieras funktionshinder som ett "paraplybegrepp för funktionsnedsättningar respektive strukturavvikelse, aktivitetsbegränsningar och delaktighetsbegränsningar. Det betecknar de negativa aspekterna av interaktionen mellan en person (med en hälsobetingelse) och denna persons kontextuella faktorer (omgivningsfaktorer och personliga faktorer)" (Socialstyrelsen och Världshälsoorganisationen, 2003 s. 125).

Definitionen fokuserar på två grundläggande komponenter; "kropps-funktioner och kroppsstrukturer" och "aktiviteter och delaktighet". Den bärande tanken är att ett funktionshinder eller funktionsnedsättning är ett resultat av ett samspel mellan "individuella hälsobetingelser" och "kontextuella faktorer", det vill säga ett funktionshinder skapas i samspel mellan individ och omgivning.

Denna studie handlar om personer med en viss typ av funktionshinder som vanligtvis kallas utvecklingsstörning. Det är inte heller en enhetlig grupp i sig, utan inom denna ryms hela spektrumet av skillnader som jag nämner ovan.

Den viktiga gemensamma nämnaren är att det är ett funktionshinder som beror på en hämmad förståndsutveckling från barnaåren, vilket medför att personen har svårigheter med att hantera sin vardagsverklighet, det vill säga även här; ett samspel mellan individ och omgivning.

Utvecklingsstörning definieras enligt följande tre kriterier (Sonnander, 1997): psykologiskt/psykometriskt, socialt/adaptivt och administrativt. Utgångspunkten är en försening i intellektuell utveckling, som kan iaktas under barnaåren och som ofta har sin grund i en biologisk defekt eller skada. Denna försening mäts med ett psykometriskt test där gränsen för utvecklingsstörning är satt till två standardavvikelser från medelvärdet, vilket motsvarar en intelligenskvot $IK \leq 70$. Om denna funktionsnedsättning kommer att leda till ett handikapp eller inte beror på de krav och förväntningar som ställs i den sociala miljö som individen befinner sig i och om han eller hon kan leva upp till dessa krav eller inte (det adaptiva kriteriet). Ett intellektuellt handikapp som utvecklingsstörning är alltså ett resultat av ett samspel mellan individens förmåga och krav som ställs i en viss miljö. Slutligen vägs ett tredje kriterium in och det är om personen får samhällets hjälp och stöd. I praktiken handlar det om personen får en insats enligt Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade – LSS (SFS 1993:387) genom kommunens socialtjänst, vilket är det vanligaste, eller genom arbetsförmedlingens insatser för intellektuellt arbetshandikappade.

När man talar om utvecklingsstörning i Sverige utgår man vanligen från de kriterier som anges i LSS, vilka i *praktiken* bygger på en kombination av ett psykometriskt sätt att betrakta funktionshinder – ”hämmad förståndsutveckling” – och LSS-insatser till följd av bristande adaptiv förmåga (anpassning).

Det förekommer att personer med en intellektuell förmåga understigande IK 70 lever upp till omgivningens krav och att personer med behov av stöd och hjälp inte får det.

De svårigheter en person med utvecklingsstörning har kan variera, men det finns ett samband mellan grad av utvecklingsstörning och verklighetsuppfattning (för en mer systematisk genomgång, se till exempel Kylén, 1986). En person med en svår utvecklingsstörning har mycket begränsade möjligheter att förstå sin omvärld och behöver ständigt hjälp. En person med en lindrig utvecklingsstörning har betydligt klarare verklighetsuppfattning. Han eller hon har svårt att tänka abstrakt. Det är möjligt att förstå en skriven text, men den måste vara konkret. En arbetsinstruktion bör till exempel innehålla beskrivningar av konkreta handgrepp och i den ordning de skall utföras, inte beskrivningar av principer, processer, resultat och kvaliteter. Personen förstår klockan och tidsbestämningar, som namn på dagar och månader, men har svårt att veta hur lång tid något tar att genomföra eller i vilken ordning saker skall göras för att det skall gå åt så lite tid som möjligt.

Personer med lindrig utvecklingsstörning förstår siffror och talsystemet och kan både använda och förstå pengar, men har svårt att förstå pengars relativa värde; en summa kan både vara stor eller liten beroende på vad den skall användas till. Det kan vara svårt att beräkna och planera ekonomin – lön och bidrag – i relation till utgifter och hur de skall räcka till nästa avlöning. Han eller hon kan orientera sig på en ort, men ha svårt att tänka sig en geografisk bild hur olika platser ligger i förhållande till varandra och tidsåtgång för alternativa resvägar. Problemen är individuella men genomgående är att personer med lindrig utvecklingsstörning har svårt att genomföra abstrakta tankeoperationer utan anknytning till egna och konkreta erfarenheter.

Det finns alltså olika sätt att betrakta funktionshindret utvecklingsstörning – biologiskt, miljömässigt eller administrativt – och graden av funktionshinder varierar stort (Sonnander, 1997). Detta funktionshinder benämns också på olika sätt, bland kallas det för begåvnings- eller förståndshandikapp eller bara utvecklingsstörning.

I denna studie används begreppet intellektuellt arbetshandikappad som ett samlingsnamn för personer med svårigheter att få ett arbete på grund av intellektuellt funktionshinder, förståndshandikapp eller utvecklingsstörning. Det är personer som antingen har stöd från kommunens ”daglig verksamhet” eller arbetsförmedlingens rehabiliteringsverksamhet med speciella resurser för personer med intellektuella arbetshandikapp.

Personer med utvecklingsstörning har en unik situation i ett viktigt avseende. Gruppen har en lagstadgad rätt till daglig verksamhet, en form av sysselsättning. Denna rättighet tillfaller bara vissa personer med utvecklingsstörning, autism och autismliknande tillstånd samt personer som tillfogats en hjärnskada i vuxen ålder och under omständigheter som regleras i LSS (SFS 1993:387). Övriga personer med motsvarande funktionsnedsättning har inte några välfärdspolitiska rättigheter utöver dem som tillfaller alla medborgare. Denna undersökning baseras på två grupper av individer, en grupp som har och en som inte har denna rättighet, en omständighet som har betydelse för hur deras vardag formas.²

En skattning av hur många personer som har intellektuella funktionshinder i Sverige och hur många som är sysselsatta i olika arbetsformer, utgår från att ungefär 2 procent av världens befolkning har en utvecklingsstörning (Sonnander, 1997). När man tillför det adaptiva kriteriet minskar gruppen till cirka 1 procent, vilket motsvarar andelen administrativt identifierade personer i flera länder. Enligt Statistiska centralbyrån, SCB uppgick Sveriges befolkning till 8 940 788 personer till 31 december 2002 (Statistiska centralbyrån, 2003). Tillämpar man samma beräkningssätt på Sverige – 2 procent eller $IK \leq 70$ – blir utfallet 178 816 personer. Sonnander uppger att 0,43 procent av Sveriges befolkning är administrativt identifierade som utvecklingsstörda (Sonnander, 1997), vilket skulle betyda 38 104 personer med utvecklingsstörning. Att Sverige har en avsevärt lägre andel utvecklingsstörda beror på att gruppen här begränsas till de kriterier som anges i LSS, och att de personer som får insats enligt socialtjänstlagen eller på annat sätt inte återfinns i den offentliga statistiken. Därutöver tillkommer de personer som inte har något stöd.

De funktionshindrade i denna studie har alla intellektuella arbetshandikapp men tillhör två administrativt definierade grupper. Den ena gruppen utgörs av personer med utvecklingsstörning, som försörjs som så kallade omsorgstagare av stat och kommun inom ramen för daglig verksamhet. Den andra gruppen är personer som förväntas försörja sig

² Bestämmelser om Arbetsmarknadsverkets arbetsmarknadspolitiska program för personer med arbetshandikapp finns i SFS 2000:630 Förordning om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp.

själva, men med hjälp av lönebidragsanställning. I följande avsnitt beskriver jag de två olika stödsystemen; kommunens socialtjänst som förmedlar den sociala omsorgens daglig verksamhet och arbetsförmedlingens insatser för intellektuellt arbetshandikappade som står för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Gruppen utvecklingsstörda inom dagcenter eller daglig verksamhet

Kommunens insatser regleras genom LSS (SFS 1993:387). Lagens första personkrets³ omfattar ett brett spektrum av personer med utvecklingsstörning, från de med endast en lindrig utvecklingsstörning till de med grav utvecklingsstörning och fysiska och/eller psykiska tilläggshandikapp. Alla personer med utvecklingsstörning har lagstadgad rätt till ”daglig verksamhet”, som administreras av kommunen genom ”omsorgen”. Men lagen säger även att insatsen skall ges den enskilde ”endast om han begär det” och att deltagande i verksamheten är frivilligt. Lagstiftaren skriver också att daglig verksamhet är en rättighet ”för personer i yrkesverksam ålder, som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig”⁴. Verksamheten skall ha målsättningen att ”främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet” (§ 5) och ”att den enskilde får möjlighet att leva som andra”. I § 6 står att verksamheten skall bedrivas i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter, verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet, samt att den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges.

³ LSS:s personkretsar omfattar personer ”med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd” (personkrets 1) samt personer ”med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom” (personkrets 2) eller personer ”med andra varaktiga fysiska och psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service” (personkrets 3) (SFS1993:387).

⁴ Insatser i LSS anges i § 9 och omfattar insatser av stödjande och rådgivande karaktär. Det omfattar **rådgivning och stöd, personlig assistent, ledsagarservice och kontaktperson**. Hjälp i boende kan ges genom **korttidsvistelse, särskilt anpassad bostad, servicebostad eller gruppboende**.

Verksamheten är kostnadsfri; fria resor, och i allmänhet ingår fria måltider. Omsorgstagaren får dessutom en så kallad habiliteringsersättning, som skall täcka utgifter i samband med daglig verksamhet. I övrigt har personer med funktionshinder möjlighet att få handikappersättning, sjukersättning eller aktivitetsersättning⁵ som den huvudsakliga inkomstkällan.

Ett dagcenter eller en daglig verksamhet⁶ kan beskrivas som en verksamhet med sysselsättning och andra socialt och pedagogiskt inriktade aktiviteter (Bakk och Grunewald, 1998). Insatsen daglig verksamhet kan vara organiserad på många olika sätt och med skiftande innehåll. När den först inrättades handlade det om verksamheter som ofta samlade 50 och ibland fler personal med utvecklingsstörning i gemensamma lokaler. Det har sedan kommit att bli en verksamhet som vanligen organiseras i flera mindre grupper med 4-8 personer. Ibland har det varit fler och ibland färre deltagare, med två eller flera anställda knutna till gruppen beroende på deltagarnas aktiviteter och behov av stöd. Gruppen samlas vanligtvis kring en gemensam ”basaktivitet”. Denna kan vara av skiftande slag och kompletterad med individuella eller gemensamma aktiviteter. Gruppen kan även vara organiserad utifrån att deltagarna har samma eller liknande svårigheter. En viktig förutsättning är att verksamheten skall bedrivas i andra lokaler än boendet och inte i omedelbar närhet till det.

⁵ En person som är mellan 19 och 29 år och med arbetsförmågan nedsatt med minst en fjärdedel kan få aktivitetsersättning som 2003 var mellan 6755 och 7555 kr. Har personen fyllt 30 utgår i stället sjukersättning med lägst 7720 kronor per månad. En person inom daglig verksamhet får betalda resor och en s.k. habiliteringsersättning med 37 kr per dag som en stimulans och ersättning för kostnader i samband med verksamheten. Om personen har sin verksamhet förlagd till ett företag utgår inte någon ersättning automatiskt till företaget (Försäkringskassan. Faktablad. Hämtad 2 september 2004. <http://www.forsakringskassan.se> och Frida Åkerstedt vid Försäkringskassan i Göteborg).

⁶ Man använder olika begrepp för att beskriva daglig verksamhet. Ibland används begreppet ”dagcenter” och ibland ”dagcenterverksamhet”. Daglig verksamhet är den administrativa beskrivningen. Begreppet daglig verksamhet har sin grund i LSS, medan dagcenter mer refererar till byggnaden eller den fysiska enhet dit besökarna kommer på dagarna. Begreppen används ofta synonymt. Här och fortsättningsvis använder jag mig av vanligt språkbruk inom kommunal handikappverksamhet, såsom ”den kommunala omsorgen” eller ”daglig verksamhet”.

Det finns dagcenter som har lättare industriell verksamhet och/eller hantverk i stora gemensamma lokaler. De industriella uppgifterna kan vara montering eller förpackningsarbete ("legoarbete").

Arbetet utförs ofta för ett företag, som då lägger ut större eller mindre del av sin verksamhet på entreprenad. Detta innebär vanligen att dagcentret åtar sig att förpacka varor i en detaljhandelsförpackning eller sortera ett antal detaljer. Även hantverksarbete är vanligt. Ofta förekommer textilt arbete – som vävning av mattor och löpare, sömnad och broderier av dukar och kläder och ibland stickning och textiltryck.

Utvecklingen har sedan dagcenterverksamheten började utvecklas gått i riktning mot en större variation av form och innehåll och mot mer konstnärliga, kulturella och skapande verksamheter. Det har blivit en starkare betoning på social samvaro och mer av pedagogisk verksamhet och undervisning. Det finns ibland lokalt anpassade inslag, till exempel bryggkafé i skärgårdsmiljö eller djurskötsel och grönsaksodling i jordbruksbygd.

Innehållet i daglig verksamhet förändras ständigt och tanken är att det skall utvecklas och kompletteras utifrån deltagarnas och personalens kompetenser och intressen. Det leder till att verksamheter förändras eller upphör och nya tillkommer. Socialtjänststatistik anger att knappt 21 700 personer har LSS-insatsen daglig verksamhet på grund av utvecklingsstörning (Socialstyrelsen 2003).

Gruppen intellektuellt arbetshandikappade inom arbetslivsinriktad rehabilitering

Intellektuellt arbetshandikapp

En person som har svårigheter i sitt arbete på grund av en funktionsnedsättning kan definieras som arbetshandikappad. Sysselsättningsutredningen definierar arbetshandikappad som "en person som på grund av fysiskt psykiskt förståndsmässigt eller socialmedicinskt handikapp har eller förväntas få svårigheter att erhålla eller bibehålla ett arbete på den reguljära marknaden" (Sysselsättningsutredningen 1978). De arbets-

handikappade delas in i åtta delgrupper: hjärt-, lung- och kärlsjukdom, hörselskada, synskada, rörelsehinder, övriga fysiska handikapp, psykiska arbetshandikapp, förståndshandikapp samt socialmedicinska handikapp. Utredningen understryker att ”arbetshandikappad inte är en lätt definierad minoritet på arbetsmarknaden” (Op. cit. s. 10). I beskrivningen av förståndshandikappade (Op. cit. s. 42) säger man att till gruppen räknas personer med låg intelligensnivå, svagbegåvade och utvecklingsstörda, men att graden av funktionshinder inom gruppen varierar stort.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetslivsinriktad rehabilitering omfattar det stöd och de åtgärder som en person behöver för att återfå eller behålla sin arbetsförmåga. Det kan vara fråga om arbetsprövning, arbetsträning eller utbildning och syftet är att personen skall kunna gå tillbaka till sitt tidigare arbete eller få ett annat lämpligt arbete.⁷

En arbetshandikappad person kan få en lönebidragsanställning inom ramen för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen administreras av Arbetsmarknadsverket (AMV). Före 2001 gjordes detta genom Arbetsmarknadsinstitutet (AMI) men därefter har detta övertagits av arbetsförmedlingarna som beslutar om platsförmedling och arbetsförberedande åtgärder, t.ex. vägledning och sysselsättningsskapande åtgärder. För detta har man arbetsprövning, arbetsträning, fördjupad vägledning och utbildning. Målet är att den arbetslöse skall finna, få och behålla ett arbete, i första hand på den

⁷Rehabiliteringssystemet i stort omfattar även landstingens hälso- och sjukvård, kommunernas socialtjänst. Det omfattar:

Social rehabilitering, främst i kommunal regi, som syftar till att ge människor en ekonomisk och socialt trygghet så att de kan fungera socialt. Insatserna består bland annat av försörjningsstöd, hjälp med boende, missbruksbehandling och hjälp med personliga angelägenheter.

Medicinsk rehabilitering syftar till att så långt som möjligt återställa den fysiska och psykiska funktionsförmågan. Rehabiliteringen försöker att förbättra eller återställa en nedsatt funktion, bibehålla en uppnådd funktionsförmåga och att träna kompenserande funktioner.

Även begreppet **yrkesinriktad rehabilitering** förekommer som den utredande, vägledande, rehabiliterande och förberedande verksamhet som Arbetsmarknadsverket bedrev vid arbetsmarknadsinstitutet.

reguljära arbetsmarknaden. Första steget i processen är en arbetsprövning. Här kartläggs personens intressen, anlag, fysiska, psykiska och sociala funktioner samt arbetsförmåga i förhållande till de krav som kommer att ställas på honom. Arbetsförmedlingen tillhandahåller även olika hjälpmedel som är nödvändiga för att klara arbetet.

Arbetsförmedlingarna står också för insatser inom olika så kallade program för personer med intellektuella funktionshinder. För detta har man tillgång till specialistkompetens. De olika programmen riktar sig också till arbetshandikappade med synskada, hörselskada, rörelsehinder, psykiska och socialmedicinska funktionshinder.

Det finns åtgärder som riktar sig dels till arbetsgivare som anställer en arbetshandikappad och dels direkt till personer med arbetshandikapp. Arbetslösa med arbetshandikapp har dessutom tillgång till så kallade konjunkturbetingade arbetsmarknadspolitiska program. Syftet är att stödinsatserna skall ge arbetshandikappade möjlighet till arbete utifrån egna förutsättningar.

Det finns sex olika åtgärder inom programmet ”särskilda åtgärder för arbetshandikappade”.⁸ En person med ett intellektuellt arbetshandikapp kan även få anställning inom Samhall (ungefär 3 400 anställda med intellektuellt funktionshinder i augusti 2004⁹).

⁸ De andra fem åtgärderna, utöver lönebidrag, inom programmet är (Arbetsmarknadsverket, Faktablad, hämtad 2 september 2004. <http://www.ams.se>) **Offentligt skyddat arbete, OSA**, riktar sig främst till arbetslösa med svår psykisk sjukdom, 476 personer med intellektuellt arbetshandikapp har denna åtgärd (Personlig kommunikation, lena.stoltz@ams.amv.se).

Särskilt uppföljningsstöd, SIUS. En introduktions- och SIUS-konsulent samverkar med arbetsplatsen om uppläggning av introduktionen och svarar för att ge det individuella stödet till den arbetssökande enligt en handlingsplan. Ibland arbetar SIUS-konsulenterna sida vid sida med den arbetssökande under en tid (se även Tunevall, 1996). I amerikansk forskning och litteratur benämns SIUS som ”supported employment”, den amerikanska förebilden till metoden.

Stöd till hjälpmedel omfattar både individuella arbetshjälpmedel som anvisas till personen med funktionshinder, och särskilda anordningar på arbetsplatsen.

Arbetsbiträde. I samband med nyanställning kan bidrag till arbetsbiträde lämnas för den som har behov av särskilt stöd för att klara sitt arbete.

Näringshjälp kan lämnas till en arbetshandikappad för att starta en egen verksamhet.

⁹ Personlig kommunikation, May Backman, Samhall, May.Backman@samhall.se.

Den viktigast åtgärden inom programmet för denna studie är lönebidrag. 5 352 personer med intellektuellt arbetshandikapp har lönebidrag (oktober 2004)¹⁰. En arbetsgivare som anställer en person med nedsatt arbetsförmåga kan kompenseras ekonomiskt med lönebidrag. Den anställdes lön och andra anställningsförmåner skall vara jämförbara med branschen i övrigt. Storleken på lönebidraget bestäms av två faktorer: lönekostnaden för den anställda och den anställdes arbetsförmåga. Huvudregeln är att arbetsgivaren inte får bidrag för den del av den anställdes lön som överstiger 13 700. Även om bidragets storlek varierar, så är regeln att arbetsgivaren kan få ett bidrag som motsvarar högst 80 procent av lönekostnaden. Bidrag kan lämnas upp till fyra år men kan förlängas om nedsättningen i arbetsförmåga kvarstår. En anställning med lönebidrag skall jämföras med vanlig anställning och kan kombineras med sjuklön, sjukpenning och sjukbidrag. Man kan till exempel vara halvtidsanställd med lönebidrag och ha sjukersättning på halvtid. Dessutom gäller arbetsrätten i sin helhet precis som för övriga arbetstagare. Allt eftersom arbetsförmågan ökar skall bidragsnivån minska, och målet är att det skall upphöra på sikt. Arbetsgivaren skall tillsammans med arbetsförmedlingen, den anställda och arbetstagarorganisationen utarbeta en individuell handlingsplan, som skall vara sådan att personens möjligheter till anställning ökar och på sikt innebära att lönebidraget inte längre behövs. I planen kan ingå kompletterande utbildning, kamratstöd och arbetshjälpmedel. Arbetsförmedlingen skall regelbundet följa upp och ompröva bidraget (Arbetsmarknadsverket <http://ams.se/>).

¹⁰ Personlig kommunikation, Lena Stolz, lena.stoltz@ams.amv.se

KAPITEL 3 CENTRALA BEGREPP

I detta kapitel presenteras studiens centrala begrepp: arbete, arbetsplatskultur, integrering och segregering samt socialt stöd. Begreppen som har sin grund i studiens bakgrund, syfte och frågeställningar används i studiens resultatanalys. De är också begrepp med många innebörder och jag ser det därför som nödvändigt att visa hur de används i denna studie.

ARBETE

Ett centralt begrepp i studien är arbete. Anledningen till att det behandlas är att man ofta i handikappolitiska sammanhang hävdar ”rätten till arbete” (Kohlström, 2001). Men inom kommunal omsorgs-verksamhet poängterar man att daglig verksamhet inte är ett arbete utan en sysselsättning. Det finns därför anledning att närmare studera begreppet arbete och hur det används.

Enligt Folkhälsovetenskapligt lexikon (Janlert och Folkhälsoinstitutet, 2000) definieras arbete som ”stadigvarande sysselsättning som ger försörjning”, men man skriver också att ”Begreppet arbete har många andra betydelser, till exempel verksamhet som kräver ansträngning eller det konkreta resultatet av mänsklig verksamhet”. I Nationalencyklopedin definieras begreppet arbete som ”Verksamhet på vilken en människa bygger sin försörjning. Inom nationalekonomin avser ’produktionsfaktorn arbete’ vanligen den mänskliga verksamhet som bidrar till produktion av nyttigheter” (Nationalencyklopedin, första bandet 1989 s. 491). Detta pekar på att det inte finns en definition av begreppet, utan olika uppslagsverk och författare ger olika definitioner.

Jan Ch Karlsson tillhör dem som diskuterar olika definitioner av begreppet arbete (Karlsson, 1986). Karlsson föreslår ett ontologiskt begrepp – människan skapar sig själv och sin värld genom arbete. Det är arbetet som skapar människan och det är genom arbetet som människan skiljer sig från djuren.

Karlssons definition blir: "Arbetet är /.../ görandet i nödvändighetens sfär" (s. 42). Karlsson menar att arbetsbegreppet är relativt nytt. Det har i förkapitalistiska samhällen inte funnits något generellt arbetsbegrepp. Begreppet är en produkt av kapitalismen, vilket medfört att ett bestämt arbetsbegrepp blivit dominerande; "arbete är de verksamheter som utförs på marknaden". Genom "marknadens" dominerande ställning finns en likaledes dominerande föreställning att "arbete = lönearbete". Lönearbetet har på så sätt blivit "begreppets prototyp" (Op. cit. s. 15). Furåker försöker även han att definiera begreppet arbete och argumenterar i samma riktning som Karlsson (Furåker, 1991). Furåker menar att en central social aspekt är att det är en aktivitet där man producerar något av värde för andra människor. Men, skriver Furåker, om man ser hur det används i normalt och vardagligt språkbruk saknas en entydighet kring begreppet. Den vanligaste vardagsbetydelsen är förmodligen "förvärvsarbete", vilket kan bidra till att skapa oklarhet hur man skall förstå exempelvis vad ett hemarbete eller trädgårdsarbete innebär, där också begreppet arbete används.

Sysselsättning och lönearbete

Arbete används alltså här i betydelsen förvärvsarbete, i vardagsförståelsen prestation mot lön, men även i betydelsen lönebidragsarbete där arbetsprestationen inte är direkt kopplad till lönen. Vi skall se hur begreppet arbete används i några andra sammanhang då man diskuterar arbete för funktionshindrade.

Arbetet har ibland en produktionsliknande form som påminner om förvärvsarbetets produktion av varor eller tjänster. Ibland är arbetet en form av kulturellt skapande aktiviteter. I dessa senare fall utgår ingen lön eller ersättning för arbetsprestation.

Den grundläggande skillnaden mellan sysselsättning och arbete är – enligt Handikapputredningens betänkande (SOU 1991:46, kap. 10) – att det senare förutsätter ett anställningsförhållande med avtalsenlig lön. Detta krävs inte för sysselsättning. Ytterligare en skillnad är att staten har ansvar för arbete och arbetsmarknadspolitik medan kommunen ansvarar för sysselsättningen.

Sysselsättning kräver inte en formell anställning utan skall ge stimulans, utveckling, meningsfullhet och gemenskap efter personens önskemål. Genomgående skriver utredaren att sysselsättning skall vara utformad så att den på sikt stärker möjligheter att hitta vägar till arbete – ett steg på väg mot en anställning. Som Furåker noterat används begreppet arbete på ett mångtydigt sätt. Detta gäller även i Handikapputredningens betänkande (SOU 1991:46). Huvudlinjen förefaller vara att arbete är detsamma som lönearbete eller förvärvsarbete, medan sysselsättning skall ha en habiliterande funktion och på sikt leda till ett lönearbete.

Daglig verksamhet och sysselsättning

Daglig verksamhet beskrivs i Socialstyrelsens allmänna råd (Socialstyrelsen 1992), som en ”organiserad rättighet” som skall rymma produktionsinriktade uppgifter och aktiviteter med habiliterande inriktning. I och med att LSS infördes 1993 (SFS 1993:187), blev daglig verksamhet en organiserad rättighet för personer med utvecklingsstörning, autism och autismliknande tillstånd och för personer som drabbas av hjärnskador i vuxen ålder. En förutsättning är att funktionshindren är så stora så att de förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och leder till ett omfattande behov av stöd eller service.

Sammanfattningsvis används begreppet arbete på olika sätt. Det låter sig inte enkelt bestämmas teoretiskt, men kan ges en ontologisk innebörd: ”arbetet skapar människan” och blir på så sätt mycket centralt. Det kan även beskrivas som en målinriktad verksamhet för mänskliga behov som omfattar en bearbetning av naturen. Men i sin vardagsbetydelse är begreppet arbete detsamma som lönearbete, det vill säga en särskild form av arbete. Inom social omsorgsverksamhet ”instrumentaliseras” begreppet arbete ibland till ett administrativt begrepp; det har kommit att förknippas med sysselsättning. Men det är emellertid påfallande ofta som det i den rikhaltiga litteraturen inom området saknas en diskussion om vad arbete är, utan detta tas för givet.

Motiv för arbete

I studien undersöks arbetets betydelse för personer med intellektuellt arbetshandikapp (kap. 8 och 9). En utgångspunkt är begreppet motiv. Friberg diskuterar vilka drivkrafter som får människan att arbeta (för kollektiva mål) (Friberg, 1975; 1976). Hans utgångspunkt är ”incitamentsproblemet”, ett val mellan materiella och moraliska motiv. Friberg använder i artiklarna begreppet incitament där jag väljer begreppet *motiv*. Friberg utvecklar följande taxonomi:

Tvång

Friberg skriver att *tvång* är ett *negativt incitament* som vilar på *fysiska* och *biologiska sanktioner* eller *hot om sanktioner*. Ett tvång kan vara *direkt* fysiskt våld, det vill säga ett våld som utövas av klart identifierbara aktörer, eller *strukturellt* som grundas på samhällstrukturen som då inte ger annan möjlighet till försörjning.

Materiella incitament

Den klassiska formeln för materiella drivkrafter är lön efter prestation, som kan vara *individuell* eller *kollektiv*. Det är lönen och inte arbetets innehåll som är viktigast (instrumentell hållning). En person arbetar inte för att arbetet är intressant eller engagerande utan av materiella skäl. Pengar är i grunden symboler och kan enligt Friberg därför innehålla en del icke-materiella incitament. De kan vara ett tecken på status, säkerhet och makt.

Normativa incitament

Friberg inleder med att skriva att de normativa drivkrafterna är svårare att analysera än tvång och de materiella drivkrafterna, eftersom det handlar om subtila processer och mekanismer. De visar sig till exempel i pliktkänsla inför en uppgift eller i hängivenhet inför en organisations syften. Friberg konstaterar att normativa incitament är en mycket heterogen kategori och att man måste hitta underkategorier. Friberg skiljer därför mellan internaliserade och sociala incitament.

Internaliserade incitament

De internaliserade incitamenten kommer ur värden, normer och ideal, som införlivats med personligheten och därför är relativt oberoende av yttre förhållanden. De internaliserade kraven upplevs som om de kommer inifrån individen och en person som bryter mot dem kan känna skuld känslor eller liknande. Friberg skiljer vidare mellan *moraliska* och *ideologiska* internaliserade incitament. De *moraliska* drivkrafterna grundar sig på specifika normer och regler, medan det *ideologiska* incitamentet består av värden som ger en mer generell vägledning.

Sociala incitament

De sociala incitamenten handlar om att bli accepterad i en grupp, höja status, efterlikna ledare etc. De beskrivs som sociala eftersom de är inriktade mot signifikanta andra i omgivningen. De sociala drivkrafterna är främst *involvering och identifikation*. *Involvering* betyder att en person utför en handling, eftersom han eller hon hoppas att få en positiv respons från den grupp personen vill bli accepterad av. Det kan handla om gillande eller beundran. Den andra formen av social drivkraft – *identifikation* – handlar inte bara om yttre anpassning till en roll, till vissa grupper eller personer, utan om en persons självuppfattning, en önskan att likna och förhålla sig till en grupp. De sociala drivkrafterna upplevs som mycket starka.

Inherent drivkrafter

De inherent incitamenten innebär att arbetet minskar stress och inre spänningar eller är belönande i sig. Arbetet blir en utmaning att engagera sig, att utveckla sina anlag, att lära sig något nytt och/eller att vara skapande.

Incitamenten är kopplade i långa *kedjor* av mål och medel. Incitamenten har två former; en *positiv* och en *negativ*. I ena fallet handlar det om belöning, i det andra är det en form av bestraffning, till exempel om en person känner sig dragen till en grupp eller känner sig utfrysst. Man bör, enligt Friberg, även granska *strukturella* och *psykologiska* förutsättningar, som kan variera.

Slutligen menar Friberg att det finns några viktiga distinktioner man måste beakta; till dem hör *produktionsmål* och *sociala mål* där de sociala målen är svårast att undersöka. Vidare handlar det om att särskilja den *individuella* nivån från den *kollektiva*, där den kollektiva nivån handlar om en *kollektiv måluppfyllelse*. När det gäller den individuella nivån eller prestationen bör man här skilja mellan prestationen i en *given roll* och *långsiktiga strävanden*, att förkovra sig eller byta till andra och mer krävande roller. Slutligen är det viktigt att särskilja *rutinbetonade* uppgifter och sådana som ställer krav på *kreativitet och egna initiativ*.

ARBETSPLATSKULTUR

Studiens andra centrala begrepp är arbetsplatskultur som används för att problematisera en vardagsverklighet på en arbetsplats med dess språk, relationer och materiella ting.

Begreppet kultur tillhör också de begrepp som enligt flera författare är svårdefinierat och mångtydigt (Hermansson, 1991; Alvesson, 1992). En ofta använd definition är att ”Kulturen rymmer de *värderingar* som medlemmar i en viss grupp omhuldar, de *normer* de följer i sitt beteende och de *materiella* ting de producerar. Värderingar utgörs av abstrakta ideal, medan normer är bestämda principer eller regler människor förväntas följa” (Giddens, 1994).

Organisationskultur

Kulturbegreppet kan också användas för att beskriva en mer eller mindre avgränsad del av samhället, till exempel en organisation eller ett företag (Trice och Beyer, 1993). Då används vanligtvis begrepp som organisationskultur eller företagskultur. En organisation kan betraktas som kulturskapare – den skapar varor, tjänster och kultur.

Det handlar vanligtvis om det informella och formella livet och hur olika fenomen inom organisationen skall förstås och tolkas. Utgångspunkten är att människor handlar utifrån den mening som de ger sitt arbete och sin arbetsplats. Denna studie handlar om kultur, organisations- eller företagskultur, dvs om det kollektiva och informella livet på arbetsplatsen.

Arbetsplatskultur

Hagner använder sig av begreppet arbetsplatskultur i sina studier av intellektuellt funktionshindrades arbetsvillkor. Även Hagner utgår från att det är arbetsplatsen som skapar kulturen och att kultur är det sociala

eller ”normativa kitt” som håller en organisation samman. Han differentierar organisationskultur och arbetsplatskultur (Hagner och DiLeo, 1993; Hagner, 2000). Skillnaden mellan organisations- och arbetsplatskultur är att organisationskultur refererar till flera delar eller enheter, medan arbetsplatskultur refererar till en speciell miljö.

Hagner har särskilt studerat personer med utvecklingsstörning på arbetsplatser, hur de klarar sitt arbete och hur delaktiga de är. Då är det särskilt betydelsefullt att beakta arbetsplatskulturen, eftersom det enligt honom finns ett starkt samband mellan arbetsplatskultur, integration, grupp-känsla och att lyckas i arbetet. Hagner menar att arbetsplatser varierar med avseende på hur starka eller svaga arbetsplatskulturerna är (Hagner och DiLeo, 1993). Ett av hans antaganden är att det finns ett samband mellan en stark arbetsplatskultur och den enskildes integrering på sin arbetsplats. Detta förklarar Hagner med att en stark arbetsplatskultur bygger på arbetstagarnas engagemang i arbetet, något som sin tur befrämjar trivseln. Engagerade anställda med känsla för arbetsplatsen knyter också kontakter och sociala band med varandra. Ytterligare en konsekvens är att man är öppen för kontakter med personer i annan ålder, etnicitet, annat kön eller med funktionshinder.

Hagners utgångspunkt är Kahns studie av inställningen till arbete hos arbetstagare inom två organisationer (Kahn, 1990). Kahns resultat visade att engagerade arbetstagare var mer öppna, lade ner mer energi i arbetet och på sociala kontakter på arbetsplatsen, medan oengagerade drog sig undan och bland annat tenderade att inte betrakta det som deras ”riktiga arbete”. En slutsats som Hagner drar är att svaga kulturer bland annat finns inom företag där de anställda har låg lön, dåliga arbetsförhållanden och stor omsättning på personal. Inom dessa företag känner anställda liten samhörighet. Stor personalomsättning för också med sig att anställda inom företaget inte tillbringar så mycket tid tillsammans, och särskilt viktigt är att de inte lägger så mycket av ”själ och hjärta” i arbetet och det som händer på arbetsplatsen.

En kulturmodell

Även Bang, som studerat det informella livet inom företagsvärlden, framhåller att en organisation kan beskrivas som en kulturbärande miljö (Bang 1998; Bang 1999). Enligt Bang finns det vissa grundläggande dimensioner eller komponenter i en arbetsplatskultur; dels ett system av gemensamma idéer, värderingar, uppfattningar och betydelser – alltså kognitiva (tankemässiga) system – och dels observerbara händelser, handlingar, objekt eller praxis (Op. cit. s. 21). Dessa två dimensioner benämns som arbetsplatskulturens kärnelement och kulturuttryck. Kärnelementen kan utgöras av normer och värderingar och ibland grundläggande antaganden och/eller verklighetsuppfattningar.

I följande avsnitt redogör jag för de delar av en arbetsplatskultur som återkommer i studiens resultat. Jag koncentrerar mig i första hand på tre element, normer, värderingar och kulturella uttryck och berör inte grundläggande antaganden och verklighetsuppfattningar.

Värderingar och deras uppgift

Värderingar baseras på föreställningar om vad som är gott, önskvärt eller hur saker och ting bör vara och som delas av anställda inom ett företag. En värdering kan enligt Rokeach definieras som:

An enduring belief that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or an end-state of existence.

(Rokeach, 1973 s. 5)

Enligt Rokeach fyller värderingar fyra funktioner. För det första skall de ge vägledning för hur en person skall förhålla sig till olika situationer, vilken inställning och vilket uppförande som är det riktiga. De skall ge riktlinjer för belöning och bestraffning. För det andra fungerar värderingar som planer för konfliktlösning och beslutsfattande. Med hjälp av dem är det möjligt att välja mellan olika alternativ. För det tredje fungerar värderingar motiverande; de fungerar som en form av belöning för ett uppförande som stämmer överens med en värdering. För det fjärde används värderingar för att upprätthålla och öka självaktning

genom att exempelvis förklara personligt och socialt acceptabla handlingar. Rokeach menar även att det är meningsfullt att skilja mellan en värdering som ”någon har” eller ett värde som ”något har för någon”. I denna studie används den senare betydelsen, till exempel arbetets betydelse för någon.

Normer

Normer är vardagens skrivna eller oskrivna regler. Normer handlar om regler för vad som förväntas i en viss position eller roll. Normer kan vara medvetna eller omedvetna. Människor som arbetar tillsammans utvecklar förväntningar som de tar för givet att andra följer eller accepterar, oavsett om normen är uttalad eller inte. Homans definierar normer som:

A norm, then, is an idea in the minds of members of a group, an idea that can be put in the form of a statement specifying what the members or other men should do, ought to do, are expected to do, under given circumstances /.../ A statement of the kind described is a norm only if any departure of real behaviour from the norm is followed by some punishment.

(Homans, 1951 s. 123)

En norm växer successivt fram i en grupp och antar mer eller mindre formen av en regel. En viktig aspekt av organisationskulturen är att arbetsplatsens normer varierar. En norm kan gälla för en grupp människor inom ett företag men inte för en annan. En roll är summan av de normer som hör till en uppgift eller en position, exempelvis rollen som butiksanställd eller funktionshindrad på en arbetsplats.

Kulturella uttryck

Organisationens kulturella uttryck är synliga, observerbara produkter av kulturen. Kulturer uttrycks som vad Berger och Luckman kallar för objektiveringar (Berger och Luckmann, 1979). De uttrycker de värden och värderingar som finns på en arbetsplats. De blir till en objektiv verklighet som möter den enskilde – som historien, språket, ritualerna och den fysiska strukturen i organisationen. I det följande återges den struktur Bang följer när han beskriver kulturella uttryck. Hagner (2000) redovisar delvis andra kulturella uttryck och inte samma struktur, men jag väljer här att redovisa Bangs struktur och hans begreppskategorier

och kompletterar med de uttryck Hagner använder sig av. Hagners begrepp sätts inom citationstecken.

Inom en organisation förekommer vissa *handlingar och beteenden*. Det kan handla om personers sätt att uppträda eller tilltala varandra i olika situationer, till exempel i kafferummet eller utanför arbetsplatsen. Hagner konkretiserar detta till om det finns ”stunder för samtal” på arbetsplatsen, till exempel möjligheter till korta samtal, när anställda arbetar nära varandra. Hit hör även om det finns ”samlingsplatser” där personer ibland möts för mer sociala samtal. Till detta räknas gemensamma ”måltider” på arbetsplatsen, om de anställda äter eller ”tar raster” tillsammans.

Ritualbetonade rutiner, procedurer och ceremonier upprätthåller kulturer genom att de upprepas på samma sätt och förmedlar samma budskap. Det kan handla om möten och hur man genomför dem, vilka som är med och vilka som talar.

Även Hagner har med ”personalmöten” på arbetsplatsen. Till rutiner räknar han även ”löneutbetalningar”. Finns enhetliga rutiner för löneutbetalningar på arbetsplatsen?¹¹ Ytterligare ett uttryck är om man firar ”högtider” såsom födelsedagar och liknande. Det kan även förekomma att företaget stödjer andra ”sociala aktiviteter” som en årlig utflykt. På vissa arbetsplatser förekommer att man har ”uteaktiviteter”, att arbetstagarna går ut och roar sig tillsammans, och även att arbetsplatser stödjer olika ”hälsoprogram” för att främja de anställdas fysiska och psykiska välbefinnande.

En organisation utvecklar ett eget *språk, jargong och humor* som upprätthåller kulturen genom att den definierar arbetstagarnas verklighetsuppfattning. Efter en tid i kulturen lär sig arbetstagarna vilka vitsar som berättas, vad man drar på munnen åt och vilka slanguttryck och förkortningar som finns. Genom ett språk, som ibland kan vara obegripligt för utomstående, skapas en ”vi-känsla”, eftersom det då blir lätt att avgöra vem som hör hemma på arbetsplatsen.

¹¹ Även om Hagner refererar till förhållanden på USA:s arbetsmarknad som inte förekommer i Sverige har jag behållit Hagners beskrivning både här och i intervjuguiden (Bilaga 4).

Hit räknar Hagner om det förekommer olika former av ”initiering”, att man skämtar med nyanställda för att se om de passar in på arbetsplatsen och om det förekommer ”speciella uttryck eller en jargong”.

Fysiska *objekt och ting*, till exempel om arbetstagarna utrustas med ”speciella och egna arbetsredskap” exempelvis en nyckel eller uniform som visar på tillhörighet eller att man ”delar arbetsredskap” med arbetskamrater, man använder verktyg gemensamt. På vissa arbetsplatser utvecklas en ”speciell klädstil och ett uppträdande” som visar på tillhörighet. Arbetskläder som är välkända för organisations medlemmar fungerar som kulturuttryck genom att de förmedlar vissa uttryck och budskap. Företagets klädkoder, som kan vara mer eller mindre synliga, avgör vilka kläder man skall ha på sig inom företaget. Till detta hör ”namnskyltning”, att arbetstagarens namn görs synligt på arbetsplatsen. Slutligen sätter arbetstagare en personlig prägel på arbetsplatsen genom ”personliga ägodelar och utsmyckning”.

Vad organisationen värdesätter och vill ha ut av sina anställda visar sig i organisationens *rekryterings-, belönings- och karriärsystem*. Dessa system kan vara formella men de kan även vara informella, som till exempel spontant beröm till den som gjort ett bra jobb. Karriärsystemet visar vilka värderingar och egenskaper som skall finnas i organisationen och vilka egenskaper och handlingar som företaget uppskattar hos sina anställda.

Till individuella belöningar räknar Hagner om företaget har ”speciella belöningsprogram” för att uppmuntra anställda. Som en form av belöning räknar Hagner ”flexibel arbetstid”, om arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika behov. Slutligen lyfter Hagner fram huruvida de anställda har ”möjligheter till avancemang” till högre befattningar.

Några aspekter av arbetsplatskulturen beskrivs endast av Bang (1999). En arbetsplats har *fysisk struktur och arkitektur*. Arbetsplatsens utformning påverkar kulturen, oavsett om det är byggnadens arkitektur eller arbetsplatsens utformning. En stor byggnad förmedlar soliditet. Låsta dörrar eller öppna kontorslandskap säger något om vilka umgängesformer som man uppskattar i organisationerna, liksom hur man har placerat postfack och var anställda med högre status har sina arbetsrum placerade. Hagner tar inte upp något av arbetsplatsens arkitektur eller fysiska struktur.

Uttryckta känslor, positiva och negativa, på arbetsplatsen kan visa sig genom laddade uttalanden, konfrontationer och konflikter. Genom dessa får man en bild av vilka känslor det är tillåtet att uttrycka och hur starkt man är bunden till vissa värderingar. Hagner tar inte upp några känslomässiga uttryck på arbetsplatsen.

Viktiga värderingar och normer förmedlas genom *organisationens historier, myter och legender*. Historiernas sanningshalt kan variera, men det viktiga är vilka budskap de bär med sig. Hagner tar inte med och undersöker organisationens historier, myter och legender.

Hagner tar upp flera delar som kan sägas tillhöra *arbetets organisering*, vilket inte Bang gör. Hit räknar Hagner "gemensamt arbete", om två eller flera arbetstagare arbetar tillsammans. Här har han även kategorin "delade arbetsuppgifter", om en arbetstagare har en arbetsuppgift som också någon annan har. En tredje kategori är "hjälp från medarbetare", om hjälp finns till hands och i närheten. Slutligen räknas gemensamt "arbets-schema" hit, om arbetstagarna har samma arbetstider eller likartade arbetsförhållanden.

Sammanfattningsvis visar denna översikt på en omfattande begreppsapparat. Jag kommer endast att beröra delar av den i resultatkapitlen. Hagners beskrivning av arbetsplatskulturens uttryck ligger till grund för undersökningen som presenteras i kapitel 7. I studien berör jag också rollbegreppet, främst när jag diskuterar hur de funktionshindrade personerna söker att anamma nya roller på sina arbetsplatser. Begreppen värde/värdering, norm/roll och position utgör tillsammans centrala begrepp för studiens kapitel 8.

INTEGRERING OCH SEGREGERING

Integrering och dess motsats segregering har använts och används som ideologiska begrepp när man sätter mål för verksamhet för personer som har funktionshinder. Segregering har historiskt sett använts som begrepp för att beskriva hur utvecklingsstörda har åtskiljts från samhället. Grunewald sätter det även i samband med normalisering, som innebär att personer med funktionshinder skall få stöd att leva som andra. Det viktigaste medlet för normalisering är ”integrering”, med detta menas ”att man återför någon till en helhet”. Motsatsen är segregering, som Bakk och Grunewald definierar som ”att bryta loss något ur dess naturliga sammanhang” (Bakk och Grunewald, 1998 s. 212).

Det finns en mängd empiriska studier från 1980-talet och senare där man använt sig av begreppen normalisering och integrering (t.ex, Hjärpe, 1984; Gustavsson, 1990; Sandvin, 1992; Tideman, 2000). Söder har med utgångspunkt från skolförhållanden differentierat integrationsbegreppet (se Söder, 1980 refererad i Rosenqvist, 1992). Söder beskriver en skolsituation med sin taxonomi. Denna differentiering mellan olika integrationsbegrepp kan också användas i andra sammanhang, till exempel för att analysera daglig verksamhet. Jag har därför gjort följande transkribering:

Segregerad verksamhet – Personer med ett intellektuellt funktionshinder har sin verksamhet förlagd till dagcentret, eller till en ”satellitgrupp” eller ett annex¹².

Fysisk integrering – Det geografiska avståndet är reducerat, men personer med ett intellektuellt funktionshinder upprätthåller en segregerad verksamhet inom en reguljär verksamhet. Exempel på detta är då de arbetar i en egen avskild lokal inom ett företag och utför arbetsuppgifter som inte hade utförts om de inte varit där. Exempel på detta är även återvinning eller catering, som annars inte hade förekommit på arbetsplatsen.

¹² En satellitgrupp eller ett annex är då en mindre grupp inom ett dagcenter, som bedriver sin verksamhet i mindre lokaler i närheten av dagcentret.

Funktionell integrering – De samutnyttjar lokalerna och samarbetar kring aktiviteter, arbetar i samma arbetslokaler och använder samma personalutrymmen som ordinarie arbetstagare, delar arbetsuppgifter, ingår i arbetskedjan och utför ett förekommande arbete på arbetsplatsen.

Social integrering – Innebär samvaro med ordinarie arbetstagare i regelbundna och spontana kontakter. Personer med ett intellektuellt funktionshinder och arbetsplatsens personal samtalar med varandra om arbetsuppgifter. De hälsar på varandra och samtalar om vardagen och allmänna frågor. Detta görs regelbundet med någon eller några på arbetsplatsen.

Samhällelig integrering – Innebär att personer med ett intellektuellt funktionshinder har tillgång till samma resurser och möjligheter som andra, vilket inte är möjligt inom ramen för daglig verksamhet.

De fyra integreringsnivåerna – speciellt ”social integrering” – har haft betydelse i undersökningsarbetet genom att tjäna som en teoretisk utgångspunkt.

En operationalisering av begreppet social integrering har använts i Översiktsstudien (se Bilaga 1) som kriterium på att en person med ett intellektuellt funktionshinder skall anses vara integrerad på en arbetsplats. Denna studie låg även till grund för de kvalitativt inriktade fallstudierna. Den, för denna studie, väsentliga skillnaden mellan social och övriga former av integrering är att social integrering innebär delaktighet i en social gemenskap på arbetsplatsen.

Inklusion och exklusion

Internationellt har man sedan början av 1990-talet mer och mer kommit att använda de anglosaxiska begreppen ”inclusion” och ”exclusion”. De har även kommit att användas i Sverige, ibland försvenskade till inklusion och exklusion, eller inkluderande och exkluderande. Det finns ett nära samband mellan begreppen integrering och inklusion. Om inklusion skriver Bakk och Grunewald att man internationellt talar om inklusion i betydelsen ”innefatta, inbegripa” i stället för integrering.

Med detta betonas att personer med utvecklingsstörning skall vara en fungerande del av ”helheten hela livet”. De skall inte först segregeras för att sedan bli integrerade (Bakk och Grunewald, 1998). Begreppet inklusion har sedan det introducerades i handikappolitiska sammanhang ibland använts synonymt med integrering och ibland i en egen speciell betydelse. Bakgrunden till att man numera använder begreppet inklusion kan sägas återspegla en vilja att se förändringar för personer med funktionshinder och en strävan att undvika begrepp som är stigmatiserande. I denna studie används omväxlande begreppen inklusion och integrering¹³.

En viktig utgångspunkt har varit Vander Harts definition. Hennes definition kommer från forskning om integration av personer med funktionshinder på arbetsplatser. Definitionen omfattar både personer med funktionshinder och integration på arbetsplatser. Det viktiga är här inte själva orden – integration eller inklusion – utan dess sociala innebörd. Hennes definition av inklusion/ integration är:

Inclusion/ integration is offering persons with disabilities job placement that promotes maximum interaction with other workers in a natural setting /.../.

(Vander Hart, 2000 s. 6)

Förutom att Vander Hart jämställer ”inklusion” och ”integration” så kopplar hon begreppet till interaktion och ”naturlig miljö”¹⁴.

¹³ Begreppen inklusion eller integration används på flera olika sätt. Ibland används det för att beteckna social sammanhållning på individnivå och ibland för att beskriva förhållanden på övergripande samhällsnivå. Det används såväl som ett teoretiskt som ett ideologiskt eller normativt begrepp (se till exempel Silver, 1994; Mortensen, 1995; Oliver och Barnes, 1998; Halvorsen, 2000; Cook, 2003) För att underlätta läsbarheten använder jag mig av begreppen inklusion – exklusion, även om förlagan använder alternativa skrivningar..

¹⁴ Setting som även kan översättas med omgivning, uppsättning, inramning eller kontext.

Social integrering kan då beskrivas som socialt samspel och kännetecknas då som:

Social interactions refers to maintaining reciprocal relationships between individuals. The social interactions are categorized into greetings and small talks (e.g., talking about the weather), work-related (e.g., asking for help), and to personal interactions (e.g., making jokes) /.../(Op. cit. s. 7).

Social interaktion eller socialt samspel sker i ett nätverk av individer i en specifik "naturlig miljö". Nätverk kan rymma relationer av skilda slag baserade på vänskap och närhet eller ha sin grund i mer tillfälliga bekantskaper. Ett syfte med integration är att skapa många sociala relationer i en viss miljö. Exempel på nära relationer kan vara vänskapsrelationer, som även omfattar fritiden eller lever vidare när personerna inte längre arbetar tillsammans. Arbetskamrater är mer tillfälliga bekantskaper, som varar så länge personerna arbetar tillsammans och som främst rymmer småprat under arbetet om dagshändelser, fritid och familj, utbyte och hjälp med att utföra arbetsuppgifter, gemensamma raster och måltider etc. I denna studie definieras begreppet integrering med utgångspunkt från denna innebörd.

Integrering är ett konkret fenomen, som omfattar sociala relationer inom en miljö eller kontext. I denna studie utgörs den av en arbetsplats. Fokus är i inte bara på en funktionell och fysisk miljö eller kontext, utan inbegriper det kulturella sammanhanget som rymmer gemensamma normer, värderingar och kulturella uttryck.

Hagner, som i flera studier undersökt arbetsvillkor för personer med intellektuella funktionshinder (Hagner, Nisbet, J., m fl, 1987; Hagner, Butterworth och Keith, 1995; Hagner, D. och DiLeo, 1993; Hagner, 2000) utgår från Vander Harts definition av integration/inclusion och har operationaliserat begreppet, vilket gör det möjligt att undersöka vad han kallar för "Workplace inclusion" (Hagner, 2000). Han har även operationaliserat begreppet arbetsplatskultur, "Workplace culture", till ett mätinstrument som gör det möjligt att undersöka integration på en arbetsplats i en specifik arbetsplatskultur.

SOCIALT STÖD

Studiens fjärde begrepp är socialt stöd. I denna studie har begreppet socialt stöd en central roll, eftersom personer med intellektuellt funktionshinder är beroende av olika former av hjälp och stöd för att kunna hantera vardagen.

Socialt stöd och dess olika dimensioner

House (1981) har i en studie beskrivit sambandet mellan socialt stöd och hälsoproblem. Han visar även hur olika stödkällor och olika typer av socialt stöd samverkar och menar att det går att identifiera fyra olika typer av socialt stöd, även om de i praktiken kan överlappa varandra. De fyra formerna av socialt stöd utgörs av *emotionellt stöd*, *värderande stöd*, *informativt stöd* och *instrumentellt stöd*. Dessa kan enligt House var för sig delas in i mer specifika typer av socialt stöd och kombineras så att det framgår vem som ger hjälp och stöd:

Stödgivare									
Typ av socialt stöd	Maka/make eller partner	Andra släktingar	Vän eller vänner	Grannar	Arbetsledare	Arbetskamrat(er)	Hjälpsorganisationer	Självhjälpsgrupper	Professionella hälso- och välfärdsutövare
Emotionellt stöd (uppskattning, tillgivenhet, tillit, omtanke, lyssnande)	<p>a. generellt eller problemfokuserat stöd, om stödet är knutet till personens allmänna välbefinnande eller till speciella problemsituationer på arbetsplatsen och</p> <p>b. objektivt eller subjektivt stöd, som fokuserar på vem det är som uttalar sig, om det är personens egen subjektiva bild av det stöd han får eller om det utgår från en observation av en individs sociala stöd.</p>								
Värderande stöd (bekräftande, återkoppling, social jämförelse)									
Informativt stöd (råd, förslag, direktiv, information)									
Instrumentellt stöd (pengar, arbete, tid, förändring av miljön)									

Figur 1. En översikt av olika former av socialt stöd i kombination med stödgivare (efter House, 1981, s. 23).

En ”stödgivare” relateras till ”typ av socialt stöd”, vilket innebär varje form av socialt stöd skall förstås som relations- och personbundet. Som svar på frågan ”*Vem som ger vad till vem angående vilket problem?*” menar House att *vem* och *vad* är beroende av *mottagaren* och *problemet*. Av detta följer att vissa stödkällor och typ av stöd blir mer relevant för en särskild person och ett speciellt problem.

Personlighet och kontext

Socialt stöd måste även betraktas och förstås i förhållande till det sammanhang där det äger rum. Vaux (1988 s. 70 ff) poängterar mottagarens personlighet och kontextuella faktorer – omgivningsfaktorer – betydelse för stödprocessen.

Personlighet

En persons förmåga att ta emot stöd påverkas enligt Vaux av en rad personlighetsfaktorer, till dessa räknas om personen är *utåtriktad*. En person med förmåga att vända sig till flera personer har förhållandevis lättare att utveckla ett stödjande nätverk. Till detta räknar Vaux även en persons förmåga att *mobilisera sitt nätverk*; att aktivt söka stöd och hjälp. Även det motsatta, om en person *drar sig undan*, påverkar stödprocessen. Ytterligare en faktor att ta hänsyn till är om personen är *uppskattad*, om han ger ett gott intryck. Olika *stigman*, som gör att han uppfattas som annorlunda eller avvikande har betydelse, till exempel olika särdrag som på ett negativt sätt skapar stereotypa föreställningar. Till personlighetsfaktorer räknar Vaux även olika färdigheter som *konversationsförmåga, att ta den andres perspektiv, lyssna och att uttrycka empati*.

Vaux menar också att *grad av utsatthet* påverkar stödmobiliseringen. Det är personens utsatthet som *startar en stödprocess*, men, som han påpekar, en persons utsatthet kan även motverka och leda till att utsläcka stödprocessen, speciellt om den pågår under lång tid och *uppfattas som bestående*. Dessa faktorer har enligt Vaux relativt sett stor betydelse för stödprocessen.

Kontextuella faktorer

Vaux menar också att det finns en mängd olika kontextuella faktorer att ta hänsyn till. Till dessa räknas *normer och värderingar kring klass och etnicitet på strukturell nivå*. Till de mer *näraliggande räknas roller, miljöns utformning och tidsstrukturers påverkan*. Olika *stressfaktorer i omgivningen* som dödsfall, skilsmässa och sjukdom, kan leda till att personer försvinner ur nätverket. Erfarenheter ur egen *familjebakgrund* och den *nuvarande familjesituationen* är andra viktiga faktorer som påverkar hur det stödjande nätverket upprätthålls och vidareutvecklas. Andra omgivningsfaktor är *sociala roller, områdets utformning och grannkontakter* vilka kan underlätta stödprocessen. Men

nätverket i sig kan också framkalla stress. Det kan handla om stressande relationer som inte bryts, till exempel när man har investerat så mycket känslor så att ett uppbrott upplevs som ett hot.

Espwall (2001) understryker att man bör beakta de *könsmässiga aspekterna* av ett stödjande nätverk. Män och kvinnor har till exempel olika roller och uppgifter vilket formar och utvecklar olika sociala relationer i familjelivet.

Hedin har studerat långtidssjukskrivna kvinnor och män på arbetsplatser (Hedin 1994). Hon undersöker bland annat vilka former av socialt stöd personerna får på sin arbetsplats under olika faser av sin sjukskrivningsperiod. I sin avhandling ställer hon samman olika definitioner av stöd, med referens till bland annat Vaux (1988), Duck och Silver (1990), och kommer fram till att definitionerna inbegriper någon av tre olika dimensioner (Hedin, 1994 s. 29):

- Relationer och sociala band
- Resurser som utbyts i en interaktion och som mottagaren behöver
- Upplevelse och känsla hos mottagaren

Hedin beskriver att det stödjande nätverket kan se ut på många olika sätt, men centralt är att det tar form av interaktion inom ett nätverk som är mer eller mindre sammansatt och där engagemang kombineras med konflikt och olika grader av makt och kontroll. Stöd kan dessutom förstås som en process som kan vara akut, av tillfällig art, eller långvarigt – permanent.

Hedin presenterar flera olika former av socialt stöd – taxonomier – där några är mer allmänna medan andra inriktar sig mot socialt stöd i arbetsprocessen. När Hedin analyserar stödets ”former” på en arbetsplats, det sätt som stöd och hjälp ges, använder hon sig av sex olika former.

<p>Konkret och praktisk hjälp: Innehåller hjälp med exempelvis arbetsuppgifter. Kategorin innehåller materiell hjälp där avsikten är att underlätta i vardagssituationer och att lösa praktiska problem.</p>	<p>Instrumentellt stöd: I och utanför arbetsituationen, ta fram resurser, förändra arbetsuppgifter, byta arbetsenhet eller att tala med arbetsledare.</p>	<p>Kognitivt stöd: Ge råd och information om handlings- möjligheter eller vägledning i arbetsituationen.</p>
<p>Feedback: Bekräftelse på personens sätt att uppfatta situationen eller handlingsstrategier, positiv eller negativ kritik på arbetssätt, uppförande eller attityder.</p>	<p>Emotionellt stöd: Att få ventileras känslor och att visa känslouttryck för engagemang, sympati, omsorg, tröst, uppmuntran med mera.</p>	<p>Nätverksstöd: Deltagande i Nätverkets gemenskap och aktiviteter, umgänge/samvaro.</p>

Figur 2. Former av Socialt stöd (efter Hedin, 1994 s. 33)

Hedins motivering till att hon använder sig av mer allmänna stöd-kategorier, är att hon vill jämföra nätverkets förmåga till socialt stöd både inom och utanför arbetsplatsen. I denna studie används samma, mer allmänna stödkategorier, eftersom det stöd som personer med intellektuella funktionshinder kräver, inte inskränker sig till själva arbetsprocessen utan behövs också utanför arbetsplatsen. Denna taxonomi används också med motiveringen att det är nätverket, och då särskilt ”ett icke-professionellt” stöd, som undersöks.

Inom den amerikanska litteraturen som behandlar ”supported employment” – arbete med stöd – diskuteras särskilt ”naturligt stöd” (natural support) på arbetsplatser¹⁵. Med naturligt stöd menas det stöd som en funktionshindrad person får i en naturlig miljö – ”ett riktigt jobb” på ”en riktig arbetsplats”. Utgångspunkten är att det är en naturlig företeelse på en arbetsplats att arbetstagare hjälper varandra. Det är detta stöd som skall ligga till grund för att en person med funktionshinder får den hjälp han eller hon behöver, och som leder till att personen integreras på

¹⁵ ”Supported employment” innebär vanligtvis att en funktionshindrad person anställs med minimilön. Personen introduceras av en handledare på arbetsplatsen, som sedan instruerar den funktionshindrade personen och informerar arbetskamrater. För en svensk introduktion till ”supported employment – arbete med stöd”, se Hernes, Stiles och Bollingmo, 1996 eller Antonson och Stål, 2003.

arbetsplatsen. Tanken är att man på sikt ska kunna ersätta den professionella hjälpen med stöd från arbetskamrater.

Resultatanalysen utgår från House (1981), Vaux (1988), Hedin (1994), Parent, Wehman m fl (1995) samt Espwall (2001) och deras begrepp. House fokuserar på stödgivaren, stödets omfattning – generellt eller koncentrerat till arbetsprocess – och upplevelse av stöd, Vaux på personlighetsfaktorer och kontextuella faktorer och Espwall på kön. Hedins taxonomi fokuserar på stödets innehåll och Parent, Wehman m fl slutligen på om ett naturligt stöd kommer från en icke-professionell person eller från professionella insatser från en organisation.

Även om ovanstående teorier/taxonomier delvis överlappar varandra, betraktar jag dem som komplementära. De belyser viktiga och i praktiken oskiljaktliga delar av det stöd som kan finnas runt en intellektuellt arbetshandikappad person.

KAPITEL 4 TIDIGARE FORSKNING

Funktionshindrade personers villkor i arbetslivet är ett område som behöver utforskas ytterligare (Backenroth-Ohsako, Hjelmquist m fl, 1996). Enligt Abrahamsson och Lindberg borde särskilt relationer och samspel mellan funktionshindrade och icke funktionshindrade arbetstagare belysas. De pekar dessutom på att det är angeläget att undersöka de sociala, ekonomiska och attitydmässiga mekanismer på arbetsplatserna som ger funktionshindrade sämre möjligheter på arbetsmarknaden än personer utan funktionshinder (Abrahamsson och Lindberg 1995).

Även Arbetsmarknadsdepartementet poängterar vikten av ytterligare forskning (SOU 1997:5 s. 183). I detta kapitel redogörs för ett urval studier med relevans för denna undersökning – först några av de få svenska studier som finns och därefter ett litet urval ur en betydligt rikare amerikansk forskning.

Forskning om funktionshindrade i arbetslivet

Blomqvist visade i en studie som gjordes 1982 att ganska litet var känt då om handikappades situation i arbetslivet (Blomqvist, 1982). Författarens kunskapsöversikt visade på en i många avseenden besvärlig arbets-situation för handikappade, men som hon skriver ”man ger oss inte mycket kunskap om hur den har uppkommit” (Op. cit. s. 70). Blomqvist sammanfattade att arbetsmiljö, arbetsinnehåll och kontakter på arbetsplatsen var vanliga problem för funktionshindrade. En förklaring till att det finns så få undersökningar av de funktionshindrades situation är, enligt författaren, arbetslöshet och möjligheter att få arbete för funktionshindrade. Arbetets innehåll blir därmed av underordnad betydelse.

Blomqvist studerade även anpassningsgrupper (Blomqvist, Dahlkild-Öhman m fl, 1987) inom företag och myndigheter. Hon undersökte vad

gruppernas deltagare ansåg försvårade respektive underlättade anställning av funktionshindrade och kom fram till att det var ”arbetets karaktär” som var det största hindret. Företagens ekonomiska situation var ytterligare en förklaring till varför en arbetsplats inte kunde ta emot funktionshindrade, liksom att det redan fanns anställda med problem på arbetsplatsen.

Eriksson har i en senare studie undersökt anställningar med lönebidrag vid Uppsala universitet. Genom enkäter och intervjuer visas hur de lönebidragsanställda upplever sin situation på arbetsplatsen – både socialt och yrkesmässigt. Eriksson har även ställt frågor om hur den anställde upplevs av sin omgivning. Eriksson söker också identifiera vilka faktorer som försvårar respektive underlättar för den anställde med lönebidrag att fungera på ett tillfredsställande sätt på sin arbetsplats (Eriksson, 1996). Resultaten visar att flera av de anställda hade ”...bittra erfarenheter och upplevelser av att de inte värderades som fullgoda medborgare eller anställda. De talar om fördomar och förutfattade meningar från omgivningen” (Op. cit. s. 35).

Intervjuerna förstärker bilden av social isolering, undersysselsättning och de lönebidragsanställdas känsla av att vara missförstådda. Det bekräftas av intervjuer med personer i omgivningen, som från sin sida upplever de lönebidragsanställda som tids- och resurskrävande på arbetsplatsen. Problem som man inte har möjlighet att lösa. På några få arbetsplatser trivs de lönebidragsanställda och där trivs även övriga anställda. En väsentlig roll för arbetstrivseln har, enligt Eriksson, arbetsledningen om den kan bemästra olika problem och skapa en arbetsplatskultur som visar acceptans.

Gulli Kohlström har kartlagt den handikappolitiska utvecklingen inom arbetsmarknadsområdet från 1900-talets början fram till idag samt handikapprörelsens inställning till arbete (Kohlström, 2001). Sedan 1920-talet har arbetsmarknadsfrågor funnits med på De Handikappades Riksförbunds (DHR) dagordning och under hela tiden har arbetslinjen dominerat; i såväl hög- som lågkonjunktur har ett av förbundets främsta krav varit: ”Arbete är alla”! Med detta menar man lönearbete på lika villkor som för icke funktionshindrade.

Kohlström ifrågasätter om handikapprörelsen bör hålla fast vid detta krav på arbete – om det är försvarbart att erbjuda meningslösa arbeten som ”imiterar” lönearbeten. Det kanske till och med är förnedrande med konstruerad sysselsättning som inte har någon betydelse för samhället. Arbetsbegreppet bör vidgas till att omfatta andra former och innehåll; de som tillgodoser samhällsmässiga och individuella mål, behov av aktivering, utvecklar personlighet, innehåller sociala värden som gemenskap och som leder till att man känner att man duger och behövs, menar författaren. Sådana tankar har inte påverkat handikapprörelsen, den har i stället försvarat arbetslinjen till varje pris (Op. cit. s. 186).

Kohlströms kartläggning slutar i moll, och med ett ifrågasättande om personer med funktionshinder kommer att kunna möta arbetslivets ökande krav på utveckling och förändring – från industrisamhälle till kunskaps- och informationssamhälle – med dess ökade krav på kreativitet, självständighet, flexibilitet och social kompetens (Op. cit. s. 188). Den dystra slutsatsen är att omvandlingen på arbetsmarknaden inte kommer att gynna personer med funktionshinder.

En förstudie – Översiktsstudien

Här redovisas resultatet av den förstudie som låg till grund för både fallstudierna och undersökningen av arbetsplatskulturens betydelse. Översiktsstudien som redovisas i Bilaga 1. genomfördes som en kartläggning. Huvudparten består av en undersökning av de arbetsuppgifter som personer med intellektuella arbetshandikapp utför genom lönebidragsanställningar och inom daglig verksamhet. Materialet med lönebidragsanställda – 132 personer – består av ungefär 2/3 män och 1/3 kvinnor. Resultatet visar på en könsuppdelad arbetsmarknad, där den manliga majoriteten lönebidragsanställda finns inom tillverkningsindustrin – främst lagerarbete, vaktmästararbete och fastighetsskötsel – och merparten av kvinnorna inom kommersiellt arbete och då främst som restaurangbiträden.

Översiktsstudien kartlägger även sysselsättning inom daglig verksamhet. Grundmaterialet består av 1 242 personer. Ungefär 70 procent av dessa ingår i en arbetsinriktad verksamhet.

Det vanligaste är tillverkningsarbete, ofta så kallat legoarbete i form av montering av industridetaljer. Det är även vanligt med hantverks-, affärs- och kaféarbete. De resterande 30 procenten finns i huvudsak inom sociala och aktiverande verksamheter. Materialet har även kategoriserats utifrån om personerna är socialt integrerade, det vill säga om de arbetar tillsammans med icke funktionshindrade arbetskamrater på vanliga arbetsplatser. Resultatet visar att endast åtta procent befinner sig i socialt integrerade arbetsituationer och slutsatsen är att daglig verksamhet inte varit en framgångsrik väg för integration.

Internationell forskning om intellektuellt arbetshandikappade

Flera amerikanska studier har undersökt olika aspekter av utvecklingsstörning och arbete, ofta under rubriken "supported employment". En del studier har fokuserat på strategier och omgivningens hinder för att en funktionshindrad person skall få ett arbete. Hagner, Butterworth och Keith (1995) har genomfört en intervjuundersökning för att se hur arbetsanpassare från skola och andra organisationer främjar vad som inom forskning kring "supported employment" kallas "naturligt stöd" – ett informellt stöd till funktionshindrade personer på arbetsplatser – och vilka hinder som finns.

Resultatet visar på en mängd olika strategier. För att underlätta för familj och vänner att vara delaktiga håller man exempelvis öppet hus och uppmantrar dem att komma till planeringsmöten. För att engagera dem uppmanar skolor och organisationer dessa och de funktionshindrade att utnyttja sina egna nätverk vid kontakter med möjliga arbetsgivare. För att underlätta för familj och vänner att ge stöd besöker man familjen eller skickar informationsbrev för att hålla den underrättad. Men det finns hinder. En del närstående är till exempel fattiga, trötta, äldre och har egna funktionshinder eller andra problem. De saknar förmåga och möjlighet att delta och hjälpa till.

Det fanns även de i undersökningen som uppgav att de inte hade någon särskild strategi för att främja naturligt stöd, utan hade ett mer informellt tillvägagångssätt. Resultatet visar på en mängd olika strategier som riktar sig till många olika adressater: individerna själva, familjemedlemmar, medarbetare och omgivningen. Tyvärr visar resultatet, enligt författarna, att det är få insatser som riktar sig till företag för att de skall anställa personer med svåra funktionshinder.

Det finns vidare studier om de ekonomiska förutsättningarna för en person som börjar på ett skyddat arbete (McCaughrin, Ellis m fl 1993). Hagner, Nisbet m fl visar att företagare i USA inte förlorar ekonomiskt på att anställa funktionshindrade, men att ansvariga tjänstemän måste verka för ett smidigt ekonomiskt stödsystem, som understödjer att funktionshindrade får arbete (Hagner, Nisbet m fl, 1987).

Chadsey-Rusch, Linneman m fl undersökte om arbetsgivare som anställt personer med utvecklingsstörning, handledare och personer med utvecklingsstörning har olika syn på social integrering i arbete (Chadsey-Rusch, Linneman m fl, 1997). Utgångspunkten var att det är möjligt att de har olika syn på social integration, och att detta skulle kunna utgöra ett hinder. De undersökta personerna med utvecklingsstörning var ungdomar, och de flesta av dem arbetade deltid på kontor eller restaurang med något under minimilön. Resultatet pekar på resursbrist – tid, pengar, personal – som en stor svårighet för att uppnå social integrering. En viktig skillnad mellan respondenterna var att de med utvecklingsstörning antog att det största hindret för social integrering var svårigheter att lära sig nya färdigheter. Arbetsgivaren å sin sida såg inte detta som ett stort problem. Resultatet visar enligt författarna att personer med utvecklingsstörning bör se mer positivt på sig själva.

Ett syfte med ”supported employment” är enligt Fergusson, McDonell m fl att utveckla sociala relationer mellan anställda med och utan utvecklingsstörning (Fergusson, McDonell m fl, 1993). Det finns enligt författarna en osäkerhet kring vilka färdigheter som behövs för detta – om det är arbetsrelaterade eller sociala färdigheter.

Författarna undersöker samspel mellan anställda med och utan utvecklingsstörning. Resultatet visar att anställda utan utvecklingsstörning hade signifikant mer interaktion än anställda med utvecklingsstörning. Samtalen med utvecklingsstörda anställda handlade till större delen om arbete, till skillnad mot de samtal som fördes med icke-utvecklingsstörda som även berörde andra ämnen.

Lignugaris/Kraft, Salzberg m fl har undersökt interaktion hos anställda med och utan utvecklingsstörning (Lignugaris/Kraft, Salzberg m fl, 1988). Undersökningen genomfördes under arbete och på raster. Konversationen på arbetsplatserna handlade genomgående om arbetsrelaterade frågor. De undersökta arbetarna skilde sig åt i fråga om hur ofta de interagerade med andra anställda. Under arbetet fick anställda med utvecklingsstörning fler arbetsinstruktioner än de utan utvecklingsstörning. En anställd frågade oftare efter information om arbetsuppgifter från en arbetskamrat utan utvecklingsstörning än från en med. Det var även liknande skillnader under rasterna vad gäller hälsningar, skämt och lustigheter.

Det finns även studier som pekat på andra problem. I en studie av Chadsey-Rusch, DeStefano m fl, undersöks ensamhetskänslor i arbetet med olika mätinstrument, däribland ett frågeformulär. Avsikten var även att utarbeta ett instrument för att på ett tillförlitligt sätt mäta ensamhetskänslor hos personer med utvecklingsstörning på arbetsplatser (Chadsey-Rusch, De Stefano m fl, 1992). Tre grupper undersöktes: personer med lindrig, måttlig och grav utvecklingsstörning. Resultatet visade bland annat att vissa personer kände sig ensamma, även om detta inte var den viktigaste upplevelsen av arbetet.

Ytterligare studier har visat på osäkerhet hos intervjupersonerna i fråga om vilket stöd de kan få i sitt arbete (Dudley och Struhsaker-Schatz 1985). En annan studie av personer som av olika orsaker har lämnat en anställning (Hill, Wehman m fl, 1986), visar att av 107 fall orsakades 50 procent av den funktionshindrade arbetstagaren; det handlade om personens inställning till sitt arbete, brister i färdigheter eller uppträdande. Övriga faktorer var krafter i omgivningen, utanför den anställdes kontroll, och även utanför vad som handledare och organisation kan påverka.

Studier från USA visar på förändringar i arbetsmarknadsstrukturen för personer med utvecklingsstörning och andra funktionshinder. Nya typer av arbeten växer fram inom till exempel service, restaurang, okvalificerade kontorsarbeten och arbeten som dörrvakt, samtidigt som gamla försvinner inom industrin (Brown, Hibbard m fl, 1986).

Fergusson och Fergusson diskuterar i en litteraturöversikt den expansion av arbetstillfällen för vuxna med funktionshinder som ägt rum i USA under 1980-talet (Fergusson och Fergusson, 1986). Men de ser vissa faror med denna process. De med svårast funktionshinder riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden genom att man ensidigt bedömer människor efter ekonomisk nytta. Författarna uppmärksammar samma utveckling som Brown, Hibbard m fl. Arbetsmarknaden har förändrats, från tillverkning till en kombination av service, ny informations- och högteknologi (Brown, Hibbard m fl, 1986). Anställda längst ner på samhällets lönestege är kontorsanställda, affärsbiträden, snabbmatspersonal och dörrvakter och det är här personer med intellektuella arbetshandikapp återfinns.

Levy, Jones-Jessop m fl har undersökt attityder hos ansvariga inom industri- och tjänsteföretag – om de kan tänka sig att anställa personer med svåra funktionshinder (Levy, Jones-Jessop m fl, 1992). Resultatet visade på positiva attityder, både vad gäller fördelar för de funktionshindrade och frånvaron av negativa effekter för arbetet i övrigt. De fann att de ansvariga, som haft kontakt med personer med funktionshinder inom arbetsmarknaden, hade en mer positiv inställning än de som saknade sådana erfarenheter.

Slutligen visar studier att utvecklingsstörda personer får högre lön om de har jämförelsevis lägre grad av funktionshinder och befinner sig i en mer ”normaliserad” arbetsmiljö. Förlorar de arbetet, går de tillbaka till yrkesutbildningsmiljöer, att jämföra med daglig verksamhet, i högre grad än att de får chans till ett nytt arbete (Kiernan, McGaughey m fl, 1988). En longitudinell studie av utvecklingsstörda personer – anställda på öppna marknaden med olika former av stöd – visar att under en treårsperiod behåller undersökningspersonerna sina arbeten i genomsnitt 19 månader (Wehman, Hill m fl, 1985).

Sammanfattningsvis kan sägas att det saknas forskning kring integrering i arbetslivet avseende förhållanden i Sverige och de övriga nordiska länderna. Det finns emellertid en rik och varierande forskning kring integration i arbetslivet i USA, och då främst i förhållande till arbetsmarknadsåtgärden ”supported employment”. Här har bara redovisats ett axplock. Det är viktigt att komma ihåg att det är två inte helt jämförbara verksamheter eller målgrupper. De identifierade utvecklingsstörda i USA omfattar en större grupp och definieras på delvis annat sätt som hänger samman med det stöd och den hjälp som finns att få.

Till skillnad mot den nedslående bild man får av svensk forskning, visar forskning från USA hur man arbetar målmedvetet för att utveckla kunskap om integrering. Även här finns problem, även om processen som helhet är positiv. Man ser svårigheter i termer av social isolering, utvecklingsstörda personer har färre relationer till arbetskamrater, är mer isolerade, och behöver hjälp och stöd.

Forskningen visar även hur vänner och arbetskamrater ger ett aktivt stöd åt funktionshindrade personer. Den visar också på en föränderlig arbetsmarknad, med nya arbeten för personer med utvecklingsstörning, främst inom servicenäring. Forskare pekar på risken att de hamnar utanför arbetsmarknaden, men lyfter samtidigt fram positiva inslag, som arbetsgivarnas överlag välkomnande inställning till funktionshindrade arbetstagare.

KAPITEL 5 METOD

I detta kapitel beskrivs urval och tillvägagångssätt för att välja ut de fem arbetsplatser som ingått i delstudierna och de etiska överväganden och speciella metodsvårigheter som uppstått. Vidare redogörs för undersökningsmetoder. Kapitlet avslutas med en diskussion om reliabilitets- och validitetsaspekter.

Delstudiernas uppläggning och genomförande

Forskningsprocessen har inte varit en rak väg från fråga till svar, utan en sammansatt process med kunskapssökande och forskningsfokus på olika nivåer. Nya forskningsfrågor och teoretiska perspektiv har prövats och förkastats. Detta har haft till följd att forskningsfokus skiftat över tid, olika undersökningsenheter har prövats och material från arbetsplatser har samlats in, parallellt med studier av offentligt material: utredningar, verksamhetsberättelser och informationsmaterial från kommuner.

Forskningsprocessen inleddes med kartläggningen – den så kallade Översiktsstudien (se Bilaga 1). Med den som grund har fallstudierna genomförts. Anledningen till att denna inriktning valdes var att jag sökte kunskap om de frågeställningar som skulle studeras och skapa nya frågeställningar (Swedner, 1978). Processen har resulterat i ett antal frågor som har besvarats genom delstudier som innehåller såväl explorativa som deskriptiva moment och kvalitativa och kvantitativa metoder. Varje frågeställning besvaras var för sig i eget kapitel.

Urval

Under arbetet med Översiktsstudien etablerades kontakt med personer med insyn och kännedom om utflyttade verksamheter. De frågade de funktionshindrade personerna och företagen om medverkan i en undersökning som skulle föra med sig besök och deltagande av forskare i verksamheten på arbetsplatsen. Det skulle även innebära intervjuer med anställda och företagare. Översiktsstudien ledde fram till ett första urval

om tio arbetsplatser: fyra arbetsplatser med en person med lönebidrag och sex arbetsplatser med personer inom daglig verksamhet.

En forskningsprocess kan utgå från en tankestruktur, en tänkt idé, som ska beskriva eller visa på något (Ragin och Becker, 1992). Denna studies utgångspunkt var en idé – att undersöka integrationsproblematik. Under de första besöken på arbetsplatserna sökte jag samla intryck så öppet som möjligt; jag observerade arbetsuppgifter, miljöer, för att senare specifikt fokusera på interaktion, relationer och kulturella uttryck.

Urval lönebidragsanställda

De fyra verksamheter med lönebidragsanställda som deltagit i studien valdes ut av den tjänsteman som är ansvarig för registrering av ärenden vid Arbetsmarknadsinstitutets enhet för intellektuellt arbetshandikappade i Göteborg. Personerna har valts utifrån att de tillsammans skall representera en god spridning och skillnader i verksamheter – branscher och arbetsuppgifter – och storlek på arbetsplatsen samt arbetstagarnas kön.

Urval daglig verksamhet

Det primära kravet var här att det skulle vara socialt integrerade verksamheter; det skulle förekomma samvaro mellan de funktionshindrade personerna och ordinarie arbetstagare i regelbundna och spontana kontakter¹⁶. Sex verksamheter inom daglig verksamhet valdes ut. De skulle spegla olika branscher och arbetsuppgifter, där deltagarna arbetar enskilt eller i grupp och med variation vad gäller deltagarnas kön.

Ny urvalsomgång och fortsatt datainsamling

I samband med första datainsamlingsomgången besöktes varje arbetsplats mellan tre och sex gånger. Sammanlagt blev det ett 40-tal undersökningsdagar. Därefter valdes fyra arbetsplatser ut, två med lönebidragsanställda – Hamburgerrestaurangen och Kontoret – och två arbetsplatser inom daglig verksamhet – Varuhuset och Godisfabriken.

¹⁶ **Social integrering** – Innebär samvaro med ordinarie arbetstagare i regelbundna och spontana kontakter. De funktionshindrade och arbetsplatsens personal samtalar med varandra om arbetsuppgifter. De hälsar på varandra och samtalar om vardag och allmänna frågor. Detta görs regelbundet med någon eller några personer på arbetsplatsen (se även s. 29).

De som valdes bort var: Postsorteringen, på grund av att informanten inte ville medverka; Ramlistfabriken, för att informanten blev uppsagd, Hamnkaféet, eftersom det inte uppfyllde kraven på social integration. Städbolaget, för att personen inte visade sig ha lönebidrag utan avtalsenlig anställning och lön. Slutligen valdes Livsmedelshallen bort för att den var för lik Varuhuset samt Plåtslageriet för att få bättre spridning på branscher; arbetsplatsen var alltför lik Godisfabriken. Tabell 1 visar urvalet av arbetsplatser och informanter i studien.

Tabell 1. Urval av arbetsplatser och informanter; karaktäristika inom branscher och arbetsplatser.

URVAL	Verksamhets-Form	Infor-manternas Kön	Antal anställda	Bransch	Informanternas huvudsakliga arbetsuppgifter
Godisfabriken	Daglig verksamhet	En man En kvinna	Två ¹	Livsmedels-industri	Förpackning
Varuhuset	Daglig verksamhet	Två kvinnor Två män	> 100	Affärs-verksamhet	Uppackning Stöldskydds-märkning
Hamburger-restaurangen	Lönebidrag	En man	15-20	Restaurang	Lagerarbete Städning
Plåtslageriet	Lönebidrag	En man	2	Plåtslageri	Plåtslageri-arbete
Kontoret	Lönebidrag	En kvinna	12-15	Medlems-service och Informations-arbete	Kontorsarbete Arkivering Registrering
Följande valdes bort:					
Post-hanteringen	Daglig verksamhet	En kvinna	40-50	Posthantering	Sortering
Hamnkaféet	Daglig verksamhet	15 personer	25	Kafé och museum	Servering Möbel-renovering
Livsmedels-hallen	Daglig verksamhet	Tre kvinnor Tre män	> 100	Affärs-verksamhet	Uppackning
Ramlist-fabriken	Lönebidrag	En kvinna	12-15	Snickeri	Maskinskötare
Renhållnings-företaget	Avtalsenlig Lön	En man	20-25	Renhållning och Återvinning	Återvinning

¹ Dessa är även ägare av företaget.

Etiska överväganden

Under forskningsarbetet har Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådets etiska krav efterföljts, dvs. informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet odaterad <http://www.vr.se/>). Jag hade redan på ett tidigt stadium informerat om forskningsprojektet, därför var marken beredd vid mitt första besök på arbetsplatsen och respondenterna hade lämnat ett preliminärt samtycke. Avsikten med det första besöket var att etablera kontakt med de intellektuellt funktionshindrade personerna, berätta om forskningsprojektet och konfidentialitet samt att få deras informerade samtycke.

Redan i början av fältarbetet hade jag förberett mig genom att skriva ned olika versioner av den information jag ville lämna; en som riktade sig till företaget, en till arbetskamrater och en som formulerades på ett lättförståeligt sätt för den funktionshindrade personen.

Efter en tid frågade jag om hur personerna ville fortsätta att medverka. En person ville inte svara på frågor i fortsättningen, men tillät observationer och samtal med andra på arbetsplatsen. Vid det tillfället informerade jag mig om det fanns speciella temata som respondenten inte ville beröra (vilket jag fick förhållningsorder om). I övrigt gav respondenten sin tillåtelse till att fortsätta undersökningen. Avsikten var att personen skulle kunna bedöma sitt fortsatta deltagande utifrån egen erfarenhet och inte utifrån en mer eller mindre välgrundad föreställning om vad som skulle komma att hända.

Även vid senare tillfällen återkom jag till frågan om de funktionshindrade personernas medverkan i undersökningen. Gruppen på Varuhuset tillfrågades till exempel om de ville medverka i delstudien om arbetsplatskulturens betydelse. De gick med på att bli intervjuade vid gruppens personalmöte men ville inte att samtalet spelades in, vilket jag accepterade. I övrigt var jag välkommen till Varuhuset för observationer.

De lönebidragsanställda personerna har undertecknat ett avtal om att de accepterar medverka i studien. Kravet på skriftligt avtal har ställts av AMI-Ia i Göteborg. Introduktionen har annars gått till på samma sätt som för personerna inom daglig verksamhet.

Arbetsledningen har informerats och givit sin tillåtelse till medverkan och de närmaste arbetskamraterna har varit informerade om syftet med besöken och studien när detta har varit praktiskt möjligt. Två arbetsplatser har haft över hundra anställda, vilket innebar att det rörde sig om ett stort antal anställda och ständigt nyanställda på arbetsplatsen. Vägledande har varit de funktionshindrade personernas vilja att medverka, och den information som de har varit villiga att lämna.

EN UNDERSÖKNING AV ARBETSPLATSKULTURENS BETYDELSE

Eftersom undersökningen av arbetsplatskulturerna (kap. 7) genomfördes med kvantitativ metod, redovisas den i ett särskilt avsnitt. Syftet med denna delstudie var att undersöka vilken betydelse arbetsplatskulturen har för att personer med intellektuella arbetshandikapp skall ingå i arbetsgemenskapen (integreras).

Mätinstrumentet

Arbetsplatsundersökningarna genomfördes med hjälp av ”The Workplace Culture Survey” (Hagner, 2000), ett instrument med vars hjälp det är möjligt värdera och beskriva arbetsplatskulturer. Resultatet kan användas för att utveckla naturligt stöd – ”natural support” – åt arbetstagare med funktionshinder.

Mätinstrumentet består av två delar, en som syftar till att uppskatta styrkan i arbetsplatskulturen och en med vars hjälp man undersöker graden av integrering av en funktionshindrad person på arbetsplatsen. Frågebatteriet utgörs av totalt 31 frågor kring olika delar av arbetsplatskulturen. Frågorna täcker följande områden: tre frågor om social interaktion, fem frågor om arbetsuppgifternas organisering, sju frågor om gemensamma aktiviteter och 16 frågor om övriga förhållanden på arbetsplatsen. Instrumentet är av ordinalskaletyp med svarsalternativen ”ja” eller ”nej” på båda delarna. Svaren visar dels på styrkan i arbetsplatskulturen där fler ja-svar betyder starkare arbetsplatskultur. Den andra delen visar inklusion – integration – på arbetsplatsen; fler ”ja” betyder starkare integration av personen. Resultatet av skattningen redovisas genom ”ja-svar” i procent av totala antal möjliga ”ja” (31 ja = 100 procent), även grad av integrering redovisas som antalet ”ja-svar” i förhållande till möjliga ”ja” (n = 31) uttryckt i procent.

Översättning och anpassning

Mätinstrumentet är utarbetat efter amerikanska förhållanden och frågorna måste därför översättas och anpassas till de förhållanden som råder på svensk arbetsmarknad. Första steget var därför att översätta instrumentet till svenska, därefter gjordes en bedömning om det var användbart för sitt syfte.

En grupp personer som var väl insatta i förhållanden som gäller ”funktionshinder och arbetsmarknad” ombads att bedöma instrumentet utifrån sina olika erfarenheter – som forskare, praktiker och egen förstahandserfarenhet av funktionshinder. Gruppen lämnade viktiga bidrag till språkliga korrigeringar som resulterade i ändringar av ordalydelsen i några frågor, men inte medförde några genomgripande förändringar av instrumentet. Därefter återöversattes instrumentet till engelska och översättningen jämfördes med den ursprungliga versionen. Resultatet visade på en god överensstämmelse.

Urval

Fyra arbetsplatser valdes ut för undersökningen: Varuhuset, Godisfabriken, Hamburgerrestaurangen och Kontoret. Arbetsplatsen Kontoret föll bort på grund av att respondenten där var barnledig under den period observationerna genomfördes. Avsikten var att ersätta Kontoret med Ramlistfabriken, med motiveringen att där fanns ungefär lika många anställda och respondenten var av samma kön och med jämförbar livssituation – ung kvinna, småbarnsförälder med familj – som på Kontoret, men respondenten på Ramlistfabriken var uppsagd från sitt arbete. Kontoret ersattes då med Plåtslageriet, en liten hantverks- och industriarbetsplats med två anställda män, där respondenten var en hemma-boende ogift ung man.

Genomförande

Två personer genomförde delstudien. Varje arbetsplats besöktes under ungefär en halv dag och då intervjuades handledare eller arbetsledare samt den funktionshindrade personen, med undantag av Varuhuset där intervjun med gruppen följde en annan procedur. I samband med intervjun genomfördes också observationer på arbetsplatserna. Manualerna ifylldes oberoende av varandra.

För att bedöma mätinstrumentets reliabilitet beräknas överensstämmelsen mellan två oberoende bedömare, så kallat interbedömarförfarande eller interbedömarreliabilitet. Det innebär, enligt Polster och Collins, att två observatörer oberoende av varandra mäter samma undersökningsenhet och vid samma tidpunkt (Polster och Collins 1988). Undersökningen genomfördes tillsammans med en erfaren forskare. Reliabiliteten bestäms av andelen sammanfallande mätresultat uttryckt i procent (procentuell överensstämmelse).

Data bearbetades med hjälp av statistik- och dataprogrammet; SPSS—Statistical Package for Social Sciences, version 10.0 (Körner och Wahlgren, 1998; SPSS 10.0 1989-2000; Aronsson, 2001). Antalet positiva svar jämfördes med totala antalet frågor och redovisades som procentandel. Svaren från samtliga arbetsplatser och frågornas innehåll jämfördes och analyserades.

Reliabiliteten – överensstämmelsen mellan båda bedömarena – beräknades även med Cohens Kappa (Öst, 1979; Rigby, 2000). Kappa används vid skattning av binära variabler och är ett mått på överensstämmelse mellan två oberoende bedömare. Koefficienten tar även hänsyn till slumpmässig överensstämmelse. Kappa är positivt om den observerade överensstämmelsen är större än vad slumpen visar.

FALLSTUDIER

Fallstudierna har delvis genomförts med etnografisk inriktning, eftersom det är en öppen och flexibel metod med möjlighet till inblick i dagligt liv och den undersökta personens perspektiv (Bogdan och Taylor, 1975; Fetterman, 1989; Jorgensen, 1989; Arnstberg, 1997).

Genomförande

Deltagande observation

Under fältarbetet har flera datainsamlingsmetoder använts, främst deltagande observation; både ostrukturerade och riktade observationer. Undersökningen har gjorts med strävan efter etnografisk öppenhet (Bogdan och Taylor, 1975; Fetterman, 1989; Jorgensen, 1989; Arnstberg, 1997) med hänsyn taget till kontexten, det vill säga arbetsplatsen och dess omgivning.

Vid observationstillfällena har jag deltagit i arbetet när undersökningspersonen har utfört sina vanliga uppgifter. Arbetet har till exempel inneburit postsortering, enklare handräkning, prismärkning och stöldskyddsmärkning, förpackning av varor samt plåtslageriarbeten. Iförd arbetsplatsens vanliga arbetskläder har jag vanligtvis inte skiljt ut mig från företagets ordinarie anställda vid besöken, utan uppträtt som en av de anställda inför kunder.

Ostrukturerade observationer

Kristiansen och Krogstrup menar att observationer är den mest direkta metoden för att samla data i undersökningspersonens naturliga omgivning. Ostrukturerade observationer innebär att forskaren är en deltagare, vilket är en förutsättning för att observera (Kristiansen och Krogstrup, 1999). Ambitionen har varit att fånga ett brett spektrum av iakttagelser men med fokus på arbetsplats, individ och samspel.

Avsikten har till exempel varit att förstå hur personer på arbetsplatserna uppfattar till exempel de funktionshindrades möjligheter och begränsningar, där arbetskamraternas och de funktionshindrade personernas syn skiljer sig från forskarens och undervisarens synsätt. Under de första besöken på arbetsplatserna utarbetades en intervju- och observationsguide.

Strukturerade observationer

Under den senare delen av fältarbetet genomfördes även strukturerade observationer och intervjuer (Kristiansen och Krogstrup, 1999). För detta användes en observations- och intervjumanual (Bilaga 2) som även lämnade utrymme för ostrukturerade observationer, samtal och samspel på arbetsplatsen. I observationerna ingick dessutom frekvensstudier, till exempel registrerades hur många gånger besökare, kunder och arbetskamrater vände sig till de funktionshindrade arbetstagarna.

Samtal och ostrukturerade intervjuer

Ett samtal sker mellan två personer på någorlunda lika villkor (Arnstberg, 1997). På en arbetsplats förekommer vardagliga samtal kring vad som händer på och utanför arbetsplatsen – kring arbetsuppgifter, arbetskamrater och inte minst funderingar och tankar. Det är ett naturligt sätt att umgås under arbetet. Samtalen har varit ett sätt att få information, och inte minst kompletterande information om respondenternas tillvaro, både i och utanför arbetet. Under samtalets gång fanns det möjligheter att, på ett naturligt sätt, fråga och fråga om, då något var oklart. En annan form är vad Burgess beskriver som en ”konversation med ett syfte”; ostrukturerade intervjuer (Burgess, 1991). Den ostrukturerade intervjun har varit ett sätt att få del av en persons biografi eller yrkeshistoria. Det har även varit ett sätt att få en mer ingående beskrivning av intressanta eller betydelsefulla detaljer; förhållanden eller händelser på arbetsplatsen.

Intervjuer

Vid slutet av fältarbetet genomfördes intervjuer med ett utvalt antal personer på arbetsplatserna – en arbetsledare, en arbetskamrat och de intellektuellt funktionshindrade personerna. Intervjuerna gjordes utifrån

en semistrukturerad manual som lämnade utrymme för följdfrågor. Intervjuerna spelades in på minidisc.

Fältanteckningar

Fältanteckningar har skrivits ned eller talats in på minidisc. Direkt efter observationstillfällena har de skrivits rent. Efter hand har anteckningar utformats och förts på ett sätt som känts bekvämt för mig (Bogdan och Taylor, 1975; Jorgensen, 1989). De inleds oftast med en övergripande beskrivning av inramningen. Jorgensen menar att detta är något som man senare inte lägger märke till utan den tas ofta för givet. Anteckningarna innehåller även personliga känslor, infall, gissningar och spekulationer. Jag har funnit att det varit viktigt att föra fältanteckningar över händelser i tidsföljd, med noteringar om varför, vilka som är inblandade och hur detta analyseras. En erfarenhet är att det bästa har varit att hålla beskrivande anteckningar och kommentarer, gissningar, teoretiska referenser och spekulationer åtskilda, detta för att underlätta kodning och analys.

Jorgensen förordar papper och penna som datainsamlingsredskap, vilket också är min erfarenhet. Jag har haft blocket på armen eller framför mig på bordet och skrivit stickord eller så mycket som varit möjligt för stunden och sedan så fort som möjligt kompletterat anteckningarna. Det har varit klart enklare att anteckna med papper och penna än att spela in en konversation på diskett. Däremot har det gått bra att spela in vissa samtal och intervjuer, men det har ibland påverkat karaktär och stämning i samtalet och intervjun. Vissa respondenter har varit mindre benägna att fälla starka och värderande omdömen, andra har haft en mer högtidlig hållning när inspelningsapparaten varit på (Bogdan och Taylor, 1975; Jorgensen, 1989). Jag har även fotograferat på arbetsplatserna. Jorgensen (Op. cit.) är mycket positiv till fotografering och menar att det är en oöverträffad teknik för att få realistiska bilder av personer och platser. Jorgensens erfarenhet är att människor tycker om att bli fotograferade, vilket även är min erfarenhet. Fotografierna som visar interiörer och personer på arbetsplatserna har fungerat som minnesanteckningar eller som en form av fältanteckningar.

METODOLOGISKA SVÅRIGHETER OCH ÖVERVÄGANDEN

Att forska om personer med intellektuella funktionshinder möter särskilda svårigheter. Folkestad för fram två viktiga principer som forskaren bör följa; den första är tålamod och den andra är möjlighet till en längre tids fältarbete (Folkestad, 2000). Mycket lång tid har ägnats åt fältarbete, närmare två år, för att lyssna och söka förstå ibland svårbegripliga samband och omständigheter. Denna tid har jag sett om en förutsättning för att nå resultat. Ytterligare två forskningsprinciper har varit viktiga; metodologisk sensitivitet; förmåga att använda metoden på ett naturligt sätt, och flexibilitet; förmåga att anpassa metodens förutsättning efter sammanhanget. Men under tiden har flera svårigheter uppstått som jag varit tvungen att möta – både välkända och för mig nya och okända.

Idyllisering

En svårighet en forskare möter är så kallad ”idyllisering” (Tøssebro, 1992; Mallander, 1999). Till en början var jag särskilt uppmärksam på detta, det vill säga att intervjupersoner anstränger sig för att ha en positiv hållning. För att ge ett exempel så förklarar personen med närmast en form av automatik, att han eller hon ”gillar” personalen och arbetet. De som fått sitt arbete genom daglig verksamhet var utvalda utifrån att de kunde leva upp till arbetsplatsens krav och i detta ingick att vara positivt inställda till arbetsplatsen. De försökte då även att överföra denna bild till forskaren.

Abstrakta frågor

En annan fara är att som forskare ställa för abstrakta frågor (Flynn, 1986; Atkinson, 1988; Mallander, 1999). Intervjupersoner med intellektuella funktionshinder har särskilt svårt att förstå abstrakta frågor eller – bättre uttryckt – frågor som handlar om abstrakta förhållanden.

En strävan har varit att ställa så konkreta frågor som möjligt och att försöka undvika abstrakta frågeställningar. Det har i allmänhet inte varit

något problem om frågorna har gällt händelser och företeelser på arbetsplatserna. Med tiden lärde jag känna de funktionshindrade respondenterna väl och hur de resonerade. Jag blev även väl insatt i händelser i och utanför arbetsplatserna, eftersom jag hade återkommande samtalade med de inblandade. Men en särskild svårighet var att beskriva forskning och vad detta innebär; min lösning var att berätta att jag skrev en bok om dem och deras jobb och att jag arbetade på universitetet, där man utbildar personal inom handikappomsorg.

Interjuareffekt

Jag mötte även så kallade interjuareffekter (Swedner, 1978; Flynn, 1986; Tøssebro, 1992; Barron, 1999; Ringsby-Janson, 2002). Respondenterna var vana vid att bli ”förhörda” och hade, visade det sig, lärt sig att hålla ”tand för tunga”. De vaktade på vad de skulle säga. De var även duktiga på att ta reda på vad som var ett särskilt intressant svar. Till exempel lade några märke till att jag visade förvåning när stölder avslöjades på arbetsplatsen. Detta ledde till att de återkom till detta ämne i många olika sammanhang.

Med tiden visade det sig att de hade vad man skulle kunna kalla för ”ett hemligt liv”. De dolde åsikter, avsikter och insikter för okända. Men eftersom jag träffade dem under lång tid, och stod fri från företag, omsorgsorganisation och arbetsförmedling, lät de så småningom sina ”innersta åsikter” komma till uttryck i kommentarer och berättelser om händelser på arbetsplatsen. Den idylliserade bild av sina arbeten som de visade upp i början förändrades och de kunde uttrycka sig både nyanserat och ibland även kritiskt om personer och andra företeelser. Men jag stötte även på andra och nya svårigheter.

Blinda fläckar

Ett särskilt problem var blinda fläckar. Det handlade om kunskapsluckor som speciellt interjupersonerna inom daglig verksamhet visade sig ha. Det gällde till exempel fackliga frågor; om fackförening fanns och om en arbetstagare kunde bli medlem i en fackförening. Det gällde även arbetsrättsliga frågor, om det fanns avtal på arbetsplatsen som reglerade villkor och förhållanden för arbetstagare. Detta är företeelser som arbetstagare i allmänhet har någon kännedom om. Inte heller kände de till om det fanns speciella avtal som reglerade deras arbetsförhållanden.

Mörkläggning

Några personer hade en rik repertoar för att dölja motgångar de råkat ut för. De var skickliga på att dölja att de fått tillsägelser och sanktioner i arbetet. En person dolde skickligt sina svårigheter att hantera vissa arbetssituationer genom att vara korrekt in i minsta detalj. En annan strategi hade den person som dolde sina svårigheter att förstå sammanhang genom att kontrollera konversationen när vi samtalade. Han försökte att återkomma till välkända ämnen, där han kände sig hemma. Så länge samtalet handlade om vardagshändelser på arbetsplatsen eller om sport, flöt det bra – men han tystnade när samtalet närmade sig förhållanden där han troligen inte kände sig lika hemma.

Omdefinitioner

Inom alla verksamheter eller arbetsplatser finns begrepp som hör till vardagsjargongen; så var det också på dessa arbetsplatser. Ibland döpte respondenterna om eller omdefinierade företeelser som endast finns inom omsorgsverksamhet och gav dem välkända namn. En placering inom ramen för daglig verksamhet kan kallas för *”praktik”*, *”PRAO”*, eller rätt och slätt för *”arbete”*, ibland med epitetet *”deras”* eller *”detta är ju deras arbete”*. Inom omsorgsverksamhet finns begrepp som *”habben”*, som är en förkortning för habiliteringsersättning, en form av dagsersättning. Habiliteringsersättning kallas ofta för *”lön”* eller *”det är som lön för dem”*. En person kände inte till att hon inte hade lön i vanlig bemärkelse, kanske för att man kallade hennes habiliteringsersättning för *”lön”*. En respondent använde ord i nya och oväntade betydelser; att sätta porto på brev kallades för att *”porträttera”*.

Detta kan synas vara vanliga och rent av triviala företeelser, något ”vi alla” ägnar oss åt när det krävs, men i dessa fall var det knutet till en speciell form av utsatthet, till deras funktionshinder och den situation de befann sig i.

Ibland har speciella frågetekniker använts. Har svaret varit oklart har frågan upprepats, ibland vid ett senare tillfälle. Ett annat sätt har varit att använda antonymer (motsatser som bra-dåligt, lätt-jobbigt) eller att negera frågan (är det så – är det inte så), allt för att se om respondenten

förstått frågan och för att ge respondenten möjlighet att förtydliga sig. Jag har givetvis även mött, vad som kan kallas för personlig stil, som tystlåtenhet, fåordighet eller blyghet. Vissa personer är tillbakadragna och talar inte ofta utan att bli ombedda, andra uttrycker sig snabbt och lätt.

Ett vanligt tilläggshandikapp bland utvecklingsstörda är talsvårigheter (dysartri) (Grunewald, 1989). Den motoriska kontrollen över tal och andning är nedsatt. Det gjorde att det ibland var svårt att höra orden. Till detta kommer att några refererade till okända förhållanden på arbetet eller hemma. Upprepade genomlyssningar av inspelade band var därför ett nödvändigt moment för att förstå det enskilda utifrån sammanhanget. Speciellt viktigt var det när flera intervjuer berörde samma händelser eller förhållanden.

För att hantera dessa problem har jag varit tvungen att anpassa mig till varje persons svårigheter och situationens speciella omständigheter. Då har flera forskningsmetoder och datakällor använts. Översiktsstudien och de inledande expertintervjuerna (Brannen, 2004) underlättade dessutom när de följande delstudierna skulle genomföras, genom att jag var bekant med verksamheterna. Slutligen har jag sökt kompletterande data (Brannen op. cit.), genom att till exempel verifiera kvalitativa data med kvantitativa observationer.

Överhuvudtaget har jag genom att observera, samtala fritt och intervjua olika personer – de funktionshindrade personerna, arbetskamraterna, arbetsledning – kunnat lägga samman och jämföra intervjudata och successivt kommit närmare kraven för validitet (Flick, 2002; Brannen, op. cit.). Målsättning har varit att genom detta skapa förståelse, en helhet eller med en metafor ”sammanfoga fragment till en hel bild”.

Genom att jag har intervjuat omsorgsanställd personal, arbetskamrater och arbetsledare för kompletterande information och för att skapa klarhet kring olika samband, har jag kunnat jämföra svar och noterat att de ibland divergerar. I vissa fall har arbetskamrater och personal inom omsorgsverksamhet uttalat sig om de intellektuellt arbetshandikappade personernas åsikter och insikter på ett sätt som inte har haft stöd hos de funktionshindrade personerna själva. Men genom att uppmärksamma att svaren divergerat, har jag försökt att inte ta dem för givna.

Resultatet bygger således på flera samtal och observationer. En (formell) intervju har emellertid genomförts med varje informant som gått med på att bli intervjuad. Då har jag följt manualen (Bilaga 2) och anpassat den till informantens förmåga. Resultatet redovisar inte alla omständigheter och utsagor utan jag har endast valt ut ett citat som är så tydligt som möjligt. Men dessa citat är inte alltid uttömmande eller kompletta utan bygger ofta på tidigare samtal, som gör att presentationen ibland kan te sig fragmentarisk.

Den viktigaste faktorn för att bemästra alla svårigheter har utan tvekan varit de funktionshindrade personernas villighet och öppenhet att berätta om sina liv och sina arbeten. De flesta funktionshindrade respondenter visade sig med tiden intresserade och hade kapacitet att beskriva sitt arbetsliv – och de kunde uttrycka sig på ett nyanserat sätt.

Bearbetning och analys

I kvalitativ forskning är databearbetning inget separat moment. Det är en ständigt pågående process som kontinuerligt inbegriper moment av datainsamling, databearbetning och analys. Det är till stor del ett hantverk med olika former av material; transkribering av ljud från minidisc till skriven text, utskrift av anteckningar, registrering och bearbetning av textmaterial.

Analysen bygger även på kännedom om hur respondenten uttrycker sig, på tonfall och uttryck som kan vara svåra att återge i text; citat har återgivits, trots att det ibland ingår oväntade och svårtolkade associationer. Dessa har då förklarats texten.

Ljudutskrift

En del intervjuer, samtal och fältanteckningar spelades in på minidisc. Utskriften började med genomlysningar av materialet, vilket gav möjlighet att få en överblick och att återuppliva situation och innehåll.

Att lyssna igenom banden hade ett stort värde, eftersom det återupplivade minnet av tonfall och röstlägen. Även biljud från aktiviteter och samtal i bakgrunden bidrog till minnesbilden. Genomlysningen gav utrymme för reflektioner och slutsatser och skapade förtrogenhet med materialet.

Under den första utskriften gjordes en viss redigering på grund av respondenternas svårigheter att uttrycka sig. Texten redigerades så den närmade sig skriven text, ordföljd ändrades; suckar, ljud, mindre tankepauser och upprepningar togs bort. Avsikten var att finna en balans mellan att bevara respondentens mening, så som den kan fångas i tal och text, och de skrivna ordens krav på läsbarhet.

Analys

Kvale beskriver att analysarbetet börjar redan vid intervjutillfället (Kvale, 1997). Den intervjuade beskriver sin livsvärld och upptäcker själv nya förhållanden under intervjun. Intervjuaren koncentrerar och tolkar det intervjupersonen beskriver och "sänder tillbaka" under intervjun. Flera informanter, som under de första samtalen "levererade åsikter", utvecklade i senare skeden sina berättelser och blev mer reflekterande och nyanserade. Men en väsentlig del av analysen sker vid behandling av den utskrivna intervjun. Den första fasen handlar om att strukturera intervju-materialet. Den andra är själva analysarbetet, som kan göras på flera olika sätt.

Materialet koncentrerades genom att fallen skrevs om till synopsis – små berättelser som beskrev arbetsplatserna. Beskrivningarna försökte fånga meningsbärande händelser och personer. Dessa berättelser ligger till grund för kapitel 6 "Presentation av arbetsplatser och personer". Respondenterna fick också ta del av dessa synopsis och detta ledde i sin tur till diskussion och tolkning samt var ett sätt för dem att bilda sig en uppfattning om vad forskning innebär. Detta var även ett led i

valideringen av materialet. Det kan jämföras med vad Kvale kallar för meningskoncentrering och en begynnande meningstolkning.

Slutligen kategoriserades allt material. Det innebar att textmaterialet kodades i flera steg, jag markerade och etiketterade texten och organiserade den så att det underlättade en fördjupad analys och syntes. Kodning kan genomföras på ett flertal olika sätt (Miles och Huberman, 1994; Layder, 1998). Jag kodade enligt tre alternativ, vilket presenteras i Figur 3:

Alternativ		Till exempel
Alternativ 1 Förbehållslös kodning	Kodning som ligger nära (empirinära) och som utgår från aktörernas egna benämningar	Kompisar, personalen jobbet
Alternativ 2 Allmängiltigt kodschema	Kodning som beskriver generella aspekter som är vanliga i kvalitativa studier	Aktiviteter, relationer kommunikation
Alternativ 3 A/ Teoretiskt kodschema B/ Utifrån frågeställningar	A/Kodningen utgår från ett teoretiskt perspektiv B/Kodningen bygger på studiens ursprungliga syften och frågeställningar	A /Kulturellt perspektiv: normer, värderingar, artefakter B/ Motiv, integration

Figur 3. Kodningsmoment

Textsegment skildes ut och markerades utifrån innehåll i textavsnittet. Två kodningsomgångar genomfördes av det totala materialet från Varuhuset, Godisfabriken, Hamburgerrestaurangen och Kontoret; första gången ”för hand”. Varje meningsbärande textsegment markerades och gavs en beteckning som låg nära respondentens benämning enligt alt. 1, så kallad empirinära kodning.

I andra omgången kopplade jag begreppen till en allmängiltig teoretisk begreppsapparat enligt alternativ 2. Resultatet blev 43 olika koder tematiskt grupperade under 11 teoretiska begrepp. Under analysarbetet användes även NUD*IST; Non-numerical Unstructured Data * Indexing Searching and Theorizing (QSR NUD*IST 4.0 2000) ett ordbehandlingsprogram för kvalitativ analys. Materialet matades in i programmet.

De textavsnitt som svarade mot syften och frågeställningar och studiens centrala begrepp identifierades och markerades – såsom motiv och stöd. Därefter kodades textsegmenten (kodningsalternativ 3B ovan). I huvudsak har NUD*IST använts för systematisering och återvinning av intervjuutskrifter, fält- och minnesanteckningar.

Resultatet utvecklades genom att skillnader i textavsnittens innehåll jämfördes parallellt med återkopplingar till studiens bakgrund och andra teoretiska referenser. Med det kodade materialet som underlag skapades matriser av tematiskt grupperade begrepp där varje matris svarade mot en frågeställning. Matrisbygget var en form av arbete ad hoc för att ställa samman, skapa kontraster, söka relationer mellan olika begrepp osv. Detta innebär även accentuering av vad Kvale beskriver som menings-tolkning (Kvale, 1997).

RELIABILITET OCH VALIDITET

Validitet handlar om en avgörande fråga – om forskningens trovärdighet. Verkar genomförandet av de olika delstudierna rimligt och begripligt. Är resultatet trovärdigt och övertygande för läsaren och hos de personer som studerats? Ger det en bra beskrivning av det som studeras (Miles och Huberman, 1994)?

I denna studie har validering genomförts på olika sätt; dels som en kommunikativ validering i förhållande till forskarsamhället och dels en förmedling till verksamma inom fältet. Hela processen har inbegripit en mängd återkommande samtal med informanter, som har haft möjlighet att diskutera data och preliminära resultat. En viktig grupp i sammanhanget har varit en referensgrupp knuten till Utvecklingsenheten för Handikappfrågor i Göteborgs stad, som tagit del av studien och olika delresultat.

I samband med den kvantitativa studien av arbetsplatskulturens betydelse bedömde en valideringsgrupp undersökningsinstrumentets relevans för svenska förhållanden – ”face validity”. Den ombads också komma med förslag till bearbetningar så frågorna blev kulturellt relevanta.

Face validity pertains to whether the test ”looks valid” to the examinees who take it, the administrative personnel who decide on its use, and other technically untrained observers.

(Anastasi, 1982 s. 136).

Undersökning av arbetsplatskulturens betydelse genomfördes med ett instrument utarbetat från amerikanska förhållanden och det kan ifrågasättas om en arbetsplatskultur i USA överensstämmer med en i Sverige och därmed den innehållsmässiga validiteten i Hagners instrument. Den grupp som ytvaliderade (”face validity”) instrumentet menade att det var användbart för svenska förhållanden, att instrumentet hade relevans och kunde användas för undersökningens syfte. Andra former av validering, som kriterievalidering och begreppsvalidering, har inte gjorts, i bemärkelse jämförelse med annan motsvarande svensk skala, då sådana saknades vid undersökningstillfället.

I Hagners instrument ingår en fråga ”bilpool transporter”, om företaget stödjer arbetstagarnas samåkning, kollektiva färdmedel eller om företaget har egna färdmedel (fråga 28). I Sverige är kollektiva färdmedel oftast en kommunal angelägenhet och ingår därför inte i arbetsplatskulturen. Instrumentet tar inte upp svenska företeelser som facklig organisering. En samlad bedömning av instrumentet blir ändå att det speglar en arbetsplatskultur på ett bra sätt.

Ett viktigt kriterium för god validitet är att data skall kunna jämföras. I arbetet med denna studie har triangulering genomförts på olika sätt; genom användning av skilda typer av data och olika metoder. Jag har även vänt mig till olika informanter och informantkategorier med mina frågor. Slutligen har jag kunnat jämföra resultatet från den kvantitativa undersökningen av arbetsplatskulturens betydelse (kap. 7) med de kvalitativa (kap. 8-10).

Reliabilitet avser forskningsmetodens och processens tillförlitlighet. Det är fråga om en sorts kvalitetskontroll och att undersökningen är ”consistent, reasonably stable over time and across researchers and methods” (Miles och Huberman, 1994 s. 278), dvs hur noggrann forskaren har varit under datainsamling och bearbetning av resultat. Ett sätt att möta kravet på reliabilitet är att beskriva tillvägagångssättet – kontakter, insamling, bearbetning och slutsatser på ett sådant sätt att de undanröjer tvivel på resultatets tillförlitlighet.

Ett annat sätt att öka tillförlitligheten är att använda sig av alternativa metoder, främst genom att nyttja intervjuer och samtal som jag tidigare beskrivit. Men även genom att ta del av tryckt information. Många kommuner har informationsmaterial och hemsidor där de beskriver den egna verksamheten, till detta kommer verksamhetsberättelser, verksamhetsplaner och målprogram.

Data har samlats in under en längre tid – via samtal, intervjuer och skriftliga dokument från flera respondenter – och de visar en god överensstämmelse med vad gäller exempel och beskrivningar. Datainsamlingen genererade en mängd beskrivningar av verksamheterna och flera av informanterna uttryckte önskemål om någon form av återkoppling.

Under en period låg därför en del av det insamlade materialet tillgängligt på Internet under Institutionen för socialt arbetes hemsida (<http://www.socwork.gu.se>). Det har funnits möjlighet för intresserade att komma med kommentarer, tillägg och rättelser, vilket flera har utnyttjat.

Detta tillvägagångssätt innebar en form av validering och kontroll av uppgifternas tillförlitlighet. Översikten har i sin tur varit länkad till kommunernas egna officiella hemsidor, med möjlighet att klicka sig fram direkt till hemsidor och e-postadresser.

KAPITEL 6 PRESENTATION AV ARBETSPLATSER OCH PERSONER

I detta kapitel presenteras de personer som ingår i fallstudierna och deras arbetsplatser. Kapitlet är disponerat så att det inleds med en kort presentation av arbetsplatsen, gruppen eller personen. Därefter kommer en arbetsdag och slutligen annat som kan vara av intresse omkring personen eller gruppen. Det kan handla om fritid eller familj. Arbetsdagen är vad som skulle kunna kallas ”en typisk arbetsdag”. De ser inte alltid likadana ut men avsikten har varit att beskriva ett generellt mönster eller återkommande och typiska rutiner. En ambition har dessutom varit att fånga något som varit kännetecknande för personen och arbetsplatsen.

Beskrivningarna har successivt vuxit fram utifrån de återkommande besöken och bygger på de synopsis som de funktionshindrade personerna har tagit del av (se s. 64). De skrevs som ”lättlästa”; presentationerna är avsiktligt korta eftersom de endast skall utgöra en inledande, illustrerande beskrivning. En viss variation förekommer beroende på observationsresultat och olikheter på arbetsplatsen. Först beskrivs de två arbetsplatserna och personerna inom daglig verksamhet och därefter de tre med lönebidragsanställning. Anställda, personal och arbetskamraters namn skrivs med *spärrad* stil. Följande beteckningar används: ”Handledare” är arbetsledare anställda inom kommunens daglig verksamhet. Övrig omsorgspersonal kallas vanligtvis för ”personal”. ”Arbetstagare” är vanligtvis icke-funktionshindrade anställda på arbetsplatsen. Jag använder mig genomgående av ”han” som pronomen för en person med ett funktionshinder.

PERSONER MED DAGLIG VERKSAMHET

John och Gunnel på Godisfabriken

Presentation av Godisfabriken

På Godisfabriken i en förort till en större stad arbetar John 28 år och Gunnel 38 år. Godisfabriken ligger i ett nedslitet industriområde. Det är ett hantverkar- och småföretagområde med en mängd småverkstäder och bilfirmor, de flesta har bara några få anställda. Som besökare slås man av aktiviteten och föränderligheten i området; plötsligt dyker det upp en klubb och en verkstadslokal förvandlas till en replokal för ett lokalt hårdrocksband. Företag startas och läggs ned. Lastbilar och transporter kör in och ut genom området och kunder lämnar eller hämtar sina bilar. När vädret är bra slår många verkstäder upp dörrarna ut mot gatorna. Bang (1999) menar att en organisation eller ett företags fysiska form – den yttre arkitekturen – understödjer företagskulturen. Området uttrycker öppenhet och det är lätt att se vilken verksamhet som bedrivs och att få kontakt med företagare och hantverkare. En besökare som går utmed gatorna och ser in i verkstäderna kan få ett intryck av att detta är ett område där ”vi fixar vad du vill och gör det snabbt och billigt. Det är bara att kliva in”!

Godisfabriken, där John och Gunnel arbetar, tillverkar gräddbullar, eller ”*munkar*” som de kallas lokalt. Företaget, som startades på 1980-talet, har funnits under olika namn och ägare. Till en början skyltade firman inte utåt med sin verksamhet, men under senare år har ägarna satt upp skyltar som förklarar vad som tillverkas och att de bedriver fabriksförsäljning. Företaget har hela tiden drivits som ”Det Lilla Familjeföretaget” utan några anställda. I början av datainsamlingsperioden ägdes det av syskonen *Ulla-Britt* och *Mikael*, båda i 30-årsåldern. De köpte företaget 1998 och sålde 2001 till *Hanna* och *Rickard*, ett gift par i 35-årsåldern som tidigare drivit en större livsmedelshall, men beslutat sig ”*för att trapporna*”.

Presentation av John och Gunnel

Under hela den tid företaget existerat, har personer med utvecklingsstörning arbetat där. Gunnel har varit med sedan starten tillsammans med andra som nu har slutat. Gunnel arbetar hela veckan på Godisfabriken och besöker aldrig det dagcenter hon är knuten till. Gunnel och John är knutna till två olika dagcenter. John kom dit för fyra år sedan. Han arbetade där, till en början, en dag i veckan och fyra på dagcenter. Successivt har arbetstiden på Godisfabriken utökats för John och han är nu där tre dagar i veckan och två på dagcenter.

Dagcentret har tillsammans med John, hans föräldrar och *Andreas*, handledare och kontaktperson från dagcentret, upprättat en plan som de följer. Den går i korthet ut på att finna ett arbete åt John och därefter utöka arbetstiden från en till flera dagar i veckan. Nu är siktet inställt på att han skall vara kvar utan förändringar.

En arbetsdag

Hanna och *Rickard* kommer till fabriken vid sjutiden på morgonen, John och Gunnel börjar klockan åtta. Verksamheten bedrivs i en liten fabrikslokal med två maskiner av "löpandebandstyp". Det är varmt och luktar cocos i lokalen. Där står travar av tomkartonger, som också måste vikas och häftas ihop. Här och var står lådor staplade med småkakor, marsipangrisar, ischoklad och annat godis som firman är återförsäljare av. Längst in i lokalen arbetar *Rickard* som har som främsta uppgift att blanda samman smet. Han tömmer den varma smeten i en behållare på sidan av maskinen. Smeten "klickar ner" på transportbandet, antingen som "bullar" eller som "korvar". Den kallnar i en avkylningsstunnel och sedan rinner det choklad eller cocos över dem och de får kallna igen. Därefter kommer de ut på ett transportband på maskinens främre sida. Gunnels och Johns uppgift är att lägga "munkarna" i kartonger.

Hanna befinner sig oftast närmast dörren för att ta emot kunder. Här ligger lunchrummet med en telefon där hon tar emot beställningar. Det är i denna del av lokalen som Gunnel och John arbetar. De står vid var sin sida av transportbandet och väntar på att gräddbullarna kommer. Någon måste hela tiden stå där och passa så att de inte faller på golvet. Ibland får de vänta när *Rickard* tömmer i mer smet och då står Gunnel

och John och tillverkar kartonger. De står så de kan samtala med varandra, men det är mest Gunnel som hörs, John är något mer tystlåten. Detta är en arbetsplats där var och en har sin plats, sina arbetsuppgifter och gör sitt jobb. Om inte alla gör det, så förorsakar detta bekymmer för de andra och i värsta fall stannar produktionen upp helt.

Det är kafferast klockan nio. *Hanna*, Gunnel och John fikar tillsammans i det lilla lunchrummet och pratar mycket och ofta om vardagliga frågor. Både John och Gunnel har Downs syndrom och det är inte lätt för en utomstående att förstå vad de säger men *Hanna* förstår dem eftersom hon är väl insatt i John och Gunnels privatliv. De samtalar också om fritidsaktiviteter. John är intresserad av fotboll och bordtennis och berättar ofta vad som händer i gruppboendet där han bor. Gunnel bor i egen hyreslägenhet i en grannkommun och berättar gärna om lägenheten och om hemtjänsten som kommer och hjälper henne.

Efter kafferasten plockar de ner ”munkar” i kartonger igen. Det kommer in en och annan kund som Gunnel känner sedan gammalt. Vid lunchtid går Gunnel och John till en lunchrestaurang och hämtar mat i färdiga lunchlådor. *Hanna*, *Rickard*, John och Gunnel äter tillsammans och pratar engagerat under måltiden. Detta är ett familjeföretag och man kan se det som att *Familjen* även finns med på arbetsplatsen. Alla har sina bestämda arbetsplatser och platser vid bordet och alla har sina roller – killarna pratar sport, *Hanna* pratar om hur ”*det är där hemma*” och om Gunnels arbetsvecka.

Rickard är ibland ute på försäljningsuppdrag, men *Hanna* finns nästan alltid tillsammans med Gunnel och John. De är sällan lämnade åt sig själva. Vid något enstaka tillfälle går *Hanna* upp till kontoret, som ligger på ett loft, och telefonerar, men då har hon en spegel för att se ytterdörren och kommer ner om det krävs. John och Gunnel går hem vid halv fyrtiden på eftermiddagen. *Hanna* säger vid ett tillfälle att ”*så här är det på dagarna. Det är inget spännande jobb. Det händer inte så mycket, utan det är rätt så samma hela tiden*”. Då *Ulla-Britt* och *Mikael* ägde företaget såg arbetsdagen ut på ungefär samma sätt.

Gruppen på Varuhuset

Presentation av Varuhuset

Varuhuset är beläget i ett stort köpområde. I området ligger flera andra köpcentra omgivna av stora parkeringsplatser för bilburna kunder. Området präglas av *kommers*; på dagarna kommer tusentals människor dit för att antingen köpa eller arbeta. Bilar, i hundratal, kör in och parkerar, människor hastar in i varuhuset, kommer ut med kundvagnar, fyller upp bilarna och försvinner iväg. Det är ett område med människor i ständig rörelse där varuhandelns anonyma relationer sätter sin prägel. På kvällarna när stormarknaden stängt ligger det öde.

Varuhuset ingår i en stor varuhuskedja och har avdelningar för livsmedel, kläder, husgeråd, verktyg och byggmaterial. Utanför kassorna ligger en liten servering, information och "*spel och tips*". Koncernen och Varuhuset går under datainsamlingsperioden igenom en stor omorganisation och byter image. De anställda flyttar om, hyllor byts ut och färgsättningen ändras. Det finns en kärna av anställda – veteraner – som arbetat i många år på Varuhuset och som känner varandra väl, flera anställdes redan innan huset var färdigbyggt. Men nu omplaceras anställda, några som varit med länge säger upp sig och försvinner, oro och missmod sprider sig, och många säger att de inte längre trivs.

Presentation av Varuhusgruppen

Gruppen består av fyra personer med funktionshindret utvecklingsstörning, två kvinnor och två män, och deras två kvinnliga handledare. Arbetsgruppen ingår i daglig verksamhet i kommunen och är knuten till ett dagcenter. Gruppen arbetar på Varuhuset tre dagar i veckan och två på Kafé Kringlan. Kaféet ägs av fritidsförvaltningen och verksamheten drivs gemensamt av Varuhusgruppen och ytterligare en grupp inom daglig verksamhet. Gruppens medlemmar arbetar både i butik och på lager. Ute i butiken stödmärker de varor, ordnar i hyllor, tar rätt på larm, galgar och varor som kunder lämnat ifrån sig vid kassorna. På lagret sorterar de tomglas eller packar upp, prismärker och sätter fast stöldskyddsklämmor på varorna.

Även gruppen tillhör veteranerna inom företaget, de började där redan 1991. De var då knutna till en industri på orten men flyttade över till Kafé Kringlan. En av de handledare som var med vid etableringen ingår fortfarande i gruppen, men flera av de funktionshindrade deltagarna har slutat efter hand och nya har tillkommit. I december 2000 slutade Andreas som funnits med sedan starten. Då började Mattias, men även han slutade efter en kortare tid. Den tredje mannen, Tommy, kom till gruppen efter avslutad skolgång 1997. De två kvinnorna, Carina och Susanne, började i gruppen 1995, Carina efter att hon slutat skolan. Susanne har tidigare haft arbete på ett sjukhus. Under åren har fem eller sex personer varit med i gruppen men slutat av olika anledningar.

En arbetsdag

Gruppen samlas på morgonen på Kafé Kringlan och åker gemensamt till Varuhuset som öppnar klockan nio. De kommer dit vid tiotiden. En typisk arbetsdag kan börja med att gruppen – Susanne, Carina och Tommy – "*gör kassorna*"; de tar hand om galgar och larmklämmor som kassörskorna tagit bort från plaggen och samlar ihop varor som kunder lämnat ifrån sig i hyllorna närmast kassorna.

Gruppen går sedan till sin vanligaste arbetsplats – "*en hörna*" på lagret – en liten arbetsbänk inträngd bland höga ställningar fyllda med varor. En uppgift är att larma kläder genom att fästa ett larm i byxlinningen. Gruppen har stor erfarenhet av stöldskyddsmärkning och hur butikstjuvar betar sig. Alla får inte plats vid den lilla arbetsbänken utan några gör andra saker. Tommy brukar sortera tomglas vid flaskinlämningen. Denna uppgift har Tommy varje dag och även på lördag, då han arbetar för lön från Varuhuset. Tommy har något annorlunda arbetstider än gruppen i övrigt. Han är ledig på måndagar, som en kompensation för lördagsarbetet. Det rör sig mycket folk på lagret och vid "*tomglasen*" och många växlar några ord med Tommy. Om det inte finns så mycket att göra har han andra uppgifter, som att packa upp kläder och hänga på galgar.

När gruppen arbetar i butikslokalen är det vanligt att kunder kommer fram och frågar var olika varor finns. Det kommer inte sällan fram fem eller sex kunder till Tommy under en timma. De funktionshindrade arbetarna måste kunna svara på kundernas frågor på ett bra sätt, vilket

kan vara svårt. För Susanne är det en utmaning att möta kunder och att stå till tjänst med upplysningar och det har tagit lång tid för henne att lära sig hur hon skall göra. Det finns inga stamkunder på Varuhuset som visar att de känner gruppen eller som gruppen känner till. Relationerna till kunderna präglas närmast av anonymitet, som en kontrast till relationerna gentemot de anställda som varit länge inom företaget, vilka utmärks av vänlighet och igenkännande.

Vid halvtolvtiden samlas gruppen vid sin arbetshörna och samtalar en stund innan lunch. Gruppen går till en lunchrestaurang, antingen en bricsservering vid entrén eller någon annan servering i grannskapet. Alla väljer olika rätter, äter och sitter och pratar tillsammans. På eftermiddagen mellan halv ett och halv tre arbetar de med stöldskyddsmärkning av verktyg och åker sedan hem, var och en till sitt.

PERSONER MED LÖNEBIDRAG

Filip på Hamburgerrestaurangen

Presentation av Hamburgerrestaurangen

Filip är lönebidragsanställd på Hamburgerrestaurangen. Det är en restaurang med ett 20-tal anställda. Den ingår i en restaurangkedja med sex restauranger knutna i en stor internationell kedja. Företaget serverar så kallad ”snabbmat”, mest olika variationer på hamburgare med tilltugg. De anställda och även gästerna är till största delen unga människor.

Restaurangen ligger i ett hörn vid en livligt trafikerad gågata i en storstad. Gatan fungerar som ett promenadstråk genom city. Här är livlig gångtrafik speciellt under luncher och veckoslut och särskilt i samband med avlöningshelger. I kvarteren ligger många specialbutiker, som är inriktade mot mode och livsstil. Det är ett trendigt kvarter med liv, rörelse, fart och fläkt med till större delen unga konsumenter.

Presentation av Filip

Filip är 30 år och har varit anställd med lönebidrag på restaurangen i tre år. Han arbetar varje dag mellan 9 och 13. Han bor i en medelstor förort några mil från storstaden och åker buss till arbetet. Filip har tidigare haft flera praktikplatser men detta är hans första riktiga anställning. Han säger att han trivs och har inga planer att byta arbete, utan vill arbeta kvar på restaurangen, eftersom det är ett ställe där det alltid händer något och mycket folk är i rörelse.

En arbetsdag

Filip kommer klockan nio på morgonen. Under sommarhalvåret ställer han ut stolar och bord på restaurangens uteplats, därefter fyller han på engångsmaterial och matvaror i köksavdelningens förvaringsskåp.

Det är de ”strips”, kycklingbitar, hamburgare och annat som kommer att gå åt under dagen. När han har fyllt skåpen i köksdelen fortsätter han i matsalen, där restauranggästerna kan hämta servetter och annat. Under den första morgontimmen arbetar tre arbetstagare – en arbetsledare, en anställd eller en praktikant och Filip. Restaurangen har ett schema, som gör att det successivt kommer fler arbetstagare under förmiddagen. Det brukar vara tre eller fyra på morgonen och åtta under dagen. Det flesta anställda arbetar heltid under dagtid men med varierande längd på arbetsdagarna, mellan fyra och nio timmar varje dag. Det finns tre skift, ett som börjar klockan fyra på eftermiddagen och ett nattskift. Filip arbetar enbart dagtid.

De första gästerna kommer klockan halv tio, när restaurangen öppnar. Minuterna innan rullar Filip ut entrémattan och dammsuger den. De första gästerna beställer hamburgare och dryck som arbetsledaren och praktikanten lagar till.

Tre förmiddagar per vecka anländer en varustransport, vanligtvis vid elvatiden. Flera lastpallar skall lastas av; Filip kontrollerar, skriver på följesedlar och lastar av. Eftersom restaurangen, där den ligger, har svårt att ta emot transporter, måste Filip, tillsammans med en arbetskamrat, köra lastpallarna runt kvarteret och in genom en portgång, in i en transportgång, upp en halvtrappa med lift och lyfta in varor i hyllor, skafferi, skåp, kyl och frys. Detta är vanligtvis Filips uppgift, han lagar inte mat eller serverar gäster. Restaurangen är inte byggd för den stora mängd gäster den har, speciellt inte under ”*anstormningarna*”. Det är därför ont om utrymme för livsmedel och allt annat engångsmaterial. Det blir smala gångar mellan lagerhyllorna; skåp, lådor och maskiner står varhelst de går att ställa. Filip får lägga mycket tid på att flytta undan, göra plats och ”*klämma ihop*” i skåpen. Det är svårt att veta hur många gäster som kommer under en dag, vilket har att göra med konferenser eller ledigheter på skolorna i närheten, hur helger infaller, hur restaurangkedjan lägger upp sina kampanjer och annat.

Restauranggäster kommer och går under förmiddagstimmarna. De är vanligtvis inte så många tidigt på dagen, kanske sex-åtta i lokalen samtidigt. Vid elvatiden strömmar plötsligt fler gäster till, arbetstempot ökas och allt fler i arbetslaget kommer efter hand.

Arbetstagarna skiftar arbetsuppgifter mellan än det ena och än det andra och hjälps åt att betjäna gästerna. Den övervägande delen av arbetstagarna är unga kvinnor mellan 20 och 30 år. Restaurangchefen är en kvinna i samma ålder som Filip. Två män, som ofta arbetar under morgontimmarna, har rollen som arbetsledare åt Filip. Antingen säger de till honom vad som skall göras, vilka lådor som skall fram eller flyttas, eller så ber de honom att vara med när de själva skall utföra en arbetsuppgift.

Under luncherna, mellan halv tolv och halv två, har Filip alltid fullt upp att göra. Hans uppgift är att plocka bort brickor, torka borden och att byta sopsäckar. Filip arbetar till klockan ett varje dag då det är dags för honom att åka hem.

Filips fritid

Filip hyr en egen lägenhet. Han har inga vänner på orten där han bor, men han har några kamrater som han lärt känna när han varit på läger. Antingen besöker han dem någon helg då och då eller så kommer de och hälsar på honom. På fritiden promenerar han, går gärna på kaféer och cyklar. Hans familj – föräldrar och syskon – bor i samma stad som han och dem träffar han regelbundet varje vecka.

Petter på Plåtslageriet¹⁷

Presentation av Plåtslageriet

Petter arbetar på ett plåtslageri och har lönebidrag. Plåtslageriet ligger i ett mycket gammalt industriområde i utkanten av centrum till en storstad. De gamla fabriksbyggnaderna har renoverats och hela området har genomgått en förvandling sedan slutet av 1900-talet när textilindustrierna lades ner. Området har förändrats i och med att nya företag har flyttat in – flera mediaföretag inom teve och reklam.

¹⁷ Fallet Petter på Plåtslageriet återkommer endast i den kvantitativa undersökningen av arbetsplatskulturen (kap. 7).

Plåtslageriet ligger i markplanet. I lokalerna samsas två företag ”under samma hatt” men med olika ägare. Plåtslageriet delar lokaler och samarbetar med Skyltfirman; ett företag som tillverkar reklamskyltar. I taket och på Skyltfirmans väggar hänger stora och färggranna skyltar som fångar blicken, skyltar som firman har tillverkat. Fyra eller fem personer arbetar på Skyltfirman och tre på Plåtslageriet. Petter arbetar på Plåtslageriet med tunnplåtsarbete. I lokalen ligger verktyg, plåtprofiler och bitar av plåt utspridda på golvet runt om maskinerna. Vid ena väggen finns en arbetsledarbur där *Janne*, företagets chef, sitter och rökar, fakturerar och telefonerar till kunder. På motsatt sida ligger ett lunchrum som båda firmorna utnyttjar. Ovanför lunchrummet ligger ett loft med ett plåtförråd som Petter har hand om. Det här är en maskulin miljö, ett litet hantverksföretag där det gäller att förhandla och snabbt komma överens med de kunder som vill se resultat och omedelbar leverans. *Janne* säger ibland: ”*Fan! De vill ha sina grejer redan innan de har beställt dem!*”

Presentation av Petter

Petter är i 25-årsåldern och har varit anställd på Plåtslageriet sedan 2000. Petter arbetar varje dag mellan sju och halv fyra. Han bor tillsammans med sina föräldrar. Petter har flickvän och en kär hund. Detta är hans första riktiga anställning och han trivs väldigt bra och framför allt med sin chef *Janne*. De delar ett gemensamt och brinnande intresse för idrott.

En arbetsdag

Arbetet börjar klockan 7 på morgonen med kaffe, då samlas alla kring ett arbetsbord. Det är Petter, *Janne* och *Tobias*. *Janne*, som är i 40-årsåldern, rökar, läser tidningen och pratar. Det vanligaste samtalsämnet är gårdagens sporthändelser. Petter dricker te, fyller i sina tipslappar och frågar *Janne* om olika sportdetaljer. När klockan närmar sig halv åtta talar *Janne* om vad som skall göras under dagen. Det går snabbt, alla är införstådda med vad som gäller. När det är dags att börja på ett jobb ställer *Janne* frågor till Petter för att kontrollera att han är ”*med på noterna*”. Därefter börjar arbetet. Det finns en uppdelning av arbetsuppgifterna; Petter slipar och polerar bokstäver i metall, som *Janne* och *Tobias* gjort i ordning och som skall lackeras. Petter står lutad över aluminiumbokstäverna med en rondellslip och försöker att komma åt på alla ställen. Han har både

hörsel- och munskydd på sig när han slipar. Han lutar sig fram över maskinen, någon enstaka gång sträcker han på sig.

Snart är Petter helt upptagen av sitt arbete och ägnar sig åt det i timmar. *Janne* skall i sin tur svetsa samman aluminiumbokstäverna. Han har hela tiden fullt upp med olika arbetsuppgifter och kunder som han måste förhandla med: "*Kunderna ligger på hela tiden*". Allt som oftast kommer det in andra företagare i lokalen. Firman samarbetar med en neonrörstillverkare som ofta kommer på besök. De känner varandra så väl att de inte behöver diskutera ingående hur de vill att en ljusskylt skall se ut, utan endast hur de skall lösa olika svårigheter vid monteringen. Vid ett annat tillfälle kommer några personer från en dekorationsfirma, som skall göra montrar till en utställning, och diskuterar hur man kan göra ljusskåp. Petter deltar inte i dessa samtal utan står och arbetar för sig själv så länge inte någon tilltalar honom.

Petter tar ingen kafferast under förmiddagen. Han slipar till halv tolvtiden, då han sätter sig och äter i lunchrummet. Under lunchen kommer det in några yngre kvinnor från Skyltfirman, i övrigt är detta en manlig arbetsplats med manliga samtalsämnen. Petter pratar mest om sport och sin familj. Arbetet på eftermiddagen "*rullar på*" som på förmiddagen. Petter putsar eller hjälper till att hålla fast när plåtar skall klippas itu eller flyttas undan. Vid tretiden är det dags att gå hem.

Peters fritid

Petter umgås mest med familjen och speciellt med sin bror. De brukar gå på matcher tillsammans. Favoritsporterna är handboll, ishockey och fotboll. Sport är arbetsplatsens främsta samtalsämne som *Janne* och Petter kan "spinna vidare" på det i det oändliga. Det är ett outtömligt samtalsämne. De håller på olika lag och det finns inte någon detalj i laguppställningar och speltaktik som inte kan utredas minutiöst och när favoritlagen skall spela mot varandra är det ett samtalsämne i flera dagar.

Lina på Kontoret

Presentation av Kontoret

Lina är anställd med lönebidrag hos en intresseförening. Kontoret ligger i ett nybyggt kontorsområde. I kvarteret har flera internationella och svenska företag sina regionkontor i höghus med aluminiumfasader och stora fönster. Husen ger ett hårt och slutet intryck mot gatan. Det pågår en ständig byggverksamhet i kvarteret; företagen bygger om, byter namn, expanderar eller försvinner. Plötsligt kan stora kontorslokaler gapa tomma. På dagarna domineras kvarteren av välklädda unga män i slips och kostym. I gatubilden ingår också damer, som står utanför husen och rökar. Vid lunchtid strömmar männen ut på gatorna och fyller lunchrestaurangerna. De tar ett varv till närbutikerna med spel och smågodis och försvinner in i glashusen igen. Detta är ett område för välavlönade tjänstemän och den expansiva tjänstesektorn. På kvällarna är det öde och tomt, eftersom det inte finns några bostäder i kvarteren.

För att komma upp till Linas arbetsplats åker man hiss, ibland med en liten klunga män från något annat företag. Omedelbart innanför dörrarna till kontoret ligger receptionen som också är Linas arbetsplats. På Kontoret arbetar sekreterare och representanter; samtliga fem sekreterare är kvinnor och av representanterna är en kvinna och de övriga tre är män. Regionchefen är kvinna.

Linas arbetsplats arbetar främst med information och medlemservice åt den organisation som Kontoret ingår i. Kontoret har kursverksamhet och telefonservice åt medlemmar som ringer eller skriver och vill ha hjälp i angelägna frågor.

Detta är en arbetsplats som är inriktad mot kunskap, information och kommunikation, där det krävs serviceanda, social kompetens, kommunikativ förmåga och inte minst behärskning, stil och uttryckssätt som passar de flesta. Även om den helt övervägande delen av kontakterna mellan medlemmar och kontor sker per telefon så är det en arbetsplats som utmärks av en öppenhet mot omvärlden.

Tjänstemännen, och då främst representanterna, är ofta ute på resa i medlemsärenden; på konferenser eller genomför utbildningar. Sekretärerna håller kontakt med medlemmar ute på fältet per telefon och brev. Kontoret har få besökare, men vissa dagar då organisationen anordnar utbildningar rör sig fler människor i lokalerna.

Presentation av Lina

Lina kommer inte från staden utan är inflyttad. Hon tog själv kontakt med AMI eftersom hon vid inflyttningstillfället var arbetslös. Hon provade att arbeta på hotell, i affär och på Samhall men trivdes inte med buller och oljud och hade dessutom problem med ryggvärk. Genom AMI hon fick hon höra talas om Kontoret.

Lina beskriver sig själv som en mycket aktiv person: *"Jag försöker att ta det lugnt men engagerar mig"*. Hon anser att det arbete hon utför är viktigt, om inte hon gjorde sina arbetsuppgifter *"skulle de falla på någon annan"*.

En arbetsdag

Lina arbetar deltid. Hon *"flexar"*, har flexibel arbetstid mellan klockan 8 och 9 men kommer oftast vid halv 9, lagom till kaffestunden eller *"morgonmötet"*, som det kallas. De vanligaste samtalsämnena vid morgonmötena är – vid sidan om dagens arbetsuppgifter – hus, hem och familj. Varje fredag har Kontoret sitt personalmöte, då alla försöker vara med eftersom det oftast är lite *"extra trevligt"*.

Lina har hand om vissa kontorsgöromål och bemannar även i receptionen. För att organisera arbetet följer hon ett dagsschema; första punkten på morgonen är *"fika"*, därefter följer disk, postöppning, ändringar i medlemsregistret och arkivering av handlingar. På eftermiddagen är det *"fika"* igen. Lina har också hand om kalendarier, tvätt och blomvattning och ibland måste hon göra mindre inköp. I postrummet öppnar och sorterar hon dagens inkomna post och frankerar utgående. Ibland skall stora medlemsutskick sammanställas som tar tid att förbereda. Linas andra arbetsplats är vid receptionsdisken, där hon öppnar och släpper in besökare.

Hon kontrollerar att de skriver in sig i besöksboken och stryker sin namnteckning när de lämnar kontoret. Här finns också Linas dator-terminal och telefonväxel. Lina tar emot samtal och bestämmer om de skall besvaras av henne eller slussas vidare till någon annan.

Men Lina är inte nöjd med att arbeta deltid. Hon vill gärna ha heltidsarbete och har tagit upp detta med kontorschefen och kontaktpersonen på AMI/Arbetsförmedlingen. Hon säger att *"de förstår mig inte"*. Orsaken till att hon arbetar deltid, är att hon har ont i ryggen, vilket utgör ett problem i sammanhanget men, som hon uttrycker det; *"om jag tröttnar och har ont så sätter jag mig ner och vilar"*.

Linas fritid

Lina ägnar sin fritid åt familjen, utom då hon ibland tar en tur ut i skogen för att koppla av. Familjen, det är make, barn, föräldrar och syskon. Föräldrarna bor inte på orten, utan i en annan del av landet, men hon håller kontakt med dem. Hon flyttade till staden för *"kärlekens skull"*. Hon fick kontakt med sin man några år tidigare och beslutade att göra slag i saken och flytta till honom.

Lina och mannen har två barn, en dotter och en son, och bodde tidigare i en liten hyresrättslägenhet. Det har inneburit vissa svårigheter att få hushållsekonomin att gå ihop, vilket upplevts som frustrerande. Mannen har periodvis varit arbetslös, men fått ett arbete som busschaufför.

Lina har tidigare i livet bott i villa och längtat efter att bo i hus på landet. Familjen sökte därför efter en villa eller radhus utanför staden. Under 2002 hittade familjen ett lämpligt hus och beslöt sig för att köpa det. Dottern fick en dagmamma i närheten av den nya bostaden och Lina aktiverade sig inom kyrkan. Under 2003 var Lina barnledig från Kontoret för att vara hemma med det nya barnet.

KAPITEL 7 ARBETSPLATSKULTURENS BETYDELSE FÖR ATT INKLUDERA DE FUNKTIONSHINDRADE PERSONERNA

I föregående kapitel presenterades de funktionshindrade personerna och deras arbetsplatser. Detta kapitel fokuserar särskilt på arbetsplatskulturen och redovisar och analyserar resultatet från undersökningen av arbetsplatskulturens betydelse för att inkludera de intellektuellt arbetshandikappade personerna. Undersökningsinstrument har varit ”The Workplace Culture Manual” (Hagner, 2000). Hagner använder begreppet inclusion (inklusion), samma begrepp används i detta kapitel.

Undersökningen innebär också en prövning av Hagners hypotes; att det finns ett samband mellan en stark arbetsplatskultur och en intellektuellt funktionshindrad persons inkludering på sin arbetsplats (se s. 22).

Kommentarerna nedan utgår från skattningsresultat och observationer i samband med datainsamlingen. Samtliga variabler kommenteras inte, utan enbart ett antal, och då för att tydliggöra resultatet. Först diskuteras reliabilitet, det vill säga mätningarnas säkerhet, därefter inklusionsaspekten och sedan arbetsplatskulturen på respektive arbetsplats, som den framgår av resultatet.

Resultat

Undersökningsgruppen utgjordes av de fyra arbetsplatserna: Godisfabriken, Varuhuset, Plåtslageriet och Hamburgerrestaurangen. Både resultat av skattning av ”styrka i arbetsplatskultur” och ”grad av inklusion” redovisas i procent. Frågebatteriet omfattar 31 frågor (se Bilaga 4), vilka ges lika stor vikt. Resultatet presenteras i Tabell 2.

Tabell 2. Styrka i arbetsplatskulturen och grad av inklusion i procent över fyra arbetsplatser, två bedömare; A och B (n=31).

Arbetsplats	Bedömare A Styrka i arbetsplatskultur	Bedömare B Styrka i arbetsplatskultur	Bedömare A Grad av inklusion	Bedömare B Grad av inklusion	Cohens Kappa Styrka i arbetsplatskultur	Cohens Kappa Grad av inklusion
Godisfabriken	58,1	58,1	51,6	45,2	.756***	.871***
Varuhuset	80,6	61,3	29,0	25,8	.401*	.757***
Plåtslageriet	71,0	67,7	64,5	64,5	.924***	.857***
Hamburgerrestaurangen	80,6	83,9	45,2	51,6	.890***	.614***

Not: *P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

Reliabilitet

Först redovisas två iakttagelser. Full överensstämmelse mellan båda bedömare och samtliga arbetsplatser fanns kring tre frågor; den första var kring frågan om social interaktion. Båda bedömarna instämde här i att arbetstagarna samtalar under arbetet och att den funktionshindrade arbetstagaren ibland samtalar med en eller flera arbetstagare. Detta gällde för samtliga arbetsplatser. Den andra frågan var om de funktionshindrade personerna har arbetat längre än ett år på sin arbetsplats. Genomgående gällde detta för samtliga arbetsplatser. Och slutligen var båda bedömarna överens om att biltransporter inte fanns till arbetsplatserna och följaktligen utnyttjade inte någon av de funktionshindrade personerna dessa. På samtliga arbetsplatser gällde att företagen inte stödjer samåkning eller kollektiva färdmedel.

Resultatet visar i övrigt på god men inte fullständig överensstämmelse mellan de båda bedömarens skattningar ($p < 0,001$), med en lägre signifikansnivå ($p < 0,05$) (Polit och Hungler, 1999) endast vid bedömning av styrkan i arbetsplatskulturen på Varuhuset. En förklaring till skillnaden i mätresultat kan vara att Varuhuset är en stor arbetsplats med ett flertal avdelningar och många att vända sig till. Undersökningen genomfördes vid ett och samma tillfälle men med många möjligheter till olika observationsfokus och skilda samtalsituationer.

Det går i övrigt inte att utläsa en systematisk skillnad i observationsresultatet mellan de två bedömarna från Varuhuset och övriga arbetsplatser.

Kappavärde visar på god eller mycket god överensstämmelse, både vid skattning av styrka i arbetsplatskultur och grad av inklusion, med undantag för arbetsplatsen Varuhuset, där kappavärde för bedömning av styrka i arbetsplatskultur visar måttlig överensstämmelse.

Godisfabriken

Resultatet här visar på *mycket god inklusion* i arbetsplatskulturen och på en *måttlig styrka i arbetsplatskultur*. Resultatet påverkas av att det är ett litet familjeföretag. Det visar sig främst genom att här saknas möjlighet till avancemang, att det saknas formell introduktion eller att nyanställda arbetar ihop med en erfaren arbetstagare. Det finns inte heller någon speciell uppträdandekod eller speciella kläder för arbetstagare. Denna arbetsplats är, så vitt det kunnat konstaterats, den enda som saknar ett yrkesspråk.

Det är också en arbetsplats där arbetstagare saknar möjlighet att gå undan och samtala, med undantag av vid måltider och raster. Alla har sina bestämda platser. Här arbetar man istället tillsammans med möjlighet att samtala under arbetet och arbetstagarna delar verktyg och arbetsredskap. Det informella inslaget på arbetsplatsen förstärks genom personliga ägodelar.

Kommentarer till resultatet

I urvalskriterierna låg att arbetsplatserna skulle exemplifiera olika verksamheter: storlek, branscher och arbetsuppgifter. Godisfabriken är en liten livsmedelsindustri, med det *lilla företags* krav att samtliga – fyra personer – skall utföra alla arbetsuppgifter; från produktion till kundkontakter, och industrins kännetecken; arbetsdelning och rutinisering. Uppdelningen betyder att ägarna utför fler *varierade* arbetsuppgifter, som att blanda smet, sköta maskinerna, kontorsarbete och utåtriktade kundkontakter, medan de funktionshindrade personerna utför strängt *rutiniserade* arbetsuppgifter som endast kräver några få handgrepp. Detta är den arbetsplats som ingår i studien med jämnast könsfördelning; två

män och två kvinnor. På Godisfabriken är *arbetsuppgifter och roller könsuppdelade*. Rickard har hand om tunga sysslor, som att blanda smet, och Hanna har hand om kundkontakter och kontorssysslor. Det finns en könsmässig uppdelning av samtalsämnen kring lunchbordet, männen talar till exempel om sport och kvinnorna om hemmets skötsel. Arbetsplatsen utmärks också av *informella* och ej yrkesmässiga relationer och förhållningssätt.

På denna arbetsplats finns vissa skillnader mellan ägarna och de funktionshindrade personerna. Ägarna tar särskilda hänsyn och särbehandlar dem, de granskar till exempel de funktionshindrade arbetstagarnas prestationer på ett sätt som de inte gör med varandras. De funktionshindrade personerna följer inte heller ägarnas arbetstidsschema.

Varuhuset

Resultatet visar att gruppen arbetshandikappade är *någorlunda inkluderade* på denna arbetsplats. Detta visar sig genom att de inte utför arbetsuppgifter som de flesta anställda utför. De har inte samma arbetstidsschema, äter inte tillsammans med andra anställda, deltar inte i introduktion eller personalmöten. De bär inte likadana arbetskläder, granskas inte av företagets arbetsledare, har egna fritidsaktiviteter, saknar möjligheter till avancemang, för att nämna några skillnader.

Resultatet visar på en *stark arbetsplatskultur*. Varuhuset är en stor arbetsplats där nyanställda introduceras formellt av en erfaren mentor. I den formaliserade arbetsorganisationen ingår att företaget har personalmöten. Samtliga inom företaget har ett arbetstidsschema, speciella arbetskläder och klädstil, uppträdande, namnskylt och ett yrkesspråk. En arbetstagare på Varuhuset har även möjlighet att avancera inom organisationen. Det är en arbetsplats där arbetstagarna inte uttrycker sig själva eller markerar sin närvaro med personliga ting.

Detta är en stor arbetsplats där det saknas gemensamarbete – två eller fler arbetstagare som arbetar tillsammans – men de delar verktyg och annan utrustning. Det finns också möjligheter att samlas vid speciella platser för en stunds samtal under arbetsdagen och möjligheter att samtala under arbetet.

Kommentarer till resultatet

Verksamheten består av affärs- och försäljningsverksamhet till allmänheten. Varuhuset är en *stor arbetsplats* med *självorganiserade grupper/avdelningar*, där också gruppen med funktionshindrade bildar en egen självorganiserad grupp vid sidan av affärens avdelningar. Grupperna/avdelningarna har hand om uppackning, prismärkning och kundservice, och gruppen funktionshindrade tar över vissa arbetsuppgifter, individuellt eller tillsammans, från de olika avdelningarna. Detta är en *kvinnodominerad arbetsplats*, där även handledarna är kvinnor. Gruppen funktionshindrade är mer jämnt könsfördelad.

Arbetsuppgifterna är inte lika rutiniserade eller repetitiva som på Godisfabriken i och med att en arbetsenhet har större möjligheter att själv organisera sina arbetsuppgifter. Varuhusets verksamhet är grupporganiserad, självorganiserad och kundrelaterad och det ställer krav på anpassning och serviceanda, vilket kan skapa problem för personer med intellektuella funktionshinder. Men det kan också ge utrymme för flexibilitet, rörlighet, möjlighet till kontaktytor och socialt samspel. Arbetsplatsstorlek och avstånd mellan arbetstagare innebär att man till exempel inte får ett personligt förhållningssätt till nyanställda och det kan också leda till ett visst avstånd mellan funktionshindrade, ordinarie arbetstagare och kunder, som fallet är här. Jag har även noterat att det ibland finns en förbehållsam inställning från företaget och en del anställda till de funktionshindrade personerna.

Plåtslageriet

Här visar resultatet på en *stark inklusion*. Petter skiljer sig från de övriga endast i några avseenden; exempelvis har han fast och inte flexibel arbetstid, som de andra har möjlighet till.

På denna arbetsplats finns en *stark arbetsplatskultur*, även om den inte är bedömd vara lika stark som på Varuhuset. På denna manliga arbetsplats finns en speciell klädstil, uppträdande och jargong. Arbetstagarnas namn finns uppsatta på klädsåpens dörrar. Bemärkelsedagar firas inte till skillnad från på Godisfabriken, inte heller förekommer hälsoaktiviteter. Denna lilla arbetsplats har ingen formaliserad introduktion för nyanställda. Ett informellt inslag är att man inte tar rast tillsammans.

Kommentarer till resultatet

Även Plåtslageriet är en *liten arbetsplats* som – till skillnad från Godisfabriken – endast har löneanställda män. Här dominerar *formella och yrkesmässiga relationer* mellan männen. Plåtslageriet är ett litet industriföretag med *hantverksmässig uppläggnig* av arbetet, där Petter är ”en” bland de andra i den lilla gruppen män. Och, även om Petter har mer repetitiva arbetsuppgifter än de andra, så kräver arbetets karaktär att chefen *Janne* instruerar och kontrollerar att Petter är införstådd med vad och hur han skall utföra en arbetsuppgift. I det hantverksmässiga arbetet ingår också att *Janne* noga granskar kvalitén på Petters insats.

Hamburgerrestaurangen

Resultatet visar *måttlig inklusion* i arbetsplatskulturen för Filip. En bidragande orsak är att han inte deltar i de ungdomliga aktiviteterna utanför arbetstid, bland annat initiering av nyanställda. Han har även ett arbetsschema som inte överensstämmer med övriga arbetstagares.

Resultatet visar sammantaget på en *mycket stark arbetsplatskultur*. Endast några kännetecken saknas, som att det inte förekommer att arbetstagarna tar matrast eller andra raster tillsammans. Det finns inga oskrivna regler om turordning till raster som alla följer, inte heller förekommer flexibel arbetstid.

Kommentarer till resultatet

Denna restaurangarbetsplats serverar *standardiserade* maträtter där tillagningen är uppdelad i tydliga moment men de anställda skall också ge *kundservice*. Hamburgerrestaurangen är *en större arbetsplats*, även om den inte är lika stor som Varuhuset. Det är en utpräglad ungdomlig arbetsplats med kvinnlig överrepresentation. Riktlinjen på Hamburgerrestaurangen är att alla arbetstagare skall lära sig alla arbetsuppgifter, men Filip är undantagen från detta och utför endast vissa arbetsuppgifter.

Sammanfattning

Av de fyra undersökta arbetsplatserna är två små (≤ 5 personer), Plåtslageriet och Godisfabriken. De två större (> 5 personer) är Varuhuset och Hamburgerrestaurangen.

Hagners hypotes är att en välutvecklad arbetsplatskultur leder till inklusion. För att påvisa detta väljer han ut indikatorer på arbetsplatskultur, som i sin tur är anpassade till en större arbetsplats. En större arbetsplats rymmer i sin tur fler kulturindikatorer; den är hierarkisk och rymmer flera administrativa nivåer som för med sig fler möjligheter till avancemang. Den har också större personalomsättning och därmed behov av formaliserad introduktion. En större arbetsplats leder till en högre grad av social distans mellan arbetstagare och mellan arbetstagare och ledning, och som en konsekvens av detta upplever arbetstagarna behov av sociala och kontaktskapande verksamheter.

Resultatet av undersökningen blir att:

- De större arbetsplatserna har en mer utvecklad arbetsplatskultur utifrån Hagners val av indikatorer. Så långt stämmer resultatet med hypotesen men i övrigt finns avvikelser.

Skillnad mellan verksamhetsformer: lönebidrag och daglig verksamhet

Det föreligger viktiga skillnader mellan lönebidragsarbetsplatser och arbetsplatser med daglig verksamhet i några avseenden. På arbetsplatserna med lönebidragsanställda granskas de funktionshindrade personernas prestationer på samma sätt som övriga anställda. Där finns även utrustning som används i arbetet och denna utrustning använder även de funktionshindrade arbetstagarna. Detta förekommer i mycket lägre grad på de arbetsplatser inom daglig verksamhet som ingår i studien. Där använder de inte samma utrustning eller verktyg eftersom de i högre grad är hänvisade till andra arbetsuppgifter än övriga.

Resultatet från Varuhuset påverkas av att gruppen arbetshandikappade är organisatoriskt knutna till omsorgsorganisationen, som då blir närvarande på arbetsplatsen. Det sker till exempel genom att gruppens handledare, som är anställd av omsorgsorganisationen, arbetar till-

sammans med gruppen. Denne fungerar som mellanhand mellan gruppen och arbetsplatsens arbetstagare och såväl skapar som överbryggar avstånd mellan anställda och gruppmedlemmar. På de båda lönebidragsarbetsplatserna finns dessutom endast en person med funktionshinder och de blir då hänvisade till att vända sig till icke-funktionshindrade arbetskamrater och ordinarie arbetsledning när de har behov av hjälp och ledning. *Slutsatsen* är att:

- Verksamhets- eller organisationsform har också betydelse. *På lönebidragsarbetsplatser finns färre skillnader* mellan intellektuellt arbetshandikappade och övriga arbetstagare. Lönebidrag är mer inkluderande än daglig verksamhet.

Resultatet påverkas också av om, som Filip på Hamburgerrestaurangen, en person av olika skäl har möjlighet välja hur han vill förhålla sig till arbetsuppgifter och arbetskamrater, om man som Filip kan välja eller välja bort aktiviteter som inte är tvingande på och utanför arbetsplatsen. Resultatet visar också att:

- De funktionshindrade personerna är *mer inkluderade på de mindre arbetsplatserna*, både i förhållande till arbetsplatskulturen på just denna arbetsplats och vid jämförelse med de större arbetsplatserna.

En konsekvens av Hagners resonemang är att en mindre verksamhet är icke-hierarkisk och ger utrymme för kontakter och informella relationer, vilket i sin tur innebär att de mindre arbetsplatserna leder till ökad inkludering.

Arbetsuppgifternas organisering har viss betydelse, främst om de funktionshindrade personerna arbetar enskilt eller tillsammans i grupp kring en arbetsuppgift, till exempel när arbetet kräver att samarbete och att de delar verktyg.

Den bransch företaget tillhör – livsmedel, plåtslageri, restaurang eller handel – har mindre betydelse för inkludering på arbetsplatsen i förhållande till andra omständigheter som redovisas ovan (företagets storlek, verksamheternas och arbetsuppgifternas organisering). Däremot har branschtillhörighet betydelse för kontakter med kunder och allmänhet.

Det viktigaste resultatet är att de funktionshindrade personerna:

- inte är fullt ut inkluderade i arbetsplatskulturen på sina arbetsplatser.

En avvägning mellan den mindre arbetsplatsens möjligheter till informella relationer och den större arbetsplatsens mer utvecklade arbetsplatskultur resulterar i att storlek på företag har betydelse och – av resultatet att döma – *små arbetsplatser är att föredra*, om man vill uttala sig om möjligheten till inkludering i en arbetsplatskultur.

Resultatet indikerar att Hagners tes – att det finns ett starkt samband mellan en stark arbetsplatskultur och den enskildes inkludering – inte är självklar som den definieras av Hagner. Tesen kan stämma för en arbetsplats som är tillräckligt stor, hierarkisk och formaliserad så att en arbetsplatskultur kan utvecklas fullt ut. Men inklusion påverkas även av vissa organisatoriska förhållanden, om de funktionshindrade personerna har lönebidrag eller är organiserade inom daglig verksamhet på arbetsplatsen.

Men resultatet antyder även att inklusion påverkas av hur individer på en arbetsplats agerar, även om detta inte påvisas fullt ut genom/via skalans/formulärets uppgifter; hur arbetsledning, arbetstagare och de funktionshindrade personerna själva agerar och förhåller sig till varandra, vilket relativt sett har större betydelse på en mindre arbetsplats än en stor.

I följande kapitel redovisas en etnografiskt inriktad fallstudie av fyra arbetsplatser där vi närmar oss de funktionshindrade personerna ur en viss aspekt; nämligen de motiv de har för att arbeta.

KAPITEL 8 Å, VAD DET ÄR SKÖNT NÄR DET ÄR MÅNDAG IGEN!

I detta kapitel besvaras följande fråga: Vilken betydelse har arbetet för personer med intellektuellt arbetshandikapp? Centrala begrepp är *identifikation*, *position* och *roll* med utgångspunkt från de funktionshindrade personernas ställningstaganden till värden, normer och ideal. Ytterligare en utgångspunkt har varit Fribergs begreppsstruktur som presenterades i kapitel 3 (Friberg, 1975; 1976). Men denna begreppsstruktur har använts på ett fritt sätt.

Kapitlet inleds med beskrivningar från arbetsplatserna inom daglig verksamhet, med John på Godisfabriken som söker personer att identifiera sig med. Därefter följer Varuhusgruppen som är i centrum för en diskussion om yrkesroll och rollkonflikt och anknyter till begrepp som status, roller och gruppmedlemskap. Avsnittet om Lina på Kontoret handlar om tillhörighet och identifikation, om utestängning från en eftertraktad yrkesroll. Kapitlet avslutas med ett avsnitt om Filip som balanserar de krav som ställs på honom mot hans egen prestation.

Avsnittet bygger inte bara på intervjuer med de funktionshindrade personerna, utan också på intervjuer med handledare, arbetsledare och arbetskamrater samt observationer från arbetsplatserna.

ENGAGEMANG, IDENTIFIKATION OCH YRKESROLL

Tillhörighet som en form av känslomässigt engagemang

I kapitel 6 beskrevs aktiviteten bland småföretagarna i industriområdet där **Godisfabriken** ligger. Hur betraktar företagare och andra i området John och Gunnel? Kan de se att John och Gunnel är personer med utvecklingsstörning och hur påverkar detta deras position? Både John och Gunnel har Downs syndrom som är en mycket vanlig form av

utvecklingsstörning (Grunewald, 1989) och kan sägas utgöra själva sinne-
bilden för utvecklingsstörning.

När en person tar en promenad genom området, tittar företagarna i sina
verkstäder upp och kastar ett öga på den som går förbi, mer eller mindre
intresserat. Känner vi igen varandra, ger vi varandra en nick. Det är där-
för högst sannolikt att när John och Gunnel rör sig i området så förstår
företagarna att det här är två personer med en utvecklingsstörning.

Ett exempel på en sådan situation är följande; John och Gunnel hämtar
lunch varje dag från någon av de två restaurangerna i området. Det är
typiska lunchrestauranger i ett industriområde med salladsbord och några
valbara rätter. Hanna ringer till någon av dem och beställer under för-
middagen, och vid lunchtid går John och Gunnel tillsammans för att
hämta maten. Ägarna på båda restaurangerna känner igen John och
Gunnel, tar betalt av dem och packar ner maten i Johns och Gunnels
väska. Av lunchrutinen att döma så bemöts de som personer med en
utvecklingsstörning, det vill säga situationen är så tillrättalagd att John
och Gunnel, till skillnad mot andra gäster, inte behöver ta egna initiativ
och välja maträtt inne på restaurangen. De behöver inte heller betala som
andra gäster, utan räcker endast fram portmonnän till kassapersonalen
som tar ur pengar och lägger tillbaka växel och kvitto.

Jag har tidigare tecknat en bild av den familjära och stundtals uppsluppna
stämningen hos det lilla företaget. De har ofta välkända stamkunder,
några har varit kunder i många år. En del av dem brukar ha ett rituellt
samtal med John och Gunnel, eftersom de alltid står och arbetar i när-
heten av dörren; kunder hälsar och skämtar på ett övertydligt sätt som de
förmodligen inte hade gjort om de inte mött personer med en synlig
utvecklingsstörning. En stamkund, till exempel, ”bryter arm” med Johan
varje gång han kommer.

Vad anser då John och Gunnel om sitt arbete på Godisfabriken och
vilken betydelse har arbetet för dem?

Under en av de första observationerna på Godisfabriken samtalade jag med John och Gunnel om detta. Vid denna tidpunkt ägdes Godisfabriken av *Ulla-Britt* och *Mikael*. Jag vänder mig till John:

PO: Vad tycker du om att arbeta här då?

John: Jag gillar att arbeta här, det gör jag.

PO: Varför är det bra?

John: Jag gillar *Ulla-Britt*. Och så gillar jag att jobba här.

Gunnel som står och arbetar bredvid utbrister: ”Du kan säga vad du tycker John, det kan du säga, att du gillar mig också.

Du kan prata fritt också”.

PO: Är det så att du gillar Gunnel också?

John: Ja, det gör jag.

Ulla-Britt finns alltid till hands för att visa och hjälpa. Hon instämmer i att John tycker bra om henne och att hon ”*tycker väldigt bra om John också*” och ”*att de tycker väldigt bra om varandra*”. John motiverar sitt tycke att arbeta på Godisfabriken, med att han gillar *Ulla-Britt* och, efter viss påtryckning, även arbetskamraten Gunnel. Vi går vid detta tillfälle inte närmare in på orsaken till att de tycker om varandra.

När jag ett år senare träffar John och skall intervjua honom och Gunnel är företaget sålt. Jag frågar ännu en gång varför han tycker om arbetet på Godisfabriken. Han svarar att det beror på de tidigare ägarna *Ulla-Britt* och *Mikael*: ”*Jag trivdes med Mikael och Ulla-Britt och dem gillade jag*”. Att de sålde företaget och lämnade över det till *Rickard* och *Hanna* innebar en stor omställning för John; närmast en chock, som det tog lång tid att komma över. Jag frågar om han håller kontakt med *Ulla-Britt* och ringer till henne:

John: Nä, livet måste gå vidare. Men jag tänker inte på det jämt.

Lite, men inte så mycket.

En slutsats är att när John skall berätta vad arbetet betyder för honom är det inte miljön eller arbetet i allmänhet, inte heller arbetsuppgifterna eller någon tänkbar yrkesroll. Han väljer att berätta om personer på arbetsplatsen, personer som står honom nära. Det är inte vilka som helst, utan utvalda personer han arbetar för eller med.

Man kan beskriva Johns relation till *Ulla-Britt* som en form av *signifikant andra*, ett starkt känslomässigt förhållande till en person på arbetsplatsen.

Att vara som andra

När jag vid ett senare tillfälle intervjuar *Hanna och Rickard*, frågar jag dem om de vet varför John tycker så mycket om sitt arbete, något som han vid flera tillfällen poängterat:

Vi sitter i lunchrummet.

Maskinerna är avstängda och både *Hanna* och *Rickard* har gjort sig fria från alla arbetsuppgifter som annars kräver deras odelade uppmärksamhet. De har just berättat hur det gick till när de köpte företaget.

PO: Nu skall jag ställa en fråga till er som kanske är svår för er att svara på och som jag skall ställa till dem – John och Gunnel – men som jag ännu inte fått kläm på. Varför jobbar de här? Varför gillar de att jobba här? Vad betyder arbetet för dem? (Både John och Gunnel har tidigare själva berättat hur mycket de tycker om arbetet på fabriken)

Hanna: Det betyder enormt mycket.

PO: Men har de sagt varför de vill gå hit? Jag har frågat flera gånger och fått lite olika svar; ibland har de sagt att de tycker om er.

Rickard: De vill ha en vardag för det säger John ofta. Han vill ha ett vardagsliv som alla andra har, som hans pappa har och som hans bröder som jobbar. Detta är det här som blir hans vardagsliv. Och han älskar detta.

Hanna och *Rickard* har identifierat flera anledningar till att John uppskattar sitt arbete på Godisfabriken¹⁸. När *Hanna* och *Rickard* säger att det handlar om att ha en vardag, är det en vardag som andra har. Rickard

¹⁸ De inre normativa motiven är svåra att observera eftersom det handlar om mycket subtila processer. Intervjupersonerna uttrycker inte motiv "enkelt" och schematiskt, speciellt som motiven ofta flätas samman i resonemangets form. De bildar på så sätt en väv eller en kedja av förklaringar som tillsammans skapar en "motivbild". Vissa motiv framträder dessutom tydligt, medan andra kräver tolkning (se vidare Friberg 1975, 1976).

berättar också att han vid andra tillfällen pratat med John om bröderna och deras arbete, och att John sagt att man bör gå till arbetet varje dag. När John efter en helg kommer tillbaka till arbetet, utbrister han enligt Rickard: "*Å, vad det är skönt när det är måndag igen!*"

För en person som John, som blir särbehandlad på grund av att han har en synlig utvecklingsstörning, kan det vara viktigt att söka sig mot en socialt accepterad roll. Men vem eller vilka har John att identifiera sig med? De grupper John tillhör är de boende på gruppboendestaden, besökarna på dagcentret, de på Godisfabriken och familjen. De två första är "handikappgrupper". De två senare, familjen och arbetsgruppen, är välkända och accepterade grupper i samhället. På en arbetsplats kan man identifiera sig med en yrkesgrupp eller en person (Friberg, 1975; 1976). Men på denna arbetsplats finns det inte några tydliga yrkesroller, här går tanken snarast till vardagens köns- och familjeroller. Vid sidan av sitt arbete har John sin familj att identifiera sig med. Familjen med bröderna och arbetsgruppen med personerna på arbetsplatsen, får representera två generella och socialt accepterade mönster. Detta illustrerar på så sätt en viktig aspekt av "det vanliga och normala mönstret", medan handikappverksamheten; dagcentret och gruppboendet, får representera "det annorlunda och avvikande".

En position mellan olika roller

För **Gruppen på Varuhuset** är arbetsvillkoren helt annorlunda. Här vill jag beskriva arbetsplatsen med metaforen "Torget". Här pågår kommers, här inträffar korta möten mellan cirkulerande främlingar. Ett torg är en plats som bara besöks vid vissa tidpunkter på dygnet och som annars ligger öde och tomt. På Godisfabriken gör kunderna affärer "över disk" och i väntan på varor småpratar kunderna med *Hanna*. De känner ofta varandra och möts därför i en affärsrelation som utmärks av igenkännande. På Varuhuset möts konsumenter och butiksbiträden som anonyma rollinnehavare. Samtalen inskränker sig oftast till att butiksbiträdena får svara på frågor från kunder som behöver hjälp att finna någonting de letar efter bland hyllorna.

Varuhuset är en stor arbetsplats med över hundra anställda som tillhör olika avdelningar. De intellektuellt arbetshandikappade personerna bildar en egen grupp. De arbetar i allmänhet tillsammans omgivna av kunder och Varuhusets expediter. Gruppen består oftast av tre, fyra eller fem personer som ses tillsammans och har med sig egen, så kallad omsorgspersonal; en handledare som är anställda av kommunen.

Till skillnad från John och Gunnel har Varuhusgruppens medlemmar inga tydliga eller synliga handikapp. John och Gunnel igenkänns som personer med en utvecklingsstörning i industriområdet och inte som yrkesarbetare. Men inget tyder på att Varuhusgruppens medlemmar är kända som personer med en utvecklingsstörning. De bemöts av kunder i första hand som representanter för sina anonyma roller som expediter. Tre av gruppmedlemmarna har inte heller talsvårigheter. En kund – en utomstående eller outsider – märker alltså inte nödvändigtvis att de är annorlunda i någon högre grad. Så här beskriver deltagarna i Varuhusgruppen sitt arbete på Varuhuset. Först Susanne:

PO: Vad tycker du om denna arbetsplats?

Susanne: Jo, den är bra.

PO: Tycker du?

Susanne: Bra, det är bättre här än att vara på dagcenter.

PO: Kan du säga några grejer som är bra på denna arbetsplats?

Susanne: Att hänga upp kläder.

PO: Bra därför att...?

Susanne: Det är bättre än dagcenter att komma ut i affär.

PO: Vad är bättre än dagcenter?

Susanne: Dagcenter händer inte så mycket, så som det gör här.

Nä, det gör det inte.

När jag frågar Susanne berättar hon inte om personer på sin arbetsplats. Hon talar hellre om arbetsplatsen, men inte arbetsplatsen som sådan, utan hon gör en jämförelse. Liksom de övriga i gruppen, är hon förhållandevis positiv till arbetsplatsen men jämför med förhållandena på dagcentret, och uttrycker sig inte lika entusiastiskt som John och Gunnel på Godisfabriken.

Så här beskriver Carina sin arbetsplats:

PO: Var tycker du om denna arbetsplats?

Carina: Jag har inte funderat så mycket på det.

Carina, som är en tillbakadragen person, redogör inte gärna för sina åsikter. Hon uttrycker en i det närmaste likgiltig eller försynt inställning till sitt arbete och förhållandena på Varuhuset. Tommy, som ofta arbetar tillsammans med de anställda ute på lagret och som dessutom är anställd av Varuhuset en dag i veckan, har en hel del betänkligheter kring sitt arbete. Detta framkommer under intervjun:

PO: Trivs du?

Tommy: Någon gång funderar jag på att byta. Jag tror det skulle bli bättre. Jag trivs, men jag skulle vilja arbeta fullständigt ensam med eget arbete. Jag har börjat känna mig trött på det här (Han känner sig trött på att arbeta på Varuhuset).

Tommy visar upp en försiktigt negativ inställning till arbetskamraterna och omsorgsverksamheten. Han uttrycker det även som att han skulle vilja "lämna omsorgen". Till sist berättar Andreas som varit med längst tid i gruppen, sedan gruppen etablerades:

PO: Hur tycker du det har varit att jobba på Varuhuset då?

Andreas: Ja, det är roligt.

PO: Vad var roligt då?

Andreas: Ja, man fick olika arbetsuppgifter, roliga jobb.

PO: Vilka arbetsuppgifter var bra då?

Andreas: "Frukt och grönt" var bra. Men jag tog en kopp te och då såg *Lilian* att jag satt i fikarummet:

"Ut med dig Andreas" sa hon.

PO: Var satt du då?

Andreas: I fikarummet satt jag. De fikade där med "frukten".

PO: Fick du inte sitta med frukten då?

Andreas: Jag hade redan fikat.

PO: Jaha, hade du redan fikat?

Andreas: Jag hade redan fikat på dagcentret. Men jag gick in och fikade ändå, jag gömde mig vid väggen.

PO: Jaja, men såg hon dig inte då?

Andreas: För det mesta såg hon mig.

PO: Brukade du aldrig fika med personalen i ”frukten” då?

Andreas: Varför inte, jag hade redan fikat med gruppen (han hade redan fikat med Varuhusgruppen och fick inte fika en gång till med personalen).

PO: Skulle du vilja fika med personalen i ”frukten”?

Andreas: Ja, en fredag satt jag och fikade med dem.

Andreas har vid intervjutillfället slutat på Varuhuset och arbetar enbart på Kafé Kringlan. Man skulle kunna beteckna Andreas försök att lämna gruppen för en ”utbrytning”, ett uttryck för en mer kritisk inställning till gruppen vid jämförelse med Tommys mer försynta kritik.

I svaren går det att identifiera flera tonlägen; från Tommy som säger sig egentligen ha tröttnat på jobbet och Carina som inte tänker så mycket på det, till de mer positiva; Susanne och Andreas, som tycker det är ett bra jobb där det händer något jämfört med dagcentret. Gemensamt för alla är att de har en avvaktande inställning. De förhåller sig kritiska till *något*, men vem identifierar de sig *med*, vilka roller och vilka positioner förhåller de sig *till* och orienterar de sig *mot*?

Det är stor skillnad mot hur John och Gunnel uttrycker sig vid jämförelse med Varuhusgruppen, vilket kan förstås mot bakgrund av de olika roller och positioner de har på sina arbetsplatser. Utgångsläget för John och Gunnel är också att de är närmare rollen som utvecklingsstörda; de ser utvecklingsstörda ut, de är synliga i kvarteret och bemöts som personer med utvecklingsstörning. Den sociala tillhörigheten som finns på Godisfabriken är inte företrädesvis av yrkesmässig natur. På Johns och Gunnels arbetsplats finns inga tydliga yrkesroller som de kan identifiera sig med. Det blir då mer naturligt att, på ett eller annat sätt, sammankoppla sig med en person på arbetsplatsen; någon som vanligtvis inte leder tanken till yrken och yrkesroller. De alternativ som finns är familjeroller, vilket kan vara naturligt inom ett familjeföretag – och de får roller och positioner som leder tanken till föräldrar och barn.

När John och Gunnel berättar om sitt arbete, återspeglar detta i positiv bemärkelse ett engagemang mellan personer som står varandra fysiskt, socialt, och känslomässigt nära. Resultatet blir en situation som präglas av informella och familjära roller.

Till exempel utgörs "navet" på Godisfabriken av de gemensamma måltiderna som kan liknas vid "familjemiddagar". Där blandades planering av arbetet, samtal om Johns och Gunnels aktiviteter utanför arbetet med inlägg om sport och teveprogram.

På Varuhuset visar deltagarna mindre personlig entusiasm för varandra. För gruppen på Varuhuset innebär ett arbete en möjlighet att identifiera sig med en yrkesroll; den anonyma och känslomässigt neutrala expeditrollen.

Men gruppen är inte enbart en grupp inom Varuhuset, det är också en formell grupp som inte tillhör Varuhusets organisation. En stor del av gruppens verksamhet är knuten till den sociala omsorgen inom kommunen. Gruppen har till exempel en agenda för arbetsplatsträffar, semester, fritids- och motionsverksamhet som är knuten till omsorgsverksamheten. "Navet" för Varuhusgruppens verksamhet – att jämföra med familjemiddagarna på Godisfabriken – är stormötena på Kafé Kringlan som de genomför som formella möten tillsammans med en jämförbar grupp från Livsmedelshallen.

När gruppen befinner sig på Kafé Kringlan har den också daglig kontakt med dagcentret som ligger alldeles i närheten, och gruppens medlemmar diskuterar ofta om vad som händer "där borta". Grupptillhörigheten till omsorgsverksamheten blir på så sätt både påtaglig och synlig för gruppdeltagarna. Gruppen befinner sig på så sätt mellan två organisationer; Varuhuset och omsorgsorganisationen. Dessutom är deltagarna utvalda inom daglig verksamhet för att ingå i gruppen, vilket leder till en speciell och positiv grupp känsla. Gruppen har flera gemensamma aktiviteter och roligt tillsammans med sina handledare. *Lilian* förklarar varför Varuhusgruppen är populär bland besökarna på dagcentret:

Lilian: Det är populärt att vara med oss. De säger att de gärna skulle vilja komma hit. Flera har provat. Man hör ju ofta att "Kan jag inte få följa med till Varuhuset?" eller "Kan inte jag få följa med? Det låter spännande". Det är många som vill vara med och det, för att vi har så "himla roligt".

PO: Hög status?

Lilian: Antagligen!

Lilian bekräftar att en medlem i gruppen får högre status är andra personer med utvecklingsstörning inom daglig verksamhet, och med detta följer att han eller hon fjärrar sig från handikapprollen, ”det annorlunda och avvikande”, och ges en möjlighet att närma sig ”det vanliga och normala mönstret”.

Att få en ny roll

Vad innebär det att arbeta på Varuhuset? Ett viktigt motiv för ett arbete är att få möjlighet att identifiera sig med en yrkesroll (Friberg, 1975; 1976). I detta avsnitt identifieras några av de utmaningar och svårigheter som möter de funktionshindrade personerna i sina nya och möjliga yrkesroller på Varuhuset. För gruppmedlemmarna innebär arbetet här att de måste ”passa in”.

En roll definieras vanligtvis som en uppsättning normer som tillsammans utgör en roll eller ”ett förväntat beteende” (Bang, 1999). För att passa in måste gruppmedlemmarna följa rollens normer. Det krävs, enligt handledaren *Lilian*, ett visst ”beteende” för att få komma i fråga för Varuhusetgruppen. Kan man inte leva upp till den roll som krävs, då klarar man, enligt dem, inte arbetet. En gruppmedlem möter en mängd krav på arbetsplatsen som kan vara både uttalade och outtalade. En expedient måste kunna agera på det sätt som kunden förväntar sig, och ett outtalat krav från kunderna är att en anställd, eller en person som kunden uppfattar som anställd, skall vara tillmötesgående. Ett uttalat krav från kunden är att anställda skall kunna svara på frågor. En återkommande händelse på Varuhuset är att kunder kommer fram och frågar efter en viss vara; ofta något som butikskedjan genomför en reklamkampanj för. Gruppmedlemmarna hanterar denna situation på olika sätt:

En kund kommer fram till Tommy, som för dagen stödmärker varor i avdelningen för byggmaterial, el och verktyg.

”Ursäkta kan ni säga; var finns tvättlinor?”

Tommy lägger huvudet på sned, tänker, gör en paus, ser allvarlig ut när han svarar: ”Det är nog bäst att fråga i bygginformationen”. Kunden nöjer sig med svaret och går bort till bygginformationen. Tommy upprepar detta sätt att bemöta kunden varje gång någon frågar och det kan under en arbetstimma bli upp till fem eller sex gånger.

Tommy måste möta kundens förväntningar och uppträda på ett sätt som denne kräver. Här måste han ge sken av att känna till var olika varor finns, även om så inte skulle vara fallet. Detta klarar Tommy på ett bra sätt. Susanne däremot, har svårt att bemöta kunden på ett sätt som denne förväntar sig.

Gruppen står och stöldmärker. Susanne, som varit i en annan del av lokalen, kommer och berättar att en kund vid leksakerna frågat henne var speglarna finns:
”Men ser du inte? Dom är ju bakom dig!” sa jag till henne.
”Nä det ser jag inte, sa kunden!” berättar Susanne.
Handledaren tycker inte att Susanne bemötte kunden på ett bra sätt:
”Du skall inte säga så. Du skall alltid säga att du inte vet och säga att ni får fråga någon annan!”
”Jag sa det”, försvarar sig Susanne.
”Ja, men ibland springer du med runt hyllorna, utan att du vet var det finns”, säger handledaren. ”Det blir jättejobbigt. Kommer du inte ihåg när du skulle leta efter dammsugarpåsar med en herre och de hade bytt plats. Han blev helförbannad efter en stund”.

Gruppdeltagarna möter alltså ofta förväntningar som innebär utmaningar för dem. Susanne vill hjälpa kunderna men gör det inte på rätt sätt. Antingen svarar hon öppen hjärtigt – och ofta på fel sätt – eller så går hon tillsammans med kunden och letar på måfå bland hyllorna, utan att kunden förstår att hon har ett intellektuellt funktionshinder som innebär att hon har svårt att tänka ut var en vara finns eller dra korrekta slutsatser (Kylén, 1986).

Arbetet på Varuhuset innebär på så sätt en utmaning, när kunder vänder sig till dem i tron att de är anställda. Tommy klarar det i exemplet ovan på ett sätt som han kan vara nöjd med, för Susanne går det sämre. De möter krav som förknippas med den normala rollen som butiksanställd; dessutom kan dessa krav beskrivas som ”högt ställda krav”, att jämföra med hur John och Gunnel ställs inför andra och ”lågt ställda krav” och förväntningar.

För Carina har det tagit tid att lära sig hur man bör agera inför kunder. Carina var inte van att röra sig bland främmande människor när hon kom från särskolan för att börja på Varuhuset. *Majlis*, som är ansvarig för Skoavdelningen, har varit anställd så länge att hon har kunnat följa alla gruppmedlemmar genom åren:

Carina har blivit en helt annan människa sedan hon började här. När hon kom tittade hon ner i golvet och man fick inte säga bu eller bä till henne. Hon har ändrat sig jättemycket sedan hon började här.

Handledaren *Lilian*, som också hon varit med sedan gruppen etablerades på Varuhuset, har genom åren samlat erfarenheter av vilka krav som ställs. Enligt henne är det två grundläggande krav som ställs: man måste ”klara arbetsuppgifterna” och man måste klara vad *Lilian* kallar för ”den sociala biten”. Hon använder begreppen ”att bete sig” eller att ”uppträda på rätt sätt”. Det innebär att gruppmedlemmarna måste klara av att göra arbetsuppgifterna som handledarna säger. Hennes slutsats är att:

De måste vara ganska fogliga personer som gör som man säger. Säger de att vi skall sätta larm på varornas högra sida så får vi göra det.

Omsorgen till informationen

I rollen ingår förmåga att anpassa sig till gruppens speciella omständigheter som för en del kan det innebära svårigheter, enligt *Lilian*:

Man växer med sin roll, men för vissa tror jag det kan vara ett pålägg på sitt handikapp att komma hit och de skall absolut inte vara här. Det finns de som har haft det så och då är det bara att lägga av direkt alltså!

Här måste dom skärpa sig och inte vara som man är. De måste leva upp till en viss roll. Här kan jag inte vara den jag är.

Jag kan inte gå här och se ut hur som helst.

När man som gruppmedlemmarna befinner sig i en mellanställning, en position mellan Varuhusets organisation och kommunens omsorgs-verksamhet, ställs det krav och förväntningar som förknippas med ”den

normala rollen som butiksanställd”, även om gruppen i formell mening inte tillhör Varuhusets organisation utan omsorgsorganisationen.

Omsorgstillhörighet som stigma

När gruppens medlemmar befinner sig på Varuhuset framgår eller ”syns” inte deras intellektuella funktionshinder för kunder, men inom företaget kallas de allmänt för ”Omsorgsgruppen” och konfronteras ibland med att personalen på Varuhuset kallar dem för ”Omsorgsgruppen” och ”utvecklingsstörda”. När en gruppmedlem får telefonsamtal till Varuhuset händer det att det ropas ut i högtalarna: ”Omsorgen till informationen”! Detta innebär att gruppens medlemmar måste kunna bemästra vetskapen att de har ett intellektuellt funktionshinder. Handledarna menar att det är ett viktigt krav att de accepterar sitt handikapp. Handledaren Irene sammanfattar med några frågor: ”Får du rätt person som inte lider av sitt handikapp. Är han medveten om sitt handikapp eller inte?” Det uttalade svaret blir att gruppmedlemmarna skall känna till och inse sina begränsningar, och de måste acceptera att ibland betecknas som ”utvecklingsstörda” eller ”tillhör omsorgen” för att få ingå i gruppen¹⁹.

Gruppen har stora kontaktytor, främst med personer som varit anställda på Varuhuset under lång tid. Dessa är medvetna om att gruppmedlemmarna är intellektuellt arbetshandikappade och att de ingår i kommunens omsorgsverksamhet. Om kunder inte upplever någon skillnad mellan gruppens medlemmar och övriga anställda, så är skillnaden tydligare för Varuhusets anställda. I och med att Varuhusgruppen har ”egen personal” med sig som sköter formella kontakter med företaget och har ett övergripande ansvar för att gruppmedlemmarna har arbetsuppgifter samt arbetsleder dem, så vet de anställda att de tillhör en annan organisation än Varuhuset. Arbetsledaren Eva, som är en av dem som förser gruppen med arbetsuppgifter, uttrycker det på detta sätt: ”De arbetar inte med oss utan för oss”.

Det existerar följaktligen två motstridiga krav; dels att uppträda på ett normalt sätt – som rollen kräver – inför kunder och dels att acceptera och hantera sin roll som utvecklingsstörd inför de anställda på Varuhuset.

¹⁹ Att ”tillhöra omsorgen” är en anakronism från den tid då personer med utvecklingsstörning ”förtecknades” eller ”skrevs in”, de registrerades hos en särskild myndighet, en Omsorgsförvaltning.

Det bråkiga dagcentret

I detta avsnitt beskrivs hur de funktionshindrade personerna identifierar sig med vad som kan anses höra till det normala mönstret; det kan vara personer eller yrkesroller, men också att de har en position utanför vad som är normalt på sin arbetsplats.

Vad anser grupperna på Varuhuset och Godisfabriken om dagcenter och daglig verksamhet? Både medlemmarna i Varuhusgruppen och John och Gunnel på Godisfabriken framställer dagcentertillvaron som ett mycket sämre alternativ än sina arbetsplatser. När Andreas beskriver sitt arbete på Varuhuset, säger han att *”det är roligt”*, och tar avstånd från dagcentret. Han vill inte gå dit och motiverar detta med att det är *”en som gapar där nere”*. Detta är fortsättningen på samtalet med Andreas om hans *”utbrytningsförsök”*:

PO: Varför vill du hellre fika med dom då? Vilket är bäst dagcentret eller fruktpersonalen?

Andreas: Varuhuset.

PO: Varför är det bättre?

Andreas: De gapar inte.

PO: Men här gapar de inte (vi sitter i Kafé Kringlan)?

Andreas: Nä, men de kan väl gapa här också.

PO: Nä, men berätta om det här med ”gap”.

Är det mycket ”gap” och så?

Andreas: Ja

En person med ett kognitivt funktionshinder har begränsade möjligheter att uttrycka sina uppfattningar med hjälp av abstrakta begrepp och genom att dra slutsatser (Kylén, 1986). Andreas tar istället avstånd från dagcenterverksamheten genom att berätta en historia om *”gap och skrik”* och om de *”jobbiga människor”* som finns på dagcentret. En liknande berättelse återger Carina och Susanne. De utvecklar berättelsen och beskriver med motvilja hur en person *”ligger på golvet på dagcentret och skriker”*. På dagcentret tolereras att en person ger ifrån sig höga ljud vilket inte accepteras på Varuhuset. Denna berättelse förtäljer inte enbart att de bör agera på ett visst sätt, den kan även förstås som ett moraliskt avståndstagande till dagcentret.

John och Gunnel berättar en liknande historia om ”det bråkiga dagcentret”. John är knuten till ett dagcenter i kommunen och delar sin arbetsvecka mellan dagcentret och Godisfabriken. John uppger att han inte trivs på dagcenter, även om han bara är där två dagar i veckan. Han vill vara fler arbetsdagar på Godisfabriken istället och pekar ut en av de utvecklingsstörda besökarna på dagcentret som orsak till att han inte trivs. Han är ”tjatig”:

John: Det är Lennart tror jag. Han tjarar så på en. Jag vill ha lugn och ro. Här är det lugn och ro. Jag gillar att vara tyst och så gillar jag *Anders*. Jag gillar honom jättemycket.

Han uppger att han trivs bäst tillsammans med personer som är tysta och lugna. John vill ha ro omkring sig och det har han inte på dagcentret. Av berättelsen framgår hur en person – även en person med ett intellektuellt arbetshandikapp – bör uppföra sig på en arbetsplats, vad som ingår i rollen; han eller hon bör visa återhållsamhet och behärskning och inte var påträngande:

PO: Ville du inte arbeta på dagcentret?

John: Nä, det är tjatigt. Ibland är det en massa bråk. Här är det lugn och ro.

Gunnel har aldrig haft sin förankring på ett dagcenter och har i stort sett inte varit där utöver sina återkommande veckobesök, när hon hälsar på sin pojkvän. Hon vägrar att vara på dagcenter, även om hon besöker ett varje vecka:

PO: Vad tycker du om dagcentret Gunnel?

Gunnel: Gillar inte dagcentret. Bråk och tjar och inte någon som pratar med mig.

PO: Om du inte arbetade här, vad skulle du göra då, Gunnel?

Gunnel: Då är jag på dagcenter Åsen.

PO: Trots att du inte gillar det?

Gunnel: Ja, men inte Berggården. Det är värdelöst, annars byter jag spårvagn inåt stan. Men inte det, då säger jag nej (Hon säger det mycket bestämt och ger eftertryck åt sina ord genom att slå ut med armen). Men det är samma med Åsen, där har jag slutat och gått.

Sammanfattningsvis kan sägas, att inom dagcenterkulturen accepteras andra handlingar och beteenden än på en arbetsplats. Gruppmedlemmarna tar avstånd från dagcenterkollektivet och dagcentret beskrivs som en plats där man inte uppför sig på ett socialt acceptabelt sätt. Det finns normer för hur man skall agera eller bete sig på Varuhuset, och det finns normer för tolererat beteende på dagcentret. John berättar sakligt lugnt vad han ogillar med dagcentret. Gunnel har en i det närmaste militant inställning. Samtliga respondenter berättar historier med liknande innehåll och med få variationer. Det är historien om ”det bråkiga dagcentret” med betydelsen ”det dåliga dagcentret”. Det är en återkommande berättelse med en symbolisk innebörd; den kan tolkas som en berättelse om vad som krävs på en arbetsplats. När de berättar den, så innebär det också att de tar avstånd från dagcentret som sådant och från rollen som utvecklingsstörd:

Hanna: Jag tycker att det är svårt ibland när de kommer ner från dagcentret. Då frågar de ibland om de inte kan få börja här. (Personerna med utvecklingsstörning frågar). Och då blir speciellt Gunnel så irriterad! Hon blir så irriterad och protesterar och säger att hon inte vill att någon skall börja här. (*Hanna* återger Gunnels åsikt med eftertryck). Och då tycker jag det är *så svårt* för jag vet inte vad jag skall svara dem. Ibland säger jag att det inte finns tillräckligt med jobb eller att vi inte får plats.

En person med ett intellektuellt arbetshandikapp kan visa att han eller hon tar avstånd både från den roll och den position han får som utvecklingsstörd genom att ta avstånd från LSS-insatsen daglig verksamhet och att förknippas med utvecklingsstörda. Han gör det genom att ta avstånd från dagcentret som sådant och personer med utvecklingsstörning. När jag intervjuar de lönebidragsanställda och ställer frågor om dagcenterverksamhet existerar inte denna problematik. Av deras svar framkom att daglig verksamhet och dagcenter är något okänt för dem. För dem finns andra önskade och oönskade roller och positioner.

En yrkesroll

Lina på Kontoret befinner sig i en helt annan miljö. Hennes arbetsplats utgör ingen öppen verksamhet. Av genomförda observationer framgår att hennes funktionshinder inte exponeras i kvartersmiljön. Lina möter kvarterets anställda i kontorskomplexets ingång, i hissen, eller vid receptionen. Det finns inget som tyder på att personer i den anonyma kvartersmiljön känner till att Lina har ett intellektuellt funktionshinder. Linas klädstil, hennes sätta att tala och att röra sig, förknippas inte heller omedelbart med ett intellektuellt funktionshinder eller någon bestämd diagnos.

Det är inte heller uppenbart för organisationens medlemmar att hon har ett intellektuellt funktionshinder, i alla fall inte så länge hon fullgör sina arbetsuppgifter. Hon möter dem inte heller öga mot öga utan har kontakt med dem via telefon och per brev, endast i undantagsfall kommer de på besök. Som lönebidragsanställd förknippas hon inte med arbetsförmedlingens verksamhet för personer med intellektuellt arbetshandikapp eller lönebidragssystemet, på det sätt som en person inom ett dagcenter förknippas med kommunens omsorgsverksamhet eller utvecklingsstörning.

Platschefen på Kontoret har beslutat att Lina inte skall särbehandlas, utan hon bör delta i personalutbildningar och arbetsplatsmöten på samma villkor som alla andra. Lina befinner sig närmare ett normalt livsmönster och ett liv som andra i flera avseenden.

Lina var från början entusiastisk över sitt arbete; hon upplevde sig som delaktig och som medlem i kollektivet. Hon och arbetskamraterna bekräftar, hur hon redan tidigt deltog, med liv och lust, på arbetsplatsmöten och diskuterade Kontorets verksamhet. När hon beskriver föreningen använder hon ofta ordet "vi". Det kan förstås som önskan att *bli accepterad av gruppen*, att *bli en i sekreterargruppen* (Friberg, 1975; 1976). Lina är en talför person, hon är utåtriktad och engagerad. Hon har lätt för att uttrycka åsikter, att väva samman värderingar och att argumentera kring sitt arbete och sin arbetsplats:

Vi skall visa framtassarna och visa att vi gör något. Att vi inte sitter på våra bakar och rullar tummarna hela dagarna. Kontoret kanske inte gör något utåt i massmedia, men vi gör något. Till exempel fick regeringen igenom några regler som betydde mycket för oss. Det var några viktiga punkter som gick igenom nu. Det var i höstas så det var det man propagerade för, något jag glömt vad det var. Men det var viktigt i alla fall!

Lina är kanske inte helt införstådd med organisationens målsättning, men hon är inställd på att det gäller att jobba hårt. Hon är en ivrig och entusiastisk företrädare för organisationen. Lina uttrycker inte på samma sätt som respondenterna inom omsorgsverksamheten, en önskan att komma bort från en stigmatiserad roll och grupptillhörighet. Hon identifierar sig istället med kollektivet på arbetsplatsen och uttrycker klart och tydligt att hon vill bli en del av det. Det är möjligt att jämföra med hur John på Godisfabriken hade sina bröder som referenskollektiv utanför arbetsplatsen och hur John talade varmt om de personer som stod honom närmast. Han ville bli och göra som sina bröder. Lina vill bli sekreterare.

Lina är också den respondent som kan resonera om sitt arbete i mer ideologiska ordalag. Hon kan argumentera och beskriva organisationens målsättning och vikten av ett arbete i allmänhet. Lina kan förklara varför det är bra att ha ett yrke och arbetsuppgifter. Hon kan använda sig av ideologiska argument istället för att beskriva konkreta personer och arbetsuppgifter (Friberg, 1975; 1976). När Lina talar om sig själv sätter hon in sig i ett större sammanhang: *"Jag tycker synd om dem som inte får chansen att göra någon nytta"*. Lina har höga tankar om arbete och vad det kan innebära:

Det är kamratskapet, det sociala, att träffa andra människor, lära känna andra människor och känna att man gör något och det är viktigt.

Under den första tiden när Lina arbetade på kontoret var hennes man – som framgått tidigare – arbetslös och hon kunde då se vad det innebär att inte ha ett arbete att gå till på dagarna.

Min man är tyvärr arbetslös nu och det märks ju på honom att han vill komma igång med någonting. Han kan sitta framför datorn och hålla på med sina grejer. Man måste aktiveras! Man blir slö, trött och engagerar sig inte lika mycket i saker och ting. Man får inte den sociala biten. När man kommer hem så är man ganska nöjd. Då har man fått den sociala biten. Jag har gjort ett dagsverke. Jag har inte bara suttit på min bak och inte gjort någonting. Man påverkas ju väldigt mycket av att ha ett arbete och att ha arbetskamrater. Är man arbetslös känner man sig inte betydelsefull.

Lina refererar till vad Bang (1999) beskriver som en värdegrund och värderingens motiverande funktion, det stärker både självkänsla och självaktning. Lina återger sin upplevelse av en kollektiv känsla: *"Det gäller att visa framtassarna och visa att vi gör något"*.

Rollen som lönebidragsanställd i organisationen för med sig vissa svårigheter för henne. Lina anpassar sig inte efter omgivningens krav och accepterar inte heller sina egna begränsningar. Hon har svårt att kombinera de egna idealen med sin förmåga. Hennes ambition är att arbeta på samma villkor som övriga, och hon är – som redan framgått – mycket kritisk till lönebidraget. Hon är engagerad, frustrerad, försöker att förhandla och deklarerar ofta att hon vill ha en heltidsanställning men:

Det spelar ingen roll vad jag gör. Jag kommer ändå inte att få ett jobb. Det spelar ingen roll om jag anstränger mig. Det är ingen som bryr sig. Man får sånt där dåligt självförtroende.

Linas mål är en anställning som sekreterare; att klättra till en sekreterartjänst med heltidsarbete och högre lön. Hon tillhör inte sekreterargruppen och inte heller gruppen representanter. Lina kräver att få tillhöra sekreterargruppen för att få en titel: *"Jag har ingen titel. De är ju sekreterare. Men vad är jag: Ingenting!"* På samma sätt som titel kan ge självkänsla, kan det, som för Lina, kännas otillfredsställande att vara "titellös". Men Lina är inte den som ger upp så lätt och även om platschefen har förklarat att karriärvägen är stängd för henne, så tar hon upp frågan gång på gång: på personalmöten, på kafferasten med arbetskamrater och med organisationens personaldirektör.

Men för Lina handlar det inte enbart om att förverkliga en idealbild och en självbild. Hon har en i högsta grad konkret drivkraft bakom sina argument. Hon har bildat familj och behöver pengar; en högre lön, vilket beskrivs i nästa kapitel.

Filip på Hamburgerrestaurangen, hans arbetsplats och arbetssituation är annorlunda. Jag har tidigare beskrivit gatulivet i kvarteret där han befinner sig. Här är det vanligtvis liv och rörelse på dagarna; anonyma kunder på shoppinguppdrag passerar gatukorsningen tillsammans med anställda från kvarterets företag och skolungdom som är ute på rasterna. Här möts också välbekanta ansikten från budfirmor, brevbärare och anställda från grannbutikerna. Hamburgerrestaurangen är en öppen inrättning som blandar okända med välkända stamkunder från kvarteren. Mitt i denna korsning – mellan gator, olika företag och kända och okända människor – återfinns Filip. Vid en jämförelse med de tidigare arbetsplatserna uppmärksammas ytterligare ett steg mot det ”normala livsmönstret” och bort från ”det annorlunda och avvikande”. När Filip går ut på gatan för att skaka en matta eller ställa ut stolar och bord träffar han ibland en leverantör eller granne som nickar igenkännande åt honom. Andra passerar utan att verka lägga märke till honom, utan att bedöma honom som en person med ett intellektuellt funktionshinder. Filip är känd bland några och okänd bland andra i restaurangen och kvarteret.

Vilka ”tillhörigheter” har Filip? Filips sociala nätverk består av hans familj: han har mamma, pappa och sina systrar i den stad där han bor. Han har ingen egen familj eller flickvän, men träffar ibland kamrater från andra delar av landet som hälsar på honom under helger och veckoslut. Han är ofta ensam om han inte umgås med föräldrarna, systrarna och deras familjer. Slutsatsen är därför att det dagliga arbetet på restaurangen får stor betydelse för honom, trots att det innebär långa resor. Här har han en möjlighet att träffa människor utanför den egna familjen. Men vilka motiv har han för att arbeta? Hur kan hans arbetsplats och arbetssituation beskrivas?

I föregående avsnitt mötte vi Lina som – mycket ordrikt, länge och väl – argumenterade för att hon och ”man” bör arbeta. Filip har en helt annan framtoning, stil.

Han svarar med några få ord. När han tillfrågas ger han oftast samma och kortfattade svar:

Här är mycket folk här händer alltid något och trevliga och snälla människor och så.

Filip ordar inte så mycket om sitt arbete, utöver att han kortfattat nämner aktiviteten och människorna. Hur ser då aktiviteten, själva restaurangverksamheten, ut? Här måste arbetsuppgifter, verksamheten och arbetsplatsen – Hamburgerrestaurangen – undersökas i ljuset av ett intellektuellt funktionshinder.

Yrkesroll och arbetsmiljö

En person med ett intellektuellt funktionshinder har ofta svårt att tolka textbudskap och att knyta symboler och bilder till deras innebörd (Kylan, 1989). Inredningen på Hamburgerrestaurangen är tydlig och färgstark — med skyltar, bilder och reklambudskap som som kan förstås av alla gäster. Den är lätt att tolka. Hamburgerrestaurangen är inte heller en unik företeelse. Över hela världen finns det liknande restauranger med samma inredning och nästan identiska rätter. En person kan gå in och beställa vid disken utan att tveka om vad som står på matsedeln. Det finns alltid en grunduppsättning rätter på menyn. En person med ett intellektuellt funktionshinder kan förstå hur man skall beställa och vad som serveras, det är lätt att manövrera i den välkända och symbolmättade restaurangmiljön. Slutsatsen är att en person med ett intellektuellt funktionshinder kan föreställa sig att ett arbete här innebär matlagning och servering av mycket välkända rätter i en miljö som upplevs som okomplicerad.

Hamburgerrestaurangen är den enda arbetsplats i studien där samtliga anställda har likadana kläder. De anställda inom Hamburgerrestaurangen bär uniformer som ett tecken på tillhörighet och yrkesroll. En uniform garanterar ett visst bemötande och ger bäraren en viss anonymitet; ”uniformen gör rollen”. Filip bär likadana arbetskläder som de övriga anställda, och hans intellektuella funktionshinder exponeras inte.

Rutinisering och repetitiva arbetsuppgifter

Men vad anser Filip om arbetsuppgifterna? Jag frågar vad han tänkte när han blev erbjuden ett arbete på restaurangen: *"Jag var lite orolig att det skulle bli stressigt att laga mat"*. Inga stora ord och inga långa beskrivningar av hans arbetsuppgifter. Filip utför dem dessutom tyst och metodiskt under dagen. Men i samband med mina observationer lägger jag märke till att det inte ingår i hans arbetsuppgifter att laga mat. Jag frågar honom varför han inte lagar mat: *"Nä, jag lagar inte mat. Matlagning är inte min grej!"* Detta bekräftas av restaurangchefen *Lotta*: *"Han gillar inte att laga mat, efter ett och ett halvt år har jag fått honom att göra sallad!"* Nej, Filip lagar inte mat. I likhet med Godisfabriken är detta en arbetsplats med rutiner och repetitiva arbetsuppgifter som är lätta att lära in. Men om Filip inte vill eller kan laga mat? Vilken betydelse får det? Den tidigare restaurangchefen *Britta* berättar hur arbetet är organiserat, när jag frågar hur hon ser på det faktum att Filip är den enda av arbetstagarna som inte lagar mat – i en snabbmatsrestaurang:

Britta: Man måste titta på laguppställningen för dagen och vilka det är som arbetar och sedan får man se vilka arbetsuppgifter som skall fyllas och vilka som passar bäst för de arbetsuppgifterna.

PO: Men Filip lagar alltså aldrig mat.

Britta: Naej, men så är det väl alltid. Det finns väl de som inte passar för vissa arbetsuppgifter.

Filip kan undvika att laga mat genom att inte tas ut till stationer där han måste utföra arbetsuppgifter han ogillar. Han förklarar att han inte tycker om två saker; det är stress, han kallar det för *"oreda"*, och att han inte vill laga mat. Restaurangchefen *Lotta* beskriver en annan svårighet för Filip: *Filip har svårt att föra dialoger*. Från Varuhuset kommer vi ihåg vilken svårighet det kan innebära att möta kunder som vill ha personlig service. Filip kan också undvika att föra ett samtal med gästerna. Han gör som John och Tommy, han låter andra föra samtalet. Filip har dessutom möjlighet att undvika arbetsuppgifter han upplever som komplicerade eller ogillar, arbetsuppgifter som kräver att han skall erbjuda personlig service. En slutsats är att Filip ställs inför krav som är i paritet med hans förmåga.

Sammanfattning

Resultatet visar hur respondenterna möter en övergripande problematik; tillhörigheten till *"det annorlunda eller det avvikande"*, som de strävar efter att distansera sig från, och hur de försöker sträva mot *"det normala livsmönstret, att vara som andra"*.

Till det *"normala livsmönstret, att vara som andra"* hör att ha ett arbete, en yrkesroll, ett jobb att gå till och att vara med någon man tycker om. Till det *"annorlunda eller det avvikande"* hör att vara intellektuellt funktionshindrad, att förknippas med omsorgsverksamheten, dagcenter, handikapprollen och att *"vara utvecklingsstörd"*.

De intellektuellt arbetshandikappade personerna befinner sig i olika positioner mellan dessa två ytterligheter. Närmast det annorlunda och det avvikande livsmönstret finner vi John och Gunnel på Godisfabriken. De har ett jobb att gå till och får vara med personer de tycker mycket om, men de är dels sedda som personer med utvecklingsstörning och dels saknar de en tydlig yrkesroll. Istället har de fått roller som för tankarna till en familj. Varuhusgruppen har fått en tydligare yrkesroll. De har ett jobb att gå till, men de bär också med sig omsorgstillhörigheten som en form av stigma. I båda fallen kan deras arbetsituation beskrivas i termer av underordning.

Gemensamt för de intellektuellt funktionshindrade respondenterna inom daglig verksamhet är att de får en position som ger dem högre status i förhållande till övriga funktionshindrade inom omsorgsorganisationen genom att de är utvalda bland många andra. De befinner sig också i en position där de möter lågt ställda krav vad gäller arbetsuppgifter men riskerar att ställas inför för högt ställda sociala krav.

För de lönebidragsanställda är villkoren annorlunda, de har en arbetsplats att gå till där de är formellt jämställda med övriga anställda. De förknippas inte heller med en omsorgsverksamhet och inte heller riskerar de att i första hand förknippas med sina intellektuella funktionshinder. Men även de riskerar att möta högt ställda sociala krav.

Slutsatsen är att arbetet innebär en möjlighet för respondenterna i studien att på olika sätt förknippas med *det normala livsmönstret; att vara som andra, och därigenom undvika det avvikande och annorlunda i samhället.*

I följande kapitel presenteras den betydelse arbetet har för de funktionshindrade personerna när fokus är på andra och mer yttre omständigheter.

KAPITEL 9 MAN BEHÖVER INTE VARA HEMMA OCH ARBETSLÖS OCH SÅ

I detta kapitel presenteras arbetets betydelse i förhållande till tre delar av vardagens normala livsmönster: arbetets materiella betydelse, hur arbetet strukturerar vardagen, och hur ett arbete kan innebära olika former av frihet. I avsnitten om arbetets materiella betydelse och hur det strukturerar vardagen står Lina på Kontoret i centrum. Gunnel på Godisfabriken har en framträdande roll i avsnittet om ett stödjande vardagsmönster. Kapitlet avslutas med ett avsnitt om arbetets betydelse för att skapa självständighet och ett frirum för Gunnel och John på Godisfabriken och för Filip på Hamburgerrestaurangen. Även i detta kapitel sker redovisningen utifrån några av Fribergs begrepp (Friberg, 1975; 1976).

ARBETE FÖR LÖN

I ett normalt livsmönster ingår att ha ett lönearbete som grund för en personlig ekonomi. Ett arbete får på så sätt en påtaglig *materiell innebörd* (Friberg, 1975; 1976). För personer inom daglig verksamhet saknar lönen omedelbar betydelse eftersom de har sin försörjning genom socialförsäkringssystemet oberoende av sysselsättning. Men för personer med lönebidrag har den en särskild betydelse, då det är deras huvudsakliga inkomst. **Lina på Kontoret** är den person i studien som är mest beroende av lönen som inkomst, inte bara för arbetstillfredsställelse utan därför att den påverkar hennes sociala och ekonomiska situation: arbete, boende och familj.

För Lina är arbetet inte ett mål utan ett medel för att förverkliga ett "livs- och familjeprojekt". Lina kommer ursprungligen från en annan del av landet. Hon har föräldrarna på annan ort och har flyttat till staden för att bilda familj. Lina och maken planerade tidigt ett husköp och att flytta ut till landet.

Nu har "livsprojektet" förverkligats i och med att familjen köpt sitt hus; hon har man, småbarn och bor i villa. Men köpet har varit påfrestande i flera avseenden, inte bara ekonomiskt. Lina's arbete orsakar slitningar i familjen, maken är periodvis arbetslös och ekonomin är "osäker". Hennes man ställer krav på henne. Så här beskriver hon sin situation:

Min man har ju frustrationer för han tycker att jag är här på min fritid. Då blir han irriterad och säger: "Vad är du där för? Du får ju ändå inte extra betalt?" Han tycker väl som jag att jag egentligen inte skall jobba här, utan någon annanstans och få bättre betalt.

Eftersom Lina är lågavlönad och arbetar deltid, innebär lönebidraget inte en god ekonomisk lösning för familjen. Hon inser att hon tjänar för dåligt och vill ha en vanlig anställning med heltidsarbete. Hon vill arbeta fler arbetstimmar för att förbättra familjens ekonomi. Lina vill också ha mer kvalificerade arbetsuppgifter. Om hon fick det skulle det leda till högre lön. Hon är dessutom den enda på sin arbetsplats som har lönebidrag vilket innebär att hon har lägre lön än övriga. Både arbetskamrater och platschef anser att fler och mer kvalificerade arbetsuppgifter är en omöjlighet. Arbetskamraten *Ulla* förklarar:

Det går inte. Det finns inte en chans, för de arbetsuppgifterna klarar hon inte. Inget av det, om man säger så. Hon klarar inte att sitta i telefon, inte administration, inte den medlemsregisterhantering som vi har. Det går inte. Men det hon gör nu, det klarar hon av.

Eftersom Lina är den enda med lönebidrag på arbetsplatsen så innebär det också att hon måste försöka lösa sina svårigheter på egen hand, hon har ingen att liera sig med kring denna fråga. Lina söker flera utvägar för att förbättra sin situation, men de är stängda för henne. Utöver ökad arbetstid och vanlig anställning ser Lina utbildning som en tredje möjlighet som skulle kunna hjälpa henne, även om det skulle innebära en ekonomisk uppoffring för henne själv och familjen.

Men successivt har Lina fått klart för sig att hon inte kommer att få normal heltidsanställning med avtalsenlig lön på Kontoret.

Den anställning hon har, även om hon mest ser till dess begränsningar, är den enda möjlighet som står till buds. Lina blir frustrerad av att hon inte har ett heltidsarbete eller möjlighet att höja sin lön:

Det är ganska meningslöst att hålla på så här. Jag har insett att det är ingen idé att hålla på så här och övertyga. Det var det papperet i våras. Jag kan kämpa så mycket som jag vill på det här stället. Jag kan kämpa, kämpa och kämpa men jag kommer ändå aldrig att få en heltidsanställning. Jag kommer aldrig att få upp min lön. Utan så här är det och det är bara att acceptera och då blir man ännu mer frustrerad om man inte kan göra någonting åt situationen som den är nu. Då måste jag göra någonting åt situationen senare och det är därför jag har sökt utbildningen. Min ekonomi blir i och för sig sämre och vi kommer att få svårare att klara oss under ett års tid.

Det ”papper” hon refererar till innebär en förlängning av lönebidragsanställningen, som innebär att hon ”bara” får 75 procents tjänst under ytterligare en period. För Lina blir detta en bekräftelse på att hon inte kommer att få högre lön eller heltidsarbete.

Lina inser det lönlösa i att kämpa för högre lön och heltid och anser att hon saknar stöd från arbetsplatsen. Hon inser till viss del att hon är försatt i ett dilemma, och att det finns flera faktorer som bidrar till detta. Hennes familjeprojekt kräver en stor ekonomisk uppoffring av henne, samtidigt som det finns flera omständigheter som gör henne, om inte maktlös, så begränsar det hennes möjligheter och handlingsutrymme. Även om arbetet är ett medel för Lina så saknar hon resurser att komma ur sin besvärliga situation. Hennes intellektuella funktionsnedsättning har bidragit till att skapa den situation hon befinner sig i. Den gör det heller inte möjligt för henne att på egen hand tänka ut ett alternativ och en acceptabel lösning (se kap. 2 och Kylén, 1986). Lönebidrag, som är tänkt att vara en trygghet och en ekonomisk garanti för hennes uppehälle, bidrar för Lina till att skapa ett ”materiellt dilemma”.

Filip på Hamburgerrestaurangen har en helt annorlunda ekonomisk situation. Han har som tidigare nämnts ingen egen familj och bor i hyresrättslägenhet. Det innebär att han inte har några mer omfattande ekonomiska förpliktelser. Vi sitter på ett kafé och samtalar. Jag har just frågat honom vad han anser om sitt arbete. Filip tycker att det är bra:

PO: Har du pension?

Filip: Inte vad jag vet?

PO: ...eller har du sjukbidrag?²⁰

Filip: Jag vet inte om jag har det heller.

PO: Vem hjälper dig med din ekonomi?

Filip: Det gör min mamma.

PO: Okej.

Filip: Hon hjälper till och fixar pengar när jag behöver.

PO: Hon sköter kassan?

Filip: Ja.

PO: Har du bra med pengar eller behöver du snåla?

Filip: Ibland behöver jag snåla men det händer inte så ofta.

PO: Vad använder du pengarna till?

Filip: Det är mest kläder, mat och sånt.

Så måste jag betala hyran och sånt.

Sammanfattningsvis fyller arbetet genom lönen olika materiella behov, men endast för de lönebidragsanställda, som behöver pengarna som medel för bostad och uppehälle. För Lina är detta uttalat, för Filip är det underförstått. Båda är ekonomiskt beroende av sitt arbete, men villkoren är olika. Ensamstående Filip har inte särskilt god överblick över sin ekonomi, den har familjen – hans mamma – hand om. Men, enligt honom själv, har han så det täcker hans behov.

Lina har en familj som är beroende av hennes lön och brottas med stora bekymmer. De ekonomiska villkoren leder till en besvärlig och utsatt situation. Linas arbetssituation, kraven från familjen och hennes funktionshinder skapar tillsammans ett tillstånd där alla vägar ser ut att vara stängda. Hon är tvungen att acceptera sin nuvarande arbetssituation trots att hon finner den otillfredsställande.

²⁰ Sjukbidrag och pension ersattes 2003 av sjukersättning och aktivitetsersättning.

Hon känner till olika möjligheter och handlingsalternativ som skulle göra det möjligt för henne att komma ur sin utsatta situation, men hon saknar intellektuell förmåga att omsätta dem i handling.

Filip har inte liknande yttre omständigheter som pressar honom. För honom leder de ekonomiska villkoren inte till en lika utsatt situation. För honom är lönen inget bekymmer, den tillfredsställer en stor del av hans behov. Filip visar inte att han har samma kunskap eller insikter om han skulle vilja förändra sin situation. Han framstår som nöjd med sin ekonomiskt tryggare tillvaro.

I följande avsnitt beskrivs vilken betydelse andra yttre omständigheter har för de intellektuellt funktionshindrade personerna.

ETT MÖNSTER AV RUTINER OCH AKTIVITETER

Arbetets rutiner bidrar även till att skapa en *struktur i ett betydelsefullt avseende; de formar ett tids- och rumsmönster* på och utanför arbetsplatsen. I detta kapitel skildras Linas arbetsdag, hur Gunnel är beroende av ett vardagsmönster. Detta jämförs med hur Varuhusgruppens aktiviteter är organiserade.

Ett tidschema utan marginaler

Vi har redan berört Linas ekonomiska bekymmer, men hon har också andra svårigheter. Lina har svårt att passa tider, att följa en bestämd tidsstruktur, och en stor del av hennes planeringskapacitet går åt till att följa ett ”komprimerat och inrutat” schema.

Hur ser Linas arbetsdag ut? I och med husköpet har resorna blivit längre än tidigare, hon är nu långpendlare och tvungen att lämna barnet hos dagmaman tidigt på morgonen. Därefter måste hon hinna med bussen för att komma i tid till morgonsysslor. Arbetsplatsen tillämpar visserligen flexitid, vilket innebär att hon har möjlighet att komma mellan åtta och nio; under förutsättning att hon hinner med sina uppgifter. Den första arbetsuppgiften för dagen är kaffekokning. Men om Lina kommer för sent, hinner hon inte få kaffet färdigt i tid vilket får till följd att hennes övriga arbetsuppgifter blir försenade. Om hon skulle behöva utträtta egna ärenden under dagen, och det händer ofta, måste hon göra dessa under lunchrasten och då hinner hon inte arbeta igen eventuellt förlorad tid. Om arbetsdagen förskjuts på grund av att en arbetsuppgift tar längre tid än beräknat, blir hon tvungen lägga denna eller någon annan uppgift åt sidan. På eftermiddagen måste Lina åka hem vid en bestämd tidpunkt för att hämta barnet hos dagmaman, inte heller då hinner hon arbeta igen förlorad tid. Lina har ofta svårt att hinna med samtliga arbetsuppgifter.

Ett intellektuellt funktionshinder innebär vanligen – som i Linas fall – att personen har svårigheter att bedöma tidsåtgång för alternativa tillvägagångssätt, till exempel för att vinna tid.

Det innebär att Lina inte har förmåga att rationalisera sitt arbete i någon högre grad (se kap. 2 eller Kylén, 1986).

En sammanfattning av Linas situation är att arbetsdagens och vardagens struktur eller mönster bidrar till att skapa en del av hennes svårigheter. De förstärks av hennes redan stora ekonomiska svårigheter. Den övergripande problematiken skapas av en kombinationen av att ha ett intellektuellt funktionshinder, ett familjeliv och ett arbete med uppgifter som skall utföras enligt ett schema som inte lämnar utrymme för avvikelser.

Även för **Filip på Hamburgerrestaurangen** utgör arbetet en viktig del av ett vardagsmönster. Vi sitter en dag på ett kafé och jag har just frågat vad Filips familj anser om hans arbete:

Filip: De tycker det är ett bra jobb.

PO: Tycker du att det är ett bra jobb?

Filip: Ja.

PO: Varför tycker du att det är ett bra jobb?

Filip: Man får mycket att göra på dagarna man behöver inte vara hemma och arbetslös och så.

Vid ett annat tillfälle sitter restaurangchefen *Lisa* och jag och samtalar om vad Filip gör på sin fritid. Filip har, som tidigare nämnts, inga vänner i staden där han bor. *Lisa* berättar att han cyklar, promenerar, läser böcker eller surfar på sin dator. Filip träffar enligt restaurangchefen *Lisa* "inte särskilt ofta" någon utanför familjen. Han är för det mesta ensam och då surfar han mycket på Internet:

Han gör väl inte så mycket när han är hemma. Då är det väl bättre att ha ett jobb att åka till i stället för att bara sitta hemma och surfa hela dagarna.

Nu måste han rätta sig efter arbetstider, och när han arbetar, så arbetar han sig trött: "*Han är så trött på kvällarna så han stupar i säng*", förklarar *Lisa*. Om vi skall jämföra situationerna för de lönebidragsanställda personerna, kan man säga att för Lina är det en del av ett pressande och tvingande mönster sammanflätat med hennes familjeprojekt.

För Filip är arbetet en viktig del av en fast rutin eller ett mönster som skapar en form eller en struktur och hjälper honom att bryta isolering.

I följande avsnitt skall vi se vilken betydelse arbetsdagens struktur har för personerna inom daglig verksamhet. Om Filip stillsamt konstaterar att det är bra att komma ut och träffa andra människor och att slippa vara arbetslös, så är vardagsstrukturen för **Gunnel på Godisfabriken** snarare en rutin som hör samman med kompetens och status och som kan vara svår att bryta.

En arbetsdag innebär för Gunnel att hon följer mycket bestämda rutiner och procedurer. Hon har bestämda åsikter om sina arbetsuppgifter som innebär att hon inte vill att man förändrar dem. Gunnel har arbetat längst tid på arbetsplatsen, hon kan alla sina moment och vet hur de skall utföras. Fabriken alternerar mellan sex olika sorters gräddbullar. *Hanna* och *Rickard* förändrar produktionen och byter produkter mer frekvent än tidigare ägare. Dessutom förkortar de ibland arbetsdagarna för att gå hem tidigare på ett sätt som tidigare ägare inte brukade göra. Detta har Gunnel svårt att acceptera. *Hanna* och *Rickard* berättar att de har varit tvungna att lära sig hur de skall tala om för Gunnel när de genomför förändringar i produktionen.

Rickard: Hon är väldigt rutinfast eller vad man säger.

Fredagar har dom alltid gjort "negerbullar" här tidigare.

Alltid! Nu gör vi "munkar" eller "fiskar" eller något.

Och då blir det ett himla liv för det och då får man ju förklara för Gunnel att nu har vi kunder som skall ha dem på måndag.

Och så kanske man får säga det fem gånger.

Hanna: Ja och till slut!

Rickard: Och till slut så förstår hon det och accepterar det.

Men det är alltid så där först, att du inte får ändra på något.

Gunnel är den person på Godisfabriken som håller hårt på rutinerna. Eftersom hon har arbetat längst tid av samtliga behärskar hon arbetsrutinerna väl. Hon kan dem, som *Hanna* säger, "bättre än sina chefer". *Hanna* säger också, något skämtsamt, att Gunnel har "uppfosttrat tre chefer". Men Gunnel har svårt att acceptera förändringar.

Gunnels intellektuella funktionshinder medför att hon, i likhet med Lina, har svårt att sätta sin arbetsuppgift i ett övergripande sammanhang, att se hur hennes arbetsuppgift utgör en del av produktionen och styrs av kundens behov (se Kylén, 1986). Arbetsdagens rutiner och procedurer skapar ett mönster där Gunnel finner sig till rätta och så länge som arbetsuppgifterna inte förändras i någon högre grad ger de henne utrymme att känna sig kompetent.

Arbetsdagens struktur påverkar även **Varuhusgruppen**. Om Gunnel på Godisfabriken bara har sporadisk kontakt med den sociala omsorgen, så har Varuhusgruppen tätare. De utgör, som redan nämnts i föregående kapitel, en formell grupp inom omsorgsorganisationen. Av mina observationer vid gruppens planeringsmöten framgår att arbetet på Varuhuset är bara en av många aktiviteter som gruppmedlemmarna har tillsammans; de gör utflykter, har teckenspråkskurs och motion. Gruppen gör en gemensam semesterresa, den så kallade "*önskeveckan*", och driver diskotek för personer med utvecklingstörning i kommunen (se s 10-11). En allmän uppfattning inom daglig verksamhet i kommunen är att det är mycket attraktivt att vara med i gruppens verksamhet. Intervjuer bekräftar även att medlemmarna i Varuhusgruppen tycker om att vara med i gruppen, eftersom man säger att, "*man gör så många roliga saker*". Det ger medlemskapet hög status som visar sig genom att det är många som vill komma med i gruppen.

Varuhusgruppen är en aktivitetsbaserad struktur inom omsorgsverksamhetens ram där medlemskapet får sin belöning; det är en nyckel till gemensamma och intressanta aktiviteter. Gruppen har också ett deltagarinflytande, alla är närvarande vid veckokonferenserna där man planerar sina aktiviteter. Man kan säga att gruppmedlemskapet innebär "en organiserad möjlighet" inom ramen för omsorgsorganisationen, där medlemmarna kan påverka och välja mellan olika erbjudanden som läggs fram för dem.

För både Gunnel på Godisfabriken och medlemmarna i Varuhusgruppen innebär arbetet ett möjlighet att erhålla *status*. För Gunnel innebär det en personlig statusposition genom att hon behärskar sina arbetsuppgifter. Ett medlemskap i Varuhusgruppen innebär en relativ statusposition i

förhållande till övrig omsorgsverksamhet genom att de deltar i en attraktiv aktivitetsbaserad verksamhet.

Sammanfattningsvis kan sägas att för Lina tenderar den struktur som arbetet är en del av, att bli ett yttre tvång som förstärks av det ekonomiska dilemma hon befinner sig i. Filip förhåller sig till en stödjande struktur som han funnit sig tillrätta i och som är i samklang med hans ekonomiska situation. Gunnel på Godisfabriken, som befinner sig i utkanten av omsorgsorganisationen, behöver en struktur som hon behärskar och där hon får möjlighet att visa sig kompetent. Varuhusgruppen ingår som en del av en organiserad verksamhet inom omsorgsorganisationens ram; ett strukturerat erbjudande av olika aktiviteter som är attraktiva för gruppen, men också för dem som står utanför gruppen.

ETT FRIRUM PÅ VÄGEN

Slutligen beskrivs arbete som en form av *fribet* i betydelsen *självständighet* och som en väg att erövra ett *frirum* – ett *fritt utrymme* – antingen *i arbetet* eller på vägen *till eller från arbetet*.

På **Hamburgerrestaurangen** har de anställda tydliga roller och anonyma relationer som inte ställer krav på att han eller hon måste engagera sig utöver vad rollen kräver – en yrkesroll som är tom på personliga uttryck. Kontakten med gästerna reducerad till ett absolut minimum och det är endast den personal som står vid kassorna som samtalar med gäster. De frågar vad som önskas, om något mer önskas, och om gästen vill ha en lite dyrare variant. Kassapersonalen kanske ställer några frågor till och avslutar gärna med ett ”*smaklig måltid*”. Kontakten med gästerna är standardiserad.

När Filip arbetar lagar han inte mat och står inte i kassan. När det är många gäster i restaurangen plockar han undan brickor och engångsmaterial, men han brukar aldrig samtala med gästerna.

Här arbetar unga människor. En grupp är timanställd skolorngdom som arbetar under en kort period, men det finns också ”*heltidare*” i arbetsledarbefattning. Det är stor omsättning på timanställda. ”*Heltidarna*” – arbetsledarna, restaurangchefen och några få andra – stannar i allmänhet en längre tid och några gör karriär inom företaget. Inom den restaurang där Filip arbetar, påbörjar ofta restaurangchefer och arbetsledare sina karriärer. Här får de sin första chefsanställning, därefter avancerar de till andra restauranger inom företaget. I samband med denna studie har jag mött fem restaurangchefer och fyra av dem har avancerat till andra tjänster inom företaget.

Filip är den person som har arbetat längst tid i restaurangen. Han har ett gott förhållande till arbetsledarna och restaurangchefen. Han är en tystlåten man som inte inleder ett spontant samtal. Han är inte lika mångordig som Lina och ordar inte heller om företagens målsättning eller hans och arbetskamraternas betydelse för företaget.

Men Filip är precis som Lina en viktig kugge i produktionen och anställd för att utföra nödvändiga arbetsuppgifter och han är medveten om detta. En lastbil med varor kommer tre gånger i veckan och en viktig arbetsuppgift för Filip är att lasta av och bära in varor. Denna arbetsuppgift skall han helst inte göra ensam. Då arbetar han tillsammans med en arbetsledare, oftast en man. Restaurangchefen *Lisa* berättar:

Den biten, när han tar in varor. Men när det gäller att fylla upp och stå och putsa, då gör han det helt själv. Han är ensam med det. Men när det gäller varorna så är det killarna som han arbetar med.

Filip kan, på ett annat sätt än gruppen på Varuhuset, välja i vilken utsträckning han vill engagera sig i gäster och arbetsuppgifter. Om han vill, när han vill och om det inträffar något som är viktigt i hans ögon, då har han någon att vända sig till. Arbetsledaren *Lisa* berättar att när det inträffade en trafikolycka på vägen till arbetet och han kom för sent, då ville han gärna berätta det för arbetsledaren som är några år äldre än ”*skolungdomarna*”. Arbetsledarna är ofta män i Filips ålder som han lär känna, inte som vänner, utan som lyssnande arbetskamrater. *Tony* berättar:

Ja, han har en lätt attityd han kommer fram och så och klappar en på axeln och säger: ”Tjäna killen hur är läget?” Han har en lätt attityd.

Bland gruppen heltidsanställda har det utvecklats ett speciellt och kamratligt förhållningssätt, en form av lättsam ytlighet. Eftersom de anställda roterar mellan flera restauranger så skapar det sammanhållning inom den ungdomliga personalen. Arbetsledaren *Tony* förklarar:

De känner nog en trygghet i att det finns någon som man kan vända sig till, aldrig någon som blir arg eller någon som tycker att man är i vägen.

Detta är en arbetsplats där det i allmänhet saknas möjlighet att stå och diskutera eller samtala en längre stund, eftersom det alltid finns arbetsuppgifter som behöver utföras. Men det är möjligt att stanna till eller att växla några ord, om man som Filip väljer att inte stå i kassan och att betjäna kunder.

Detta arbete rymmer en paradox; arbetsuppgifterna följer en bestämd rutin som inte lämnar utrymme för kreativitet och personliga uttryck. Här härskar i huvudsak anonyma relationer, ingen stämplar och ingen pekar ut Filip som kan välja hur han vill förhålla sig till de människor han kommer i kontakt med. Filip har inget synligt funktionshinder, han tillhör ingen omsorgsorganisation och han uppfyller de förväntningar som ställs på honom i arbetssituationen. Han har möjlighet att försjunka i en självvald och egenkontrollerad frihet.

Nätverket i kvarteret

Restaurangarbete är ett inomhusjobb, men Filip har byggt upp ett kontaktnät i kvarteret, delvis på grund av att restaurangen ligger i en korsning mellan två gågator.

PO: Var tycker du om att arbeta här?

Filip: Jo, det är bra.

PO: Gillar du jobbet?

Filip: Ja, det gör jag.

PO: Vad är det som du gillar?

Filip: Ja, jag träffar ju folk på jobbet och de som är utanför jobbet.

(anställda i affärerna runt omkring).

PO: Ja, jag förstår. Du står och pratar med gubbarna eller killarna och så.

Filip: Ja det gör jag.

PO: Både de på jobbet och de som jobbar runt omkring.

Vilka brukar du prata med av dem som jobbar runt omkring?

Filip: Ja, det är inte så många bara några stycken.

PO: Vilka då?

Filip: De som jobbar i sportaffären och de i blomsteraffären.

Här nämner Filip endast två av de närmaste grannarna, men enligt mina observationer har han kontakt med betydligt fler i kvarteret.

Filip rör sig också inom kvarteret, i och med att han har hand om restaurangens post- och bankärenden. När Filip lastar av står han mitt i gatukorsningen och som en konsekvens av detta har han lärt känna många som arbetar i kvarterets övriga affärer. I restaurangen känner han också igen stamgäster som arbetar i närheten:

Vi sitter och fikar ute i restaurangen när en av gästerna nickar nästan omärkligt åt Filip som nickar tillbaka.

PO: Vem var det där?

Filip: Det var en som jobbar på posten.

Det nätverk han har i kvarteret är baserat på hans lite kravlösa och lagom distanserade sätt. Filip går gärna ut och ställer sig, tittar och lyssnar när något händer på gatan. Han säger att "*man får så bra gemenskap*", men det är en mer nedtonad gemenskap, vid en jämförelse med till exempel Godisfabriken, och svarar mer mot begreppet kontaktnät. Det är en kravlös tillvaro inom ramen för ett inrutat arbete.

Vi har sett hur ett arbete har stor betydelse för att skapa *tillhörigheter på gott och ont; tillhörighet till det normala livsmönstret eller det avvikande och annorlunda*. Men det har paradoxalt nog även en *frigörande* kraft eller potential. Att ha ett arbete är att i viss mån att vara bunden och kan kännas som ett tvång, men det kan även upplevas som en form av frihet. Det kan innebära en möjlighet att erövra ett fritt utrymme inom ett mönster som kan uppfattas som kvävande eller krävande. Ett steg bort från andra och mer tvingande sammanhang mot större frihet.

Omsorgstagarna John och Gunnel vill inte gärna vara medlemmar i dagcenterkollektivet utan vill helst stå utanför. John berättar att han ibland går ut och promenerar på egen hand och att han gärna går ensam till och från arbetet. Han har skapat sig ett *frirum* i anknytning till arbetet. Ringsby-Jansson visar hur den påtvingade närhet som personer med intellektuella funktionshinder utsätts för inom omsorgsverksamheten och hur möjlighet att röra sig i stadsmiljön blir ett "fritt utrymme" (Ringsby-Jansson, 2002). Hon beskriver även hur personer med utvecklingsstörning knyter svaga band (weak ties, se Granovetter, 1982) med olika människor i stadsmiljön.

För John handlar det snarast att vara ensam och fri för stunden från alla band till den kollektiva tillvaron på gruppboendet och dagcentret. John går ibland till och från arbetet trots att det är bussavstånd, och vägen blir ett fritt utrymme eller ett frirum som *Hanna* och *Rickard* hjälper honom att skapa.

PO: Hur kommer du hit till jobbet?

John: Jag brukar gå.

PO: Går du, men det är väl rätt långt va?

John: Jag gillar att gå.

Rickard: (som sitter bredvid fyller i): John går faktiskt hem från jobbet. Det är en bra bit men det är himla tufft!

John gillar att gå själv.

John: Jodå jag gillar att gå – och promenera.

Exemplet ovan berör inte arbetssituationen som sådan, utan arbetet utgör en *grund* för ett *frirum*, där John har man möjlighet att tänka sina egna tankar. Det skapar också möjligheter för John att *uttrycka sig* på ett känslomässigt plan:

Hanna: Vad skall du göra till helgen?

John: Jag skall vara hemma.

Hanna: (tystnad) Skall du gå ut?

John: Jag går runt sjön.

Hanna: Skall du inte fråga Katarina om hon vill gå med dig och promenera?

Rickard (fyller i): Och så kan du bjuda hem henne så ni kan titta på teve ihop.

Hanna: Ni kan ju gå ut tillsammans.

Det är ju faktiskt mycket trevligare.

Hanna, som månar om honom, uppmuntrar honom också att ta kontakt med andra och här kan man se hur hon uppmuntrar John att gå ut på promenad tillsammans med en kvinnlig granne han är förtjust i istället för att gå ensam eller tillsammans med boendepersonal. De båda får en möjlighet att skapa sig ett frirum där de kan vara för sig själva för en stund.

Även Gunnel får en möjlighet att skapa sig ett utrymme vid sidan av alla aktiviteter och arbetet. Gunnel får hjälp av *Hanna* att planera sin vecka så hon hinner med alla sidoaktiviteter som ligger under arbetstid. Gunnel går på cirkelverksamhet, stödsamtal och sköter hemmet.

Gunnel har en pojkvän, Jesper, som besöker ett dagcenter i en grannkommun. Han är hennes stora kärlek. *Hanna* och Gunnel har återkommande diskussioner om honom och "*kärleken*". Gunnels vecka är inrutad, planerad och kontrollerad på ett sätt som gör att hon inte hinner med både sina aktiviteter och att träffa Jesper. Därför har *Hanna* tagit på sig uppgiften att prata med olika inblandade, och att arrangera så att Jesper och Gunnel får utrymme att träffas vid sidan om det inrutade schemat.

Lönebidragsanställda Filip har skapat sig ett eget utrymme i samband med resorna till och från arbetsplatsen och under arbetstid för att knyta kontakter, en stunds samvaro eller att bara iaktta människor och gatulivet.

John och Gunnel har till skillnad från Filip mycket mer begränsade möjligheter att själva skapa sig ett frirum inom den övervakade och kollektiva tillvaron; de har svårare att bryta ramarna. *Rickard och Hanna* får en aktiv roll, som inbegriper både planering och uppmuntran, för att skapa ett *frirum* och ett *handlingsutrymme* åt Gunnel och John.

Sammanfattning

Till att börja med vill jag peka på att ingen under intervjuer, samtal eller observationer, har betonat eller ens nämnt att arbetet har ett egenvärde, att arbetsuppgifterna är – i sig – intressanta eller stimulerande. Arbetets betydelse ligger i att det skapar förutsättningar. Här, i likhet med i föregående kapitel, visar resultatet på ett övergripande tema; hur respondenterna genom sina arbeten får tillträde till ”det normala livsmönstret, att vara som andra” och att en möjlighet komma bort från ”det annorlunda eller det avvikande”.

Arbetets materiella betydelse

Resultatet visar att personernas organisatoriska bakgrund – lönebidrag eller försörjning genom daglig verksamhet – stor betydelse. För de lönebidragsanställda har arbetet en avgörande materiell betydelse. Det är ett medel, en nyckel till det normala livet, med dess krav och möjligheter, till exempel om man vill bilda familj. Det kan vara ett nödvändigt men otillräckligt tillskott till en i övrigt ansträngd familjeekonomi eller ha en mindre betydelse i en bekymmersfri personlig ekonomi.

Arbetet strukturerar vardagen

Skillnaden mellan lönebidrag och daglig verksamhet återkommer när vi ser vilken betydelse som arbetet har för att skapa en struktur i vardagen; tillsammans bildar arbete, fritid och en eventuell familj ett mönster vi kan kalla det normala livsmönstret. För en intellektuellt arbetshandikappad som har det normala livet som förebild eller ideal kan arbetet och familjelivets krav bli till ett tvång, en jakt på att förena det oförenliga – en olöslig ekvation.

Pendlingen mellan hem och arbete kan också bilda ett stödjande mönster som visserligen kräver mycket och tröttar men inte så att det blir för mycket. För de lönebidragsanställda kan man uttrycka det som att de var för sig får uppleva något av det normala livsmönstrets positiva och negativa sidor.

För personerna inom daglig verksamhet har denna struktur en annan och mindre förutsägbar betydelse. Om de inte fullt ut får känna av det normala livets mönster, så kan de genom arbetet uppleva att de behärskar sina uppgifter och får en relativ status genom att vara en som arbetat länge på arbetsplatsen och kan jämföra sig med andra inom daglig verksamhet.

Det kan dessutom innebära en statusposition, och då inte bara genom att behärska rutiner, utan att ta del av en positivt upplevd verksamhet; en innehållsrik, omväxlande, aktivitetsbaserad struktur.

Arbete som frihet

Arbetet betyder inte bara social tillhörighet och gemenskap. Det kan även bli en källa till frihet som inte enbart bygger på avståndstagande från något, utan där det viktiga är friheten i sig, där arbetet, eller vägen till och från, blir till ett frirum. Lönebidragsanställda Filip har möjlighet att själv skapa detta utrymme, vilket en person inom daglig verksamhet har mindre möjlighet till.

Kring dessa två möjligheter – sociala tillhörigheter och friheter – bildar det dagliga livet en ram av rutiner, vilka sammantaget formar ett mönster som strukturerar vardagen.

Sammantaget kan man säga att materialet visar hur arbetet med dess olika betydelser – materiellt och socialt, som struktur och frihet – har stor betydelse för personerna i studien. Det påverkar då inte bara den tid de tillbringar på sina arbetsplatser, utan även aktivitet och välbefinnande under andra tider på dygnet.

I följande kapitel skall vi närmare undersöka hur olika personer agerar för att ge hjälp och stöd i olika former åt John och Gunnel och de övriga intellektuellt arbetshandikappade personerna.

KAPITEL 10 ETT SCHEMA... DET ÄR VÄLDIGT BRA

Följande fråga kommer att besvaras i detta kapitel: Vilket socialt stöd får en person med ett intellektuellt arbetshandikapp?

För att besvara denna fråga utgår resultatet från följande modell: I de funktionshindrade personernas nätverk finns personer som ger stöd och hjälp. Behovet av bestäms av ett flertal faktorer och omständigheter på arbetsplatsen. Det är dels *produktionsfaktorer*, som omfattar *arbetsteknologi och produktionsinriktning*. Detta styr i sin tur *arbetets organisering*. Stödbehovet påverkas dessutom av arbetsplatsens *inre sociala omgivning* och *yttre faktorer eller omständigheter utanför arbetsplatsen*. Dessutom måste hänsyn tas till de intellektuellt arbetshandikappades *personliga egenskaper: funktionsnedsättning och personlig stil* (se sid. 5).

SOCIALT STÖD GENOM NÄTVERKET PÅ ARBETSPLATSEN

Utgångspunkten är Hedins taxonomi över stödets ”former” (Hedin, 1994). Det relateras till stödets ”källa”: det stödjande nätverket, den stödjande relationen och stödets karaktär. Enligt Vaux (1988) består socialt stöd av tre delar: stödjande nätverksrelationer, stödjande handlingar och en subjektiv upplevelse av stöd.

En granskning av de funktionshindrade personernas nätverk visar att detta kan delas upp i det *nära nätverket* och det *perifera nätverket*. Det *nära nätverket* – de personer som de interagerar med dagligen – kan delas in i flera kategorier. Den första är handledare och arbetsledare eller andra utsedda att arbetsleda och ge hjälp och stöd. Dessa personer är *nyckelpersoner* i stödprocessen. Det är företagsägaren *Hanna* på Godisfabriken, handledarna *Irene och Lilian* på Varuhuset och restaurangcheferna *Lisa och Tony* på Hamburgerrestaurangen. Dit räknas även *Greta* på Kontoret.

Arbetsplatserna är skiftande till sin karaktär och arbetet är organiserat på olika sätt, vilket leder till att stödgivarna får olika roller. Gemensamt för samtliga är att de är personer med ett mer eller mindre formellt uppdrag som stödgivare. Det ingår i deras arbetsuppgifter att instruera, leda och till viss del ge annan hjälp och stöd åt de funktionshindrade personerna. De ger också ett omfattande stöd som går långt utöver vad som ingår i den vedertagna rollen som arbetsledare eller arbetskamrat. Det stöd de ger åt de funktionshindrade personerna sträcker sig ibland in i privatlivet/hemlivet och till familjens domän. De formellt utsedda stödpersonerna på arbetsplatserna utgör kärnan i det stödjande nätverket.

I det nära nätverket ingår även stödpersoner från det *privata nätverket* där ursprungsfamiljen intar en central plats. Flertalet av de funktionshindrade personerna i studien har nära och ofta dagliga kontakter med sina familjer. Det finns även andra anställda, professionella stödpersoner från omsorgsverksamhet, arbetsförmedling och lärare från SärVux, men de intar en underordnad roll i det dagliga arbetet.

Några personer i studien har en partner, bland andra Lina på Kontoret, men ingen nämner under samtal och intervjuer att dessa ger stöd och hjälp i något avseende vad det gäller arbetet. I de nära nätverken inom daglig verksamhet ingår *personer med intellektuella funktionshinder*. Samtliga personer som ingår i studien saknar icke-funktionshindrade vänner.

Det finns ytterligare en grupp på de större arbetsplatserna, som jag vill kalla *tillfälliga stödpersoner* och som inte tillhör det nära nätverket. Mellan de perifera och de nära nätverken finns några personer som kan beskrivas om ”förmedlare”. Det är personer som några gånger per dag vänder sig till de funktionshindrade personerna för handräckning eller hjälp med arbetsuppgifter. Det är till exempel gruppledarna på Varuhuset och på Hamburgerrestaurangen.

Det *perifera nätverket* består av arbetskamrater, som känner eller känner till de funktionshindrade personerna, men man ser sällan eller aldrig att de samtalar informellt med varandra på arbetstid. Däremot hälsar man vanligtvis på varandra när man möts på arbetsplatsen. Intervjuer och observationer ger vid handen att i det perifera nätverket finns olika förhållningssätt till de funktionshindrade personerna. Där finns kritiker, likgiltiga och de som är positivt inställda.

HJÄLP MED ARBETSUPPGIFTER

Konkret och praktiskt stöd

Enligt Hedin (1994) förekommer två sorters stöd i själva arbetsprocessen. Det är *konkret och praktiskt stöd*, som innebär hjälp med att fullgöra arbetsuppgifter, och *instrumentellt stöd*, som är mer inriktat mot förändringar i arbetsprocessen.

Arbetet på **Godisfabriken** är rutinerat, stationärt och består av ett relativt begränsat antal handgrepp som inte skapar ett behov av *konkret och praktiskt* stöd i någon högre grad. Observationer visar emellertid att de funktionshindrade personerna får ett omfattande stöd, men i andra former.

Det är främst två omständigheter av betydelse när man analyserar stöd på arbetsplatsen; det som skapar behov av stöd och det sätt på vilket detta behov tillgodoses. På en arbetsplats är det i huvudsak två faktorer som skapar ett behov av konkret och praktiskt stöd. Det är dels produktionsfaktorer och personliga egenskaper²¹. På Godisfabriken är det i hög grad arbetets organisering i förhållande till den produktionsteknik som finns inom företaget som bestämmer hjälpbehovet. I kapitel 6 har jag beskrivit att arbetet är ”av löpandebandstyp”. John och Gunnel står i slutet av ”bandet” och tar emot den färdiga produkten. Observationer visar dessutom att företaget är beroende av deras insats i mycket hög grad. Det får omedelbar effekt på produktionen och produktionsresultatet om John och Gunnel skulle lämna sin plats, om så bara för några sekunder. Däremot skapar inte denna konkreta arbetsuppgift problem, stress eller något större behov av stöd och hjälp. Det finns några arbetsmoment som kräver hjälp från en stödperson, som att räkna rätt antal i förpackning, vilket beskrivs senare.

²¹ I kapitel 8 beskrivs några personliga förhållningssätt.

Den sociala omgivningen har jag beskrivit som ”det lilla familjeföretaget”. På grund av de familjeliknande relationerna har John och Gunnel mer fått roller ”som barn till familjen” än som arbetstagare. Men inte heller dessa högst speciella relationer skapar otrivsel eller stress hos de båda, snarare tvärtom.

En slutsats är att faktorer och omständigheter inom företaget – produktionsfaktorer, arbetets organisering och den sociala omgivningen på arbetsplatsen – *inte* i sig skapar ett generellt behov av hjälp och stöd. Den mer problemfokuserade²² hjälpen som ges behövs för att lösa vissa väl avgränsade arbetsuppgifter.

Ett tredje stödkriterium är, enligt Vaux (1988), att mottagaren uppfattar – eller inser – det stöd han eller hon får²³. När John och Gunnel, under intervjuer, berättar om det stöd de anser sig få, nämner de *konkret och praktiskt* stöd, men endast i begränsad omfattning:

PO: Hjälper Hanna Dig?

John: Ja.

PO: Vad hjälper hon dig med?

John: Att ta fram lådor och lock och så.

Gunnel svarar på ungefär samma sätt:

PO: Berätta om vad Hanna hjälper dig med?

Vad hjälper hon er med?

Gunnel: Ja, att ta fram lock, lådor och lock och hur många det skall vara och så.

²² House (1981) menar att stöd och hjälp kan vara antingen problemfokuserat eller generellt inriktat.

²³ Till skillnad mot Vaux (1988) som menar att ett stöd bör var subjektivt – upplevt, intar House (1981) här en mer balanserad hållning: stöd kan vara subjektivt eller objektivt, upplevt eller faktiskt. Observationer visar att i arbetsprocessen överväger det objektiva stödet. John och Gunnel får mer stöd än de själva beskriver. Resultatet från intervjuerna visar att de funktionshindrade personerna endast i begränsad utsträckning uppfattar att de får stöd och hjälp. Observationer och samtal visar över huvud taget på omfattande stödinsatser, speciellt inom daglig verksamhet.

Det exempel Gunnel och John ger, är att *Hanna* tar fram materiel till dem. Det är en högst påtaglig hjälp som man med skulle vilja kalla handräckning (Parent, Wehman m fl, 1995). Några andra hjälpformer uppfattar de inte. Att *Hanna* till exempel hjälper dem varje dag med att beställa lunch, nämner inte Gunnel.

Även på **Varuhuset** förekommer *konkret och praktiskt stöd* i lägre grad. Arbetsplatsen – produktionsfaktorer, arbetets organisering och den sociala omgivningen – skiljer sig högst avsevärt vid en jämförelse med Godisfabriken. Arbetsplatsen är stor och arbetstagarna har varierande arbetsuppgifter. Folk är ständigt i rörelse över en stor yta. Det är ett serviceyrke, med arbetstagarna organiserade i grupper som själva fördelar sina arbetsuppgifter. Varor skall packas upp och läggas på ett tilltalande sätt i hyllorna. Jag har tidigare använt metaforen ”Torget” som en beskrivning av arbetsplatsen.

I vilket avseende skapar då denna arbetsplats behov av hjälp och stöd? Gruppens huvudsakliga uppgift är att avlasta de anställda. Gruppmedlemmarna kan, via sina handledare, på ett helt annat sätt än på Godisfabriken påverka sina arbetsuppgifter. Handledarna kommer tillsammans med avdelningscheferna överens om vilka arbetsuppgifter som gruppen skall ta över. De arbetar även i grupp, och då framgår det inte omedelbart om någon inte utför eller på något sätt inte behärskar sina arbetsuppgifter. Samtliga delar på uppgifterna och då minskar hjälpbehovet eftersom en person kan välja bort en uppgift han eller hon inte trivs med. Gruppmedlemmarna byter oftare än på Godisfabriken uppgifter, både individuellt och i grupp. Överhuvudtaget är arbetet här mer omväxlande än på de övriga arbetsplatserna.

På Varuhuset arbetar handledarna tillsammans med gruppmedlemmarna och hjälper själva till att utföra arbetsuppgifterna, till skillnad från Godisfabriken, där *Hanna* närmast finns till hands. Slutsatsen är att även här ges *ett konkret och praktiskt stöd* men i låg grad, delvis som en konsekvens av hur arbetet organiserats.

På **Kontoret** där **Lina** arbetar, är var och en sysselsatt med sina uppgifter och har därför ingen direkt insyn i varandras arbetsuppgifter. Organisationens huvudsakliga syfte är att hjälpa sina medlemmar. Linas uppgift är att avlasta sekreterarna, som tidigare varit överlastade av

arbetsuppgifter. Det finns ingen som har möjlighet att arbeta tillsammans med Lina eller som kan kontinuerligt övervaka henne. Alla arbetar helt på egen hand och sekreterarna skärmar av sig bakom stängda dörrar. Det finns få möjligheter att på ett naturligt eller spontant sätt ge varandra handräckning (om ”naturligt stöd” se sid. 36). Man skulle kunna beskriva detta som en ”uppsplittrad” arbetsplats. Tidpunkterna för varje arbetsuppgift är också i hög grad reglerad; verksamheten styrs av mötestider eller av telefontider. När medlemmarna i organisationen ringer finns inget utrymme för annat än att besvara samtal.

Jag har hittills inte berört hur ett intellektuellt funktionshinder och andra personliga egenskaper påverkar en persons behov av hjälp och stöd. På de tidigare arbetsplatserna har arbetsteknologin och produktionsinriktningen – det manuella hantverket – inte bidragit till att skapa behov av hjälp och stöd, utan har varit i samklang med personernas funktionshinder.

Ett intellektuellt funktionshinder innebär svårigheter för en person att tänka abstrakt (Kylén, 1986), till exempel att förstå symboler som att läsa och förstå text. Till Linas arbetsuppgifter hör att registrera och fördela all inkommande post och arkivera handlingar. Då krävs förmåga att tolka innehåll i brev. Av observationerna framgår att Lina har stora svårigheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Hon har svårt att omedelbart bilda sig en uppfattning om det brev hon har framför sig, vem det riktar sig till, och att senare sortera in det på rätt ställe i arkivet, dvs. i ”alfabetisk systematik”. Lina läser mödosamt varje brev som inte är standardiserat, till exempel personligt hållna brev där avsändaren förklarar sitt ärende. Detta omständliga sätt uppvägs till viss del av hennes personliga stil. Hon är utåtriktad och talför, och har förmåga att vända sig till de övriga för att få hjälp i den mån hon själv vill. Det stöd som Lina får är således inriktat mot att hjälpa henne när hon själv anser sig inte kunna utföra en arbetsuppgift.

En slutsats är att kombinationen av hur arbetet organiserats (arbets-teknologi och produktionsinriktning), Linas intellektuella funktionshinder och hennes oförmåga att bedöma situationen krav, skapar svårigheter för henne. Hon har stort behov av stöd och hjälp, trots att hon är utåtriktad och verbal (stil).

Ytterligare en väsentlig faktor är att detta är den enda arbetsplatsen i studien där platschefen eller motsvarande inte deltar i det dagliga arbetet och kan bistå Lina. Sekreterargruppen fördelar ofta sina arbetsuppgifter mellan varandra vid arbetsplatsträffarna, ofta utan att platschefen är närvarande. Detta, i kombination med att arbetstagarna på kontoret *inte* arbetar tillsammans, har resulterat i att man har ”instrumentaliserat” arbetsledningen för Lina.

Arbetskamraterna har insett att Lina behöver stöd och hjälp i hög grad, mer än vad som är brukligt att man ger en arbetskamrat och har därför ställt samman ett schema som klargör vem hon bör vända sig till och när. Det skrivna schemat innebär i sig en svårighet för henne i och med att hon har svårt att på egen hand följa skrivna instruktioner och en tidsstruktur. Lina har ingen i sin närhet som kan hjälpa henne när hon behöver hjälp. Hon måste vänta tills schemat lämnar utrymme. Men observationer visar att det stöd hon får trots allt inte räcker till och att det bristfälliga stödet skapar svårigheter för alla på arbetsplatsen.

Ett illustrativt och återkommande exempel på hur ett problem skapas är då Lina kommer sent på morgonen och inte hinner koka kaffe till kurs- och konferensgäster. Då måste denna uppgift tas över av någon annan. Representanten Arvid beskriver detta:

Det kan bli en konflikt om man kommer senare. Då faller en stor del av hennes arbetsuppgifter. De får tas över av sekreterargruppen.

Det ges alltså enligt mina intervjuer och observationer en del *konkret och praktisk hjälp*, men Lina skulle behöva mer stöd.

Hamburgerrestaurangen är ett serviceföretag där arbetets organisering, arbetsteknologi och produktionsinriktning, kännetecknas av rutinerade arbetsuppgifter och strikt arbetsdelning. Det liknar ”det löpande bandet” men den sociala organiseringen är förhållandevis flexibel vid en jämförelse med Godisfabriken. De anställdas arbetsuppgifter varierar utifrån kundtillströmning och kundönskemål. Restaurangchefen deltar i arbetsprocessen. Hon finns oftast i en omedelbar närhet och kommer för att hjälpa till om det skulle behövas.

Restaurangchefen tar dessutom hänsyn till de anställdas kompetens t. ex. om en arbetstagare har kassavana eller kan laga mat. Filip saknar kassavana och lagar inte mat. Han behöver inte utföra arbetsuppgifter han saknar förmåga att utföra.

Filip är den av de intellektuellt funktionshindrade personerna på de fyra arbetsplatserna, som behöver och som får minst *konkret och praktiskt stöd*. Han behöver hjälp vid några få tillfällen. Under arbetsveckan då lastbils-transporten kommer med varor tar någon av männen på arbetsplatsen på sig ytterkläderna och går ut och hjälper honom att lasta av. Detta uppfattas inte heller som en problemsituation utan faller helt inom ramen för det generella stöd man ger varandra på arbetsplatsen (House, 1981).

Filip är som person – hans stil – tystlåten, tillbakadragen och har bristfällig förmåga att bedöma krav i speciella problemsituationer som kan definieras likt en oväntad svårighet som en person inte har erfarenhet av, saknar förmåga att hantera eller vars konsekvenser han inte kan bedöma. Men eftersom restaurangchefen ger honom arbetsuppgifter som är anpassade till hans funktionshinder och stil samt att Filip oftast upprepar en daglig rutin han behärskar, blir konsekvensen att han fullgör sina uppgifter utan större behov av stöd och hjälp.

HJÄLP MED FÖRÄNDRING OCH ATT LÖSA SVÅRIGHETER

Instrumentellt stöd

Arbetet på Godisfabriken är i hög grad rutiniserat. John och Gunnel utför varje dag samma arbetsuppgifter – de packar gräddbullar i lådor. De flesta arbetsmoment klarar de på egen hand utan hjälp, som att vika kartonger, lägga i mellanlägg, lägga ”munkarna” i lådorna och sätta på lock. Men några varianter skall ligga i flera lager och då måste de få hjälp. För att lägga rätt antal i lådan måste man kunna räkna. Men då har *Hanna* funnit ett sätt hur man till exempel skall lägga ”fiskar” (gräddbullar i form av en fisk) i kartongerna. Hon lägger dem så de bildar ett mönster. Hon har förenklat arbetsuppgiften så att den blir möjlig för John och Gunnel att utföra. *Hanna* visar och berättar lite generat:

Jag har hittat på olika sätt att lägga fiskarna i lådorna för att John och Gunnel skall klara av det. När de frågar hur de skall ligga, säger jag att de skall ”pussa varandra”. Man lägger fiskarna lite snett, så att de ligger emot varandra.

Hanna använder en metafor – fiskarna skall ”pussas” – för att ge en bild för John och Gunnel hur fiskarna skall ligga. Detta är en form av *instrumentellt stöd* – inte utan pedagogisk finesse – även om det är begränsat till en speciell situation.

I *instrumentellt stöd* ingår även att hjälpa till att lösa problem som uppstår utanför arbetet – *yttre* omständigheter – i bostaden, sociala relationer och problem i förhållande till omsorgsorganisationen. Det kan innebära att en person agerar talesman (företrädare, ”advocacy”) i olika sammanhang (Payne, 2002 kap.12).

Det stöd som nyckelpersonen *Hanna* ger sträcker sig långt utanför arbetet och i stor omfattning. *Hanna* är ofta talesperson för Gunnel och John inför myndigheter och hjälpgivare. *Hanna* hjälper ofta Gunnel i angelägenheter som kan anses vara privata eller personliga och tangerar

eller överlappar familjens område. Gunnel är inte knuten till omsorgsorganisationen genom sin bostad; hon bor inte i så kallat gruppboende utan i hyreslägenhet och får hjälp från hemtjänsten. Gunnel får också hjälp med samhällsservice och att sköta sin bostad av sina föräldrar, men *Hanna* är ofta pådrivande och har en organiserande och kontrollerande roll. Till exempel kommer Gunnels far ibland och hämtar Gunnel för att köra henne i familjens bil till olika platser, som hon har svårt att hitta till. Då är det *Hanna* som kontaktar honom, bestämmer tid och påminner Gunnel när det är dags att göra sig redo för att åka. Ytterligare ett exempel bland många är då *Hanna* under en period bekymrar sig över att Gunnel talar med hög röst och befärrar att detta kan bero på att hon har fått nedsatt hörsel. *Hanna* tar då kontakt med Gunnels föräldrar och uppmanar dem att se till att kontrollera hennes hörsel. Föräldrarna tar Gunnel till vårdcentralen, men *Hanna* är pådrivande.

Slutsatsen är att Gunnel, och i viss mån John erhåller en hög grad av *instrumentellt stöd*. Detta är främst relaterat till yttre omständigheter och företeelser utanför arbetsplatsen.

Varuhusgruppen byter ofta och förändrar sina arbetsuppgifter, ibland flera gånger per dag. Man förväntar sig därför att gruppmedlemmarna skall uppge att de får relativt mycket stöd, men då jag frågar medlemmarna i gruppen om de behöver och får hjälp, svarar Andreas undvikande:

PO: Tycker du att du behöver hjälp för att klara jobbet på Varuhuset?

Andreas: Ja.

PO: Fick du hjälp då?

Andreas: Ja, om jag sa till det.

Andreas kan inte ge något exempel när han skall berätta om sitt hjälpbehov. Däremot uttrycker kvinnorna i gruppen sig tydligare:

PO: Vad hjälper personalen (handledarna) er med?

Carina: Ja, de säger vad vi skall göra och så.

PO: Vad kan det vara då?

Susanne: Ja, *Per Olof* eller vad du nu heter, de säger vad vi skall göra.

Carina: Till exempel triksåer, så det inte går sönder när man sätter dit larmen.

På Varuhuset instruerar handledarna gruppen om vilka arbetsuppgifter som skall utföras och därefter arbetar de tillsammans med gruppen. Kvinnorna uppfattar inte att de arbetar sida vid sida med handledarna som en form av stöd. Däremot att handledarna förser dem med arbetsuppgifter och hjälper till med några av de svårare momenten. Detta är ytterligare exempel på en objektiv stödsituation som inte upplevs som sådan av mottagarna (House, 1981; Vaux, 1988).

Det första citatet ovan kommer från en man som tonar ned hjälpbehovet och det andra citatet från en kvinna som tydligare kan beskriva vilken hjälp de får. Andreas uttrycker sig vagare och med större distans till sitt hjälpbehov, medan Carina är mer konkret i sitt uttryckssätt. Andreas väljer ofta att arbeta tillsammans med manliga gruppleddare utanför gruppen, medan kvinnorna sällan väljer detta. Genomgående arbetar männen i studien oftare på distans från handledare och övriga gruppmedlemmar och får då större frihet på arbetsplatsen.

I beskrivningen från Godisfabriken ovan, noteras hur *Hanna* – i en ”kvinnoroll” – arbetar nära de funktionshindrade personerna, och i synnerhet Gunnel. I de följande beskrivningarna ser vi samma mönster; stödgivarna är kvinnor och mottagaren oftast en kvinna. Espwall (2001) understryker att man bör beakta mäns och kvinnors olika roller. Männen har, överhuvudtaget, en mer självständig roll än kvinnorna i studien och får mindre stöd och hjälp.

Även om hemförhållanden och privatliv är välkända för handledarna och många anställda på Varuhuset ges inte *instrumentellt stöd* för aktiviteter som medlemmarna har utanför arbetsplatsen i lika hög utsträckning som på Godisfabriken. Två av medlemmarna i Varuhusgruppen bor i grupp-bostad, en bor i egen hyreslägenhet och en i föräldrahemmet. Handledarna kommenterar och pratar ofta med gruppmedlemmarna om deras privatliv, men försöker sällan att påverka deras hemförhållanden. Gruppens handledare har desto mer kontroll och inflytande över själva arbetssituationen. Det är handledarna som avgör vilka som skall ingå i gruppen och vilka som inte får vara med. Det var de som beslutade att Andreas skulle byta arbetsplats till Kafé Kringlan. *Irene* har förhandlat om

gruppens framtid på företaget. Handledarna griper in och ändrar gruppmedlemmarnas arbetsförhållanden – de säger till vad som skall göras och hur det skall göras. Handledarna bestämmer ramarna och har hand om samtliga formella kontakter med företaget.

I föregående avsnitt har jag beskrivit det schema som sekreterarna ställt samman för att **Lina på Kontoret** skall se när hon skall byta arbetsuppgifter. Hon har skiftande arbetsuppgifter vid varierande tider och dagar. Av schemat framgår vid vilka tider hon skall göra vad, och vem av sekreterarna hon kan vända sig till för att få hjälp. Men Lina har svårt att följa ett schema, instruktioner och en tidsplan, i synnerhet om det är ett tidschema som inte lämnar utrymme för avvikelser. Det är ytterligare ett exempel på hur en kognitiv intellektuell funktionsnedsättning inverkar (Kylen, 1986). Så här beskriver Lina en situation:

Lina: Ja, vad gör man inte för att komma ihåg saker och ting. (Plockar med posten och sätter in brev i pärmar). Ett schema (paus) det är väldigt bra. Så att det är en liten hjälprea, det är bra.

PO: Vad känner du för det att du måste fråga?

Lina: Det har jag inga problem med. Det är jobbigt att man skall behöva fråga, men jag har fört in det i systemet att jag försöker att samla in alla frågor till slutet av dagen. Om jag inte hinner ta frågorna till lunch, så tar jag dem efter lunch innan de går på telefon (har telefontid) eller så. *Kristina* hade hand om mig en vecka och det tog två dagar innan hon kunde hjälpa mig med ändringsanmälningar.

Till skillnad från de föregående arbetsplatserna får Lina ett *indirekt, instrumentellt stöd* genom att hon får skriftliga instruktioner, ett schema. Inom daglig verksamhet förekom genomgående en *direkt form av stöd*.

I *instrumentellt stöd* ingår även att föra en arbetskamrats talan inför en arbetsledare (Hedin, 1994). Till Linas personliga egenskaper – hennes stil – hör att hon är utåtriktad, har lätt för att uttrycka sig och förmåga att själv föra sin talan. Hon har inget behov av någon som företräder henne. Lina försöker att mobilisera samtliga på arbetsplatsen för att hon skall få utökad arbetstid och fler arbetsuppgifter men blir avvisad.

Ett exempel, som ofta nämns i arbetsgruppen, var då Lina berättade om sin arbetssituation för organisationens personaldirektör vid den årliga rikskonferensen och tvingade förbundsledningen att gå i svaromål. Detta har väckt beundran hos de övriga på kontoret men inte givit något resultat. Lina får strängt taget endast hjälp när hennes arbetsuppgifter organiseras i samband med veckokonferenserna. I övrigt har ingen på kontoret ett dagligt och övergripande ansvar, eller är beredd att hjälpa henne med praktiska svårigheter utanför schemats ramar.

Lina beskriver ofta sina privata hemförhållanden i samband med personalens kafferaster, och även situationer där hon skulle behöva hjälp med att reda ut sin ekonomiska situation. Då lyssnar arbetskamraterna på henne men jag har aldrig noterat att någon har tagit sig tid att ge råd eller på ett påtagligt sätt hjälpt henne i samband med dessa situationer.

Filip på Hamburgerrestaurangen behöver inte mobilisera nätverket på arbetsplatsen, eftersom både platschef och gruppleddare finns i närheten för att ge honom instruktioner när det är dags att byta arbetsuppgift. Filip är, som framgått, inte lika utåtriktad som Lina, utan snarare en inåtvänd person som sällan uttrycker sig om han inte först blir tilltalad. Han behöver inte hjälp i lika hög grad som Lina. Det är sällan det ställs krav på honom att han skall byta mellan arbetsuppgifter som han inte känner till eller hur de skall utföras och han signalerar inte att han behöver hjälp från arbetsplatsen för att bemästra eventuella privata angelägenheter. Han vet vad som förväntas av honom, han kan sina rutiner på arbetsplatsen och han följer dem.

RÅD OCH VÄGLEDNING

Kognitivt stöd

Arbetet på **Varuhuset** har en rytm, en daglig struktur, som är mer omväxlande än de förhållanden som råder på Godisfabriken. Handledarna arbetar tillsammans med gruppen och visar och instruerar vid byte av arbetsuppgifter. På Varuhuset möter gruppmedlemmarna även kunder och deras frågor. Handledaren berättar vad detta kan få för konsekvenser:

Irene: Herregud man blir irriterad. Man har sagt att de skall hänvisa till nästa personal och så, om hörnet (då en kund kommer med frågor). Men vissa av våra skall propsa på att visa trots att man inte vet var det är. Eller så om det är en hårfärg så säger dom att det blir så jättesnyggt eller så. Man går och letar i hyllorna och hittar inte alls. Eller så går dom gång efter gång och letar och hittar ingenting. Och kunden frågar dem ”Nu har jag gått här gång efter gång och vet ni inte var varorna finns?” Och det skapar irritationsmoment. Mina arbetstagare²⁴ (gruppmedlemmarna) blir väldigt ledsna. Det har varit en kund som varit väldigt tyken när sådant händer (”tyken” är ett dialektalt ord för elak).

PO: Vad gör ni då?

Irene: Då säger vi att vi skall vi se om vi hittar kunden och kan ställa till rätta och så. Men jag är ju inte alltid med.

Handledarna ger *kognitivt stöd*, råd och vägledning hur gruppens medlemmar skall agera i olika situationer. I handledarnas arbete ingår också att granska gruppmedlemmarnas prestationer och korrigera eventuella felaktigheter. Handledarna måste också medla mellan gruppmedlemmar och andra och försöka att ställa till rätta när misstag har begåtts. På Varuhuset är det främst kontakterna med kunder som gruppens medlemmar

²⁴ Detta är ett exempel på hur man omdefinierar vissa begrepp; omsorgstagare kallas här för arbetstagare (se kap. 5).

måste behärska och, eftersom gruppen har många kontakter med kunder och övriga anställda, så leder det till misstag. Handledarna måste ständigt förklara hur gruppmedlemmarna skall förhålla sig i de mest skiftande situationer.

Kognitivt stöd är enligt Hedin (1994) en vanlig form av stöd på arbetsplatser. Det innefattar råd om vad man bör göra när det finns olika handlingsalternativ, som när **John och Gunnel** skall välja lunchrätt och har flera alternativ:

En förmiddag städar vi runt maskinerna, samtidigt som vi skall beställa lunch. *Hanna* säger att vi måste välja maträtter. Under tiden talar hon om för *Gunnel* vad som skall göras. Vi skall flytta lådor. Det är många små kartonger och några större och tyngre backar. *Hanna* visar hur man skall sätta in en ”back” under maskinen för att samla upp spill. *Hanna* säger till *Gunnel* att detta skall hon göra, samtidigt som hon påminner henne att hon inte så ofta skall välja fet pastasallad till lunch. *Gunnel* går regelbundet till en dietist och har fått en lista över nyttig mat som hon bör välja. Under samtalet talar *Hanna* också om var lådor skall ställas, vilken mat hon gillar och vad man bör äta, och syftar då på vad *Gunnel* bör välja. Eftersom *Gunnel* har frågat efter broccolisallad så pratar vi om detta. *Hanna* frågar om vi båda vill ha kaffe och berättar att hon gillar broccoli och morötter. Samtalet glider över i småprat om födelsedagar. *Gunnel* har blandat samman namnen på *Hanna* och *Rickards* barn och tagit fel på deras ålder. *Hanna* förklarar vad de heter, hur gamla de är och när de fyller år.

Detta är en vanlig situation – samtal om flera ämnen på samma gång. Utdraget ur fältanteckningarna ger en bild av komplexiteten av olika former av stöd och hjälp i praktiken. Stöd och hjälp vävs samman som frågor, svar, kommentarer och påpekanden och även som en form av positiv uppmuntran. Det hela sker under ett vardagligt samtal, i en situation där det faller sig naturligt att man samarbetar och hjälps åt. Detta exempel visar också hur olika former av stöd – *konkret och praktiskt stöd, instrumentellt stöd, kognitivt stöd och feedback* – tar *samtalets form* och ligger *inbäddat i både relation och kommunikation* mellan *Gunnel* och *Hanna*.

Gunnel har ett flertal aktiviteter utanför arbetstid. Hon deltar i studie-cirkelverksamhet och stödsamtal. Gunnel måste få hjälp av *Hanna* för att planera hur arbete och fritid skall kombineras så att hon hinner med alla aktiviteter. Det går vanligtvis till på följande sätt: *Hanna* frågar vad Gunnel har för planer under den kommande veckan, vad hon måste göra. Därefter hjälper *Hanna* henne att planera. En konklusion är att Gunnel får ett omfattande *kognitivt stöd* både i och utanför arbets-situationer.

Gunnel är inte positivt inställd till att vara beroende och vilja ta emot hjälp. Hon är, vad som skulle kunna betecknas som en ”vägrare”. Hon tackar nej till omsorgsinsatser och låter sig inte så lätt styras, speciellt inte av personer anställda inom den kommunala omsorgsverksamheten. Gunnel vänder sig genomgående till *Hanna* när hon behöver hjälp, och inte till den handläggare inom kommunen som formellt är utsedd till kontaktperson.

Jag har tidigare beskrivit hur stöd och hjälp har organiserats för **Lina på Kontoret**, hur olika omständigheter leder fram till hennes svårigheter och att hon får ett otillräckligt stöd för att utföra sina arbetsuppgifter.

Lina tar även upp privata problem hon behöver hjälp med att lösa i samband med kaffe-pauser. Dessa kan vara av de mest skilda slag. Under observationsperioden diskuterade hon till exempel, hur hon skall byta filter till vattenrenaren i huset och hur hon skulle gå till väga för att avliva en gammal katt som bodde i huset som familjen köpt. Men hon fick inga råd hur hon skulle lösa dessa ”vardagsproblem”.

Både John och Gunnel har tydliga och synliga funktionshinder som förknippas med utvecklingsstörning. Ägarna på Godisfabriken har enligt egen uppgift ingen tidigare erfarenhet av kognitiva funktionshinder, men anser sig ha ”kommit på” hur detta speciella funktionshinder yttrar sig, även om de har speciella begrepp för det utan beskriver situationer där funktionshindrets konsekvenser visar sig. På Varuhuset ingår kunskap om utvecklingsstörning i handledarnas yrkeskunskap som anställda inom den kommunala omsorgen. De vet hur det yttrar sig, vilka konsekvenser det för med sig och de har därför konstruerat flera olika hjälpmedel anpassade för gruppmedlemmarnas funktionshinder.

Gruppmedlemmarna på Varuhuset har ett schema med bilder på de olika aktiviteter och arbetsuppgifter de skall utföra under en arbetsdag. Det står uppställt i köket på Kafé Kringlan och handledarna går igenom det tillsammans med gruppmedlemmarna när de planerar dagens och den kommande veckans arbete.

Lina har sitt textade veckoschema i fickan som hon skall följa på egen hand. Men på Linas arbetsplats känner inte sekreterarna till, utifrån mina intervjuer, vad ett kognitivt funktionshinder innebär. Lina använder till exempel samma typ av datorprogram som de andra och har inga speciella hjälpmedel för att organisera och registrera handlingar och brev. Inte heller på Filips företag vet restaurangchefer och gruppleddare vad ett intellektuellt funktionshinder innebär och men där får detta inte lika långtgående konsekvenser.

BEKRÄFTELSE OCH KORRIGERING

Feedback

Feedback, eller återkoppling, innebär en form av bekräftelse på en rätt uppfattad situation. Andra former av *feedback* är positiv och negativ kritik (Hedin, 1994). Observationer visar att det är stor skillnad i *feedback* mellan de fyra arbetsplatserna. *Feedback* förekommer betydligt oftare på arbetsplatserna inom daglig verksamhet än på lönebidragsarbetsplatserna. *Feedback* kan innebära en direkt värdering av ett arbetsresultat från nyckelpersoner inom det nära nätverket; personer som dels är så nära att det är möjligt att utvärdera ett arbetsresultat och som dels har en position på arbetsplatsen som gör det är legitimt för dem att utvärdera. Det är främst inom daglig verksamhet som handledarna på Varuhuset och ägarna på Godisfabriken befinner sig i den position att de bör och kan ge *feedback*:

Lokaltidningen i kommunen har ett reportage om John från Godisfabriken.

Hanna nästan kvittrar när hon pratar om reportaget:
”Det är väldans vilka kändisar ni är. Görkul!”

eller negativ kritik på arbetssätt, uppförande eller attityder.

John står och pratar med *Hanna* och berättar att när han kommer hem på kvällen skall han promenera. Gunnel kommer fram till dem och avbryter dem för att säga något.

”Nu skall vi lyssna på John”, säger *Hanna*.

Gunnel tystnar, trumpet och tvärt, och flackar med blicken.

Men *feedback* ges inte bara i förhållande till arbetsresultat utan också kring privata angelägenheter utanför arbetsplatsen. Observationer visar att det är mycket vanligt att *Hanna* kommenterar och korrigerar Gunnel, som i sin tur vänder sig till *Hanna* med frågor, till exempel vid de återkommande samtalen om mat:

Gunnel står och läser på en matsedel.
Rickard (konstaterar): Ja, jag säger det.
Du skall inte äta mer pasta, för då!
Gunnel: Jag bara tittar.
Hanna: Pasta skall vi inte äta för ofta Gunnel.
Gunnel (förvånat): Är det förbjudet?
Hanna: Att gå ner ett par kilo är bra först.
Det är inte förbjudet.

Eller:

Det är lunchrast och vi har just satt oss till bords.
Maten serveras och alla säger att det ser gott ut.
Alla pratar i munnen på varandra.
Gunnel: Skall vi ha musik eller prata?
(Gunnel undrar om radion skall vara avstängd under måltiden)
Hanna: Nej, ingen musik, vi har haft musik.
Gunnel: Ja, ja.

Feedback, som positiva och negativa kommentarer, förekommer dagligen under arbetet på Godisfabriken – genomgående i form av kommentarer som berör förhållanden på arbetsplatsen: arbetsprestation och produktionsresultat, uppträdande, stil och kommunikation. Det kan också gälla helt privata förhållanden eller händelser i allmänhet utanför arbetet. Här har jag återgivit vardagshändelser som inbegriper främst Gunnel och *Hanna*, men givetvis förekommer det också *feedback* i situationer mellan *Hanna* och John och mellan *Rickard* och John.

Även på **Varuhuset** förekommer ofta *feedback*, och inte enbart i förhållande till arbetsprestation. Det krävs en viss stil och uppförande på Varuhuset, och det är arbetsledarnas uppgift att se till att alla ser ”*snygga och prydliga*” ut:

Lilian: Man måste ha rena kläder och komma i tid.
En del tycker att det inget gör att man kommer en halv timma sent, men det kan man inte göra här.

Handledarna ger gruppdeltagarna positiv *feedback*:

Tommy, Irene och jag pratar om larmen när vi går omkring i affären. Dörrlarmet tjuiter när vi går igenom en dörr.

Alla dörrar är låsta men Tommy kan alla koder och visar hur larmet på dörrarna fungerar.

Irene säger att det är många som inte ser skillnad på galgarna men det gör Tommy. Till Tommy: ”Du gör ett jättebra jobb och förra veckan var *Ingvar* här. Han vill ha larmat i charken. Han vill ha larmat trågen (de frigolitformar som kött säljs i) och om du har tid så kan du ju gå och larma ”Lönnebergagrejerna” (Varuhusets miljövänliga alternativ). Sedan är du i mejeriet ibland va?”

Tommy: Ja

PO: Mejeriet?

Irene: Det heter ”Ost- och mejeriavdelningen”.

Detta kan ses som ett exempel på *positiv feedback*, men det förekommer givetvis även *negativ feedback*. *Feedback* i denna form förekommer nästan uteslutande på arbetsplatser inom daglig verksamhet. Dessa kommentarer uttrycks mer sällan på lönebidragsarbetsplatser där den formella distansen mellan arbetstagare och arbetsledare/handledare är större. *Negativ feedback*, kritiska kommentarer till Linas förehavanden, förekommer sällan i situationer då flera personer är närvarande, som till exempel vid kaffepauser. Hon bemöts som de andra på Kontoret, det vill säga man kritiserar inte en person som är närvarande eller när samtalet närmar sig ett område som kan uppfattas som en form av kritik så tystnar det.

Endast vid några få tillfällen har jag noterat direkt *feedback* på lönebidragsarbetsplatserna och då i några speciella problemsituationer, som till exempel då **Filip på Hamburgerrestaurangen** frustreras av ungdomars ”*slarviga uppförande*”. Filip fick hjälp att lugna ner sig eftersom han kan visa sin irritation mot gäster som inte ställer bort sin bricka på rätt sätt eller kastar sitt skräp.

Lisa: Jag ser ju om han blir irriterad på ungdomarna, men då går jag bara fram och frågar om det är okey och då lugnar han ner sig.

Det är den enda tillfälle då jag kunnat observera att Filip har hamnat i svårigheter i en arbetssituation. Arbetet på restaurangen är organiserat efter repetitiva rutiner eller bygger på ett antal handgrepp som är lätta att lära in. Men det är dessutom ett serviceyrke där det inte är lämpligt att visa sin frustration över gästers uppträdande. Därför lugnar restaurangchefen och arbetsledarna ner Filip när detta krävs.

Jag noterade aldrig att **Lina på Kontoret** fick denna typ av *feedback*. Lina kommenterades annars i positiva ordalag, exempelvis; ”*hon är en hjärtegod människa som aldrig skulle göra en fluga förnär*” eller i negativa ordalag ”*man kan undra om hon egentligen är till någon hjälp*”. Men aldrig när hon var närvarande, så långt jag kunde notera. Kommentarererna här kommer från en intervjusituation och som svar på en intervjufråga.

Sammanfattningsvis visar mina observationer att de lönebidragsanställda Lina och Filip, får relativt sett mindre *feedback* än John och Gunnel och Varuhusgruppen som har daglig verksamhet.

Det förekommer sällan eller aldrig direkta kommentarer på de lönebidragsarbetsplatser som ingår i studien. Genomgående observeras en högre grad av *formell, fysisk* och *social distans* som inte rymmer denna typ av direkta kommentarer. Arbetsledare/handledare och personerna med funktionshinder inom daglig verksamhet befinner sig *närmare* varandra och har en *tätare* och *kontinuerlig* kontakt. De befinner sig närmare i rummet, i samarbete eller i handräckningssituationer och har en mer informell relation.

VISA KÄNSLOR

Emotionellt stöd

Engagemang, sympati, omsorg, tröst och uppmuntran är olika former av emotionellt stöd (Hedin, 1994). Att få ventilerade känslor förekommer på de flesta arbetsplatser och uttrycks på ett sätt som är i samklang med kulturen på just den arbetsplatsen. En arbetstagare måste lära sig vilka gränser som finns och hur mycket känslor det är accepterat att visa. På vissa arbetsplatser kan känslor vara mer undertryckta som på Varuhuset, Kontoret och Hamburgerrestaurangen och på andra är känslouttryck både mer frekventa och uttalade, som på Godisfabriken. Det förekommer att en person tangerar eller går över gränsen för vad som är accepterat. Det kan då bedömas som ett ”utbrott”, som något olämpligt som bör stävjas, eller resultera i en form av ”signifikant” emotionellt stöd. Någon eller några tröstar och visar omsorg på ett sätt som går utöver vad som är brukligt.

Emotionellt stöd i denna form får ett förhållandevis litet utrymme på de olika arbetsplatserna – med två viktiga undantag. Det vanligast förekommande sättet att bemöta **Linas** känsloutbrott **på Kontoret**, är att det ignoreras – det förbigås med tystnad – eller att arbetskamraterna endast tar fasta på det sakliga innehållet, till exempel när Lina kräver utökade arbetsuppgifter. Men sekreteraren *Greta* på Kontoret har en stöduppgift som de andra inte har. Hon är den person som ger emotionellt stöd åt Lina vid vissa tillfällen. Ibland överväldigas Lina av minnen och av svårigheter hon haft tidigare i livet och vill gärna samtala med någon om detta.

Greta: En gång var hon väldigt ledsen. Hon satt här inne och jag kom in och fick se att Lina var väldigt ledsen. Och så satt vi härinne en kvart eller något. Efteråt sa Lina att ”det var skönt att du satt med mig och att vi kunde prata”. Jag tror de var så det började eller vad det var.

Greta beskriver sig ”*som en syster*” och har av olika anledningar kommit att bli den person som *Lina* vänder sig till när hon vill samtala om speciellt känsliga och privat angelägenheter. *Lina* har inte sina föräldrar, syskon eller några nära vänner på orten som hon kan vända sig till. Hon tar ofta upp privata och rent av ”känsliga familjeangelägenheter” med *Greta* eller sina kollegor, något som bryter mot den allmänna inriktningen på arbetsplatsen som, enligt *Greta*, är att var och en tar eget ansvar för sig, sina angelägenheter och arbetsuppgifter.

Endast vid ytterligare ett tillfälle har jag noterat ett emotionellt stöd av signifikant betydelse på arbetsplatserna med lönebidragsanställda, och det var i samband med en större politisk manifestation i staden som slutade i gatubräk. Restaurangchefen *Lisa* lade märke till att **Filip** var mycket orolig på ett sätt som han annars aldrig brukade vara, och hon gick så undan och samtalande med honom om vad som hänt för att lugna ner honom.

På **Godisfabriken** förkommer känslomässiga utbrott mer frekvent. **Gunnel** är en dag arg och upprörd för att hon inte har möjlighet att träffa sin pojkvän innan han skall läggas in på sjukhus för en undersökning: ”*Jag vill träffa Jesper min kille, ingen skall lägga sig i det!*” *Hanna* förklarar *Gunnel*s upprördhet med att hon inte har några möjligheter att träffa sin pojkvän ostört. Pojkvännen befinner sig på ett dagcenter i en grannkommun och enda möjligheten för dem att träffas är om *Gunnel* åker till honom och hälsar på honom på under dagtid. Detta är, till skillnad från den refererade händelsen ovan på Hamburgerrestaurangen, ett återkommande samtalsämne. *Gunnel* brukar ofta vara ledsen och upprörd över att hon och pojkvännen så sällan har möjlighet att träffas och samtalar då gärna med *Hanna* om sitt kärleksbekymmer. På **Varuhuset** har jag inte noterat denna form av signifikant emotionellt stöd.

Denna form av stöd förekommer i begränsad omfattning och den ges undantagslöst av kvinnor – *Hanna, Greta och Lisa* och åt kvinnor – *Gunnel* och *Lina*, och i samband med vissa händelser eller speciella angelägenheter. *Gunnel* och *Lina* kan eller vill inte vända sig till familjen med sina bekymmer. *Filip* utgör ett undantag. Vid ett mycket speciellt tillfälle har han ett akut behov av samtala med någon på arbetsplatsen.

Emotionellt stöd förekommer mest frekvent och öppet på Godisfabriken som utmärks av sina familjelika relationer. Vissa former av stöd är person- och situationsbundet (House, 1981) eller könsbundet (Espwall, 2001). Det ges endast av särskilda personer i samband med speciella händelser. Men resultatet indikerar även att det är relations- och kontextrelaterat. Det förekommer mest frekvent och öppet på en arbetsplats som inte utmärks av yrkesroller utan av informella relationer.

KONTAKTER OCH NYA RELATIONER

Nätverksstöd

Nätverksstöd refererar till ett vardagligt stöd och kan betecknas som en form av ”socializing”, dvs. social interaktion av skilda slag, som ligger inbäddat i vardagsumgänget (Sarason, Sarason och Pierce, 1990), i detta fall på en arbetsplats. Här använder jag begreppet, liksom emotionellt stöd i föregående avsnitt, i en speciell betydelse relaterat till vissa händelser. **Handledarna på Varuhuset** gör ibland försök att utveckla medlemmarnas kontakter och nätverk, främst genom att männen arbetar utanför gruppen på olika avdelningar tillsammans med de butiksanställda. Men de strävar också efter att utveckla nätverket mellan gruppens medlemmar och andra grupper inom omsorgsverksamheten:

Irene: De kan stå två meter från varandra på bussen och inte prata med varandra, men vi har sagt att om man är arbetskamrater så pratar man med varandra!

Handledarna har lagt märke till att gruppmedlemmarna inte intresserar sig för varandra i någon högre grad utom då de arbetar tillsammans och uppmuntrar då kontakter mellan gruppens medlemmar och andra handledare från den kommunala omsorgen.

Vi har försökt att byta lite (andra handledare i gruppen) och att de inte skall vara så mycket uppbundna till oss utan jobba med andra också. Det var så att om vi var borta en dag så kunde de inte åka till Varuhuset den dagen utan stannade på Kafé Kringlan.

Handledarna vill dessutom att de skall ”vara sociala” och inte beroende av att handledarna ständigt finns till hands. Ett *nätverksstöd* är en vardaglig form av stöd, inbäddat i sociala relationer. Här använder jag även begreppet i en speciell betydelse, som jag benämner ”nätverksbygge”, ett aktivt förhållningssätt som syftar till att skapa kontakter och kamratliga relationer, främst till andra personer med funktionshinder och i mindre omfattning till andra handledare och arbets- och gruppleddare.

Denna form av nätverksbygge förekommer endast på arbetsplatser inom daglig verksamhet, där de intellektuellt funktionshindrade informanterna har få kontakter med icke-funktionshindrade personer och dessutom undviker kontakter med andra personer med utvecklingsstörning (se kapitel 8). Observationer, samtal och intervjuer har i övrigt inte kunnat identifiera någon icke-funktionshindrad person, som de funktionshindrade personerna i studien har vänskapsrelationer med utanför arbetet.

Sammanfattning

Stöd och hjälp från omgivningen

Resultatet visar på ett samspel mellan det stödjande nätverket och stödjande handlingar. Socialt stöd utgör en integrerad del av de intellektuellt funktionshindrade personernas nätverk, men påverkas av en rad faktorer på arbetsplatsen, omvärldsfaktorer och personliga egenskaper, där vissa faktorer bidrar till att skapa stödbehov och andra att minska. Till en början kan vi dra flera direkta slutsatser

- att oavsett om en person har en lönebidragsanställning eller daglig verksamhet får samtliga funktionshindrade personer stöd vilket dessutom är nödvändigt för att de skall fullgöra sina arbetsuppgifter.
- att de funktionshindrade personerna i studien klarar sitt arbete med hjälp av ett tillräckligt stöd – eller mindre bra med otillräckligt stöd.
- att det stöd som de funktionshindrade personerna behöver och får, inte är begränsat till själva arbetsuppgifterna och eller arbetsplatsen utan sträcker sig även till livet utanför arbetsplatsen.
- att de intellektuellt funktionshindrade personerna, främst de inom daglig verksamhet, uppfattar att de får ett mindre omfattande stöd än vad observationerna visar.

En av studiens centrala utgångspunkter är att ett handikapp innebär att en person med en intellektuell funktionsnedsättning inte förmår att leva upp till de krav som ställs på en arbetsplats; krav som en person utan funktionshinder kan leva upp till (Sonnander, 1997; Socialstyrelsen och Världshälsoorganisationen, 2003). Men resultatet visar att en intellektuell funktionsnedsättning inte är den enda och avgörande faktorn för att personerna i studien skall klara sina arbeten. Inte heller indikerar resultatet att personerna på lönebidragsarbetsplatserna bemästrar sina arbeten bättre än de inom daglig verksamhet.

Flera faktorer har betydelse. En sådan faktor är vad jag kallar personlig stil, och i det ingår förmåga att söka hjälp på ett adekvat sätt; ett sätt som är relevant med hänsyn till den aktuella situationens krav och arbetsplatskulturen.

Men även andra yttre omständigheter har betydelse för att personerna skall fullfölja sina arbetsuppgifter. Till dessa hör produktionsfaktorer: arbetsteknologi, produktionsinriktning och produktionens organisering.

De arbetsuppgifter som de intellektuellt arbetshandikappade personerna har är genomgående repetitiva, rutiniserade med enkla manuella handgrepp, som i sig inte innebär några större svårigheter. Däremot kan det vara svårt att fullfölja en arbetsuppgift som ställer krav på abstrakt tänkande som baseras på text och alfabetisk ordning (Kylén, 1986). Det kan innebära en särskild svårighet för en person med ett intellektuellt funktionshinder att följa ett skrivet schema – en instruktion – utan hjälp och stöd. Dessutom kan sociala kontakter med en allmänhet, som inte är inställd på att möta en person med ett intellektuellt funktionshinder, också innebära svårigheter.

Av studien framgår även de olika former av socialt stöd som de intellektuellt funktionshindrade personerna får (Hedin, 1994).

Genomgående krävs och ges lite *konkret och praktiskt stöd*. Den främsta orsaken är att arbetsuppgifterna är förhållandevis enkla – repetitiva rutiner eller enkla manuella handgrepp som utförs enskilt eller i grupp. Behov av *konkret och praktiskt stöd* avgörs dels av arbetsuppgifternas svårighet och dels om de är i samklang med de funktionshindrade personernas personliga egenskaper, främst deras funktionsnedsättning. När arbetsuppgifterna kräver abstrakt tänkande och dessutom organiseras så att det är svårt för andra att erbjuda hjälp, kan resultatet dock bli otillfredsställande. Detta kan kompenseras av personlig stil, hjälpmedel eller en flexibel arbetsorganisation, där personen kan undvika de arbetsuppgifter han eller hon inte klarar.

Inte heller *instrumentellt stöd*, som är mer inriktat mot förändring av arbetsuppgifterna, förekommer i någon högre grad. De flesta arbetsuppgifter är välkända och utförs som långa rutiner, men när arbetsbyte/förändring krävs, är tillgång till arbetsledning av betydelse, och/eller ett hjälpmedel som visar när personen skall byta arbetsuppgift. I begreppet *instrumentellt stöd* ingår även att bli företrädd av en talesperson. Detta förekommer inom daglig verksamhet. På lönebidragsarbetsplatserna skapar anställningsförhållandet en mer formaliserad arbetsledning och i arbetsledarrollen ingår inte att företräda en anställd utanför arbetstid, även om det här förekommer informella inslag.

Man kan förvänta sig ett stort behov av *kognitivt stöd* – råd och vägledning – eftersom denna form av stöd är i hög grad inriktad mot att kompensera de funktionshindrade personernas intellektuella begränsningar. Det är speciellt i de situationer då en icke-införstådd person inte förväntar sig att möta någon med ett intellektuellt funktionshinder, som det kan erfordras råd och vägledning. Det mer självständiga förhållnings sättet till arbetskamrater och arbetsledning på lönebidragsarbetsplatserna medför ett mer begränsat inslag av råd och anvisningar – på gott och ont.

För att ge *feedback* krävs närhet. Inom daglig verksamhet baseras relationen emellan funktionshindrad och handledare/arbetsledare inte på den vedertagna relationen mellan arbetsledare och arbetstagare, utan på ett omsorgsuppdrag som inte är begränsat till arbetsprestation utan som även inbegriper stil, hållning, uppträdande samt förhållningssätt till kunder och allmänhet. Detta bäddar för omfattande feedback som även för med sig en tydligare negativ kritik och korrigerings.

I studien har jag inte fokuserat på den vardagliga form av *emotionellt stöd* som i allmänhet finns på en arbetsplats, utan på vad jag kallar en ”signifikant” form av emotionellt stöd; då en person träder in för att lindra ”känslomässiga utbrott”. Genomgående ges emotionellt stöd i denna kontext av vissa personer och i vissa sammanhang och riktar sig mot den speciella form av utsatthet som det kan innebära att ha ett intellektuellt funktionshinder och inte förmå och hantera en utsatt situation.

I kapitlet har jag slutligen visat på en speciell form av *nätverksstöd* som jag kallar för *nätverksbygge*. Personerna inom daglig verksamhet har få eller inga kontakter med icke-utvecklingsstörda personer. Handledarna på Varuhuset styr därför, främst de manliga, gruppdeltagarna till att arbeta tillsammans med Varuhusets anställda, och uppmuntrar också gruppmedlemmarna att ha kamratliga relationer till varandra och att acceptera hjälp och stöd från handledare som inte är väl kända.

KAPITEL 11 SAMMANFATTANDE ANALYS OCH KOMMENTARER TILL RESULTATET

I detta kapitel sammanfattas studiens viktigaste resultat. Först redogörs för bakgrund och några övergripande slutsatser, därefter sammanfattas och kommenteras svaren på varje frågeställning såsom de har presenterats i studiens resultatkapitel (kap. 7-10). Slutligen diskuteras några aspekter på resultatet.

Studien tar sin utgångspunkt i Handikappreformen, en av de stora socialpolitiska förändringar som genomfördes inom handikappområdet i Sverige under slutet av 1900-talet. Ett viktigt mål för denna reform var att personer med funktionshinder – däribland de med utvecklingsstörning – inte längre skulle leva åtskilda – segregerade – från samhället (Brusén och Hydén, 2000). De skulle integreras under de ideologiska ledstjärnorna delaktighet och jämlikhet. Även om reformverksamheten i hög grad fokuserade på skola, boende och personligt stöd, så utgick den också från grundantaganden om arbetets positiva betydelse för alla, och då även för personer med intellektuella funktionshinder/arbetshandikapp, och arbete som en väg till integrering i samhället (SOU 1990:19; SOU 1991:46).

Vid ungefär samma tidpunkt ökade arbetslösheten radikalt i Sverige. Den drabbade också de grupper som stod i fokus för den socialpolitiska reformverksamheten, och arbetslösheten bland funktionshindrade ökade (Handikappolitiska utredningsinstitutet, 1996). Även om läget på arbetsmarknaden förbättrats något sedan dess, så kvarstår det faktum att gruppen personer med funktionshinder är en utsatt och marginaliserad grupp på arbetsmarknaden (Statistiska centralbyrån, 2001).

Studiens *övergripande syfte* är att studera integration av personer med intellektuella funktionshinder i de sammanhang där de har sina arbeten och sin sysselsättning. Studien består av tre delstudier. Den första delstudien fokuserar på kontexten – arbetsplatsen – och undersöker vilken betydelse arbetsplatskulturen har för att personer med intellektuella arbetshandikapp skall ingå i arbetsgemenskapen (integreras). Den andra delstudien behandlar ”frågan om arbetets mening” – vilken betydelse ett

arbete kan ha för en person med ett intellektuellt arbetshandikapp och vilken inställning en funktionshindrad person har till sitt arbete. Den tredje delstudien behandlar olika aspekter på hjälp och hjälpgivare samt undersöker vilket socialt stöd en person med ett intellektuellt arbetshandikapp får i realiteten på sin arbetsplats. Studiens centrala begrepp är – Arbete, Arbetsplatskultur, Integrering och Segregering, samt Socialt Stöd.

Studiens huvudpersoner har alla ett intellektuellt funktionshinder. Detta är ett kognitivt funktionshinder som har med förståelse och verklighetsuppfattning att göra. Det innebär att de har svårigheter att tänka abstrakt, exempelvis att förstå text. Det är ett funktionshinder som påverkar individens hela livsföring: arbete, boende och fritid. Ett funktionshinder eller en funktionsnedsättning är inte enbart en personlig egenskap utan skall ses i samspel mellan individ och omgivning (Socialstyrelsen och Världshälsoorganisationen, 2003). Det innebär att omgivningen – miljön – på en arbetsplats kan försvåra eller underlätta effekten av funktionsnedsättningen.

I sin lindrigaste form innebär ett intellektuellt funktionshinder att en person kan leva ett normalt eller nästan normalt liv. I en mer uttalad form innebär det att personen behöver och har rätt till samhällets hjälp och stöd. Studien undersöker några arbetsplatser med intellektuellt funktionshindrade personer som tillhör två administrativt definierade grupper – de som har arbete som sysselsättning i form av daglig verksamhet, och de med arbete som försörjning i form av lönebidrag.

LSS-insatsen daglig verksamhet, omfattar ett personligt utformat stöd, och lönebidrag, som är ett ekonomiskt stöd riktat till arbetsgivaren, omfattar inte nödvändigtvis ett personligt stöd. Avsikten med LSS-insatsen är att den skall kompensera funktionsnedsättningen med målsättningarna jämlikhet och delaktighet (SFS 1993:387). Lönebidraget skall leda till att personen kan få och behålla ett arbete på den öppna marknaden (Sysselsättningsutredningen, 1978).

Studiens uppläggning

Den empiriska undersökningen tog sin utgångspunkt i en översiktsstudie av explorativ karaktär (presenteras i Bilaga 1). Översiktsstudiens viktigaste resultat är att endast en liten del av de inom daglig verksamhet – åtta procent – befinner sig i socialt integrerade arbetsituationer, och att gruppen utvecklingsstörda inom daglig verksamhet därför utgör en segregerad grupp inom arbetsmarknaden. Slutsatsen är att daglig verksamhet inte har varit en framgångsrik väg till integration för personer med utvecklingsstörning på vanliga arbetsplatser. Översiktsstudien bekräftar således bilden av en svår situation på arbetsmarknaden – mätt i kvantitativa mått – för personer med utvecklingsstörning. Denna studie utgjorde också ett sätt att välja ut arbetsplatser och personer till de följande delstudierna.

Dessa arbetsplatser och personer valdes så att de skulle uppvisa så stora olikheter som möjligt: olika branscher, de intellektuellt arbetshandikappade personerna skulle ha olika arbetsuppgifter, olika kön samt olika storlekar på arbetsplatserna (antal anställda).

I undersökningen har olika teoretiska begrepp, utgångspunkter och undersökningsfokus använts. Undersökningsarbetet med de olika delstudierna genomfördes genom återkommande besök på arbetsplatserna och med hjälp av olika forskningsmetoder; en kvantitativ delstudie – byggd på observationer, intervjuer och skattningar – och kvalitativa fallstudier med observationer, deltagande observation, samtal och intervjuer, och då inte bara med de intellektuellt arbetshandikappade personerna utan även med deras arbetskamrater och handledare.

Resultatet visar på den i grunden positiva betydelse som arbetet har för de intellektuellt arbetshandikappade personerna, men också på svårigheter som de möter på sina arbetsplatser.

De viktigaste resultaten i undersökningen kan sammanfattas i följande fem punkter:

- Resultatet visar att de intellektuellt arbetshandikappade personerna, *inte är fullt ut integrerade på sina arbetsplatser*. Det kan uttryckas som att de har annorlunda arbetsvillkor än övriga på arbetsplatsen, vilket innebär *en form av underordning och utanförskap, men av olika grader*.
- Med utgångspunkt från denna underordning och detta utanförskap på arbetsplatserna söker sig de intellektuellt arbetshandikappade personerna mot vad som skulle kunna sammanfattas som *”normala livsmönster och ett liv som andra”*. Detta utgör både ett ideal och en konkret verklighet, vilket de till viss del får tillgång till. De strävar också efter att komma bort ifrån den situation som de befinner sig i, vilken utgör idealets motsats – *”det avvikande och det annorlunda”* – funktionshindrad och utanför den reguljära arbetsmarknaden.
- Det normala livsmönster som de intellektuellt arbetshandikappade personerna söker sig mot kan se ut på olika sätt: *en socialt accepterad roll inom familjen, en yrkesroll, ett jobb att gå till och/eller social gemenskap*.
- Resultatet visar också hur de riskerar att *utsättas för överkrav*, eftersom de ibland inte har förmåga att leva upp till de krav och förväntningar som ställs på dem på deras arbetsplatser.
- För att klara sitt arbete är de *beroende av socialt stöd*. Detta leder till en motsägelsefull situation. De är beroende av stöd och hjälp på sina arbetsplatser – men detta stöd är också en del av deras annorlunda arbetssituation.

En viktig skillnad som framgår av resultatet är att personerna inom daglig verksamhet, orienterar sig bort från den *negativa och stigmatiserande* roll de får genom att förknippas med gruppen utvecklingsstörda, dagcenter och i förlängningen – med omsorgsverksamheten.

För dem innebär arbetet på en vanlig arbetsplats dessutom *en privilegierad ställning* i förhållande till andra personer med utvecklingsstörning inom omsorgsverksamheten. De lönebidragsanställda däremot relaterar sig inte till gruppen utvecklingsstörda, omsorgsverksamheten eller liknande. De lönebidragsanställda befinner sig således närmare det *"normala livsmönstret och ett liv som andra"*, medan de personer som finns inom daglig verksamhet befinner sig relativt sett närmare *"det avvikande och det annorlunda"*.

Trots att de funktionshindrade personerna återfinns inom två olika stödssystem – lönebidragsanställning eller daglig verksamhet – och att deras situation på de olika arbetsplatserna i många avseenden är olika, så har personerna i studien *en grundläggande integrationsproblematik* som gemensam nämnare.

INTEGRATION I ARBETSPLATSKULTUREN

Studien utgick från tre frågeställningar som var och en besvarats genom en delstudie. Den första var:

- Vilken betydelse har arbetsplatskulturen för att personer med intellektuellt arbetshandikapp skall ingå i arbetsgemenskapen (integreras)?

Resultatet visar, enligt det instrument som användes (Hagner, 2000), att de olika arbetsplatserna har, i olika hög grad, utvecklade arbetsplatskulturer, och att de intellektuellt arbetshandikappade personerna är, i olika grader, integrerade i dessa arbetsplatskulturer.

De större arbetsplatserna visar sig ha en mer utvecklad arbetsplatskultur och de intellektuellt arbetshandikappade personerna är i lägre grad integrerade på dessa arbetsplatser. Exempelvis när det förekommer mer formaliserade aktiviteter – som personalmöten – på de större arbetsplatserna, då deltar de inte.

De mindre arbetsplatserna har en i lägre grad utvecklad arbetsplatskultur och de intellektuellt arbetshandikappade personerna är i högre grad integrerade på dessa arbetsplatser. De är, exempelvis mer delaktiga i arbetsprocessen på de mindre arbetsplatserna. Det framgår också att de funktionshindrade personerna deltar mer i den sociala samvaron på de mindre arbetsplatserna.

- En slutsats är att storlek på företag har betydelse för integrationen och att en mindre arbetsplats (antalet anställda) leder till högre grad av integration.

Hur de funktionshindrade personernas arbetsuppgifter har organiserats har jämförelsevis mindre, men viss, betydelse och främst om de arbetar enskilt eller i grupp. Branschtillhörigheten har förhållandevis mindre betydelse. Det som har betydelse är om det medför kontakter med kunder och allmänhet. Med det undersökningsinstrument som användes (Hagner, 2000) är det inte möjligt att uttala sig om könstillhörighetens betydelse, eftersom manualen inte innehåller frågor om kön.

Det kan finnas flera förklaringar till att integrationen är större på en mindre arbetsplats, men en är att om en mindre grupp skall utföra samtliga arbetsuppgifter, blir alla beroende av att var och en fullgör sin uppgift. Närheten mellan personerna på arbetsplatsen bidrar också till förväntningar på att alla skall delta i gemensamma aktiviteter.

Man bör dock komma ihåg att några av de frågor, som ingår i den fråge-manual som ligger till grund för detta resultat (Hagner, 2000), är konstruerade utifrån förhållanden på en större arbetsplats. Exempel på sådana förhållanden är möjlighet till avancemang och introduktion för nyanställda. Min slutsats blir att när syftet med ett arbete är integrering är små arbetsplatser att föredra. Men man kan naturligtvis inte utesluta att utstötningsmekanismer, mobbning och förtryck också *kan* vara starka på en mindre arbetsplats. Resultatet av denna undersökning visade dock inte på detta.

Det faller sig även naturligt att jämföra arbetsplatser med lönebidragsanställda och arbetsplatser med daglig verksamhet. Ett lönebidragsarbete överensstämmer mer med gängse anställningsförhållanden, och då ställs formella krav på personernas prestationer på samma sätt som för övriga anställda. Motsvarande gäller inte daglig verksamhet. På de arbetsplatser där en person med ett intellektuellt arbetshandikapp har en lönebidragsanställning, finns därför färre skillnader i arbetsförhållanden mellan intellektuellt arbetshandikappade och övriga arbetstagare.

Undersökningen genomfördes med ett instrument utvecklat utifrån amerikanska förhållanden. Den grupp som validerade (face validity) instrumentet menade att det efter vissa förändringar var användbart för svenska förhållanden. Men man bör ändå framföra en reservation mot att dra för långtgående jämförelser mellan arbetsplatskulturer i Sverige och USA och ta med i beräkningen de avsevärda skillnader i socialpolitik, handikapplagstiftning, och arbetslagstiftning (Haveman, Burkhauser m fl, 1984).

I Hagners instrument ingår en fråga om ”bilpool-transporter”, om företaget stödjer arbetstagarnas samåkning, kollektiva färdmedel eller om företaget har egna färdmedel (fråga 28).

I Sverige är kollektiva färdmedel oftast en kommunal angelägenhet och ingår därför inte i arbetsplatskulturen. Instrumentet tar däremot inte upp en svensk företeelse som facklig organisering.

Hagners undersökningsinstrument bygger på ett antagande, att det finns ett samband mellan en stark arbetsplatskultur och den enskildes integrering på sin arbetsplats, som i ljuset av denna studies resultat inte visade sig överensstämma fullt ut. En förutsättning är att det på en arbetsplats *finns* en utvecklad arbetsplatskultur och för detta krävs att arbetsplatsen är tillräcklig stor, hierarkisk och formaliserad så att en arbetsplatskultur kan utvecklas enligt de kriterier som Hagner anger.

Resultatet indikerar också att det kan finnas andra faktorer av betydelse för integrering, som den organisatoriska stödformen för de intellektuellt arbetshandikappade personerna; lönebidrag eller daglig verksamhet. Hagners undersökningsinstrument är konstruerat med utgångspunkt från ett normalt anställningsförhållande vilket bättre överensstämmer med en lönebidragsanställning än med daglig verksamhet.

Dessutom kan andra faktorer också ha betydelse för integrering. En arbetsplats kan rymma stor variation eller homogenitet var gäller arbetsuppgifternas innehåll, yrken eller kompetenser vilket främjar eller motverkar samarbete mellan arbetstagare. Det kan också vara av betydelse för integration vilken grupp på arbetsplatsen som en person tillhör eller identifierar sig med.

En arbetsplats kan dessutom vara öppen, geografiskt spridd eller koncentrerad till en mindre yta, vilket kan leda till att även arbetstagare sprids ut eller koncentreras, något som i sin tur befrämjar eller motverkar en gemensam arbetsplatskultur och integration.

Människor dras slutligen till varandra eller undviker varandra av mer personliga anledningar. Det kan handla om känslomässiga skäl, engagemang eller erfarenheter, vilket resulterar i olika grad av integrering av en intellektuellt arbetshandikappad person på en arbetsplats.

ARBETETS MENING

Den andra frågeställningen som fokuserade på de intellektuellt arbetshandikappade personerna, besvarades genom en kvalitativt inriktad delstudie:

- Vilken betydelse har arbetet för personer med intellektuellt arbetshandikapp?

Resultatet visar på en komplex bild, där arbetet har flera betydelser för de intellektuellt arbetshandikappade personerna. Påfallande är den stora, nästan avgörande, inverkan arbetet har på vardagsliv och vardagsmönster, inte bara under den del av dygnet som de tillbringar på sina arbetsplatser, utan också på aktiviteter och välbefinnande vid andra tidpunkter.

Ett viktigt motiv är arbetets sociala betydelse. Det kan handla om grupp-tillhörighet och gemenskap, men också om en möjlighet att etablera en socialt accepterad roll och – för någon – att få en yrkesroll. Men resultatet visar också i något fall hur hinder på vägen mot en hägrande gemenskap, grupp-tillhörighet och yrkesroll kan utlösa besvikelse och frustration.

De intellektuellt arbetshandikappade personerna har en genomgående positiv inställning till sina arbeten. En bidragande orsak till denna positiva inställning är att de, genom sina arbeten, kommer i kontakt med kunder och allmänhet i en miljö, där de i första hand inte bedöms utifrån sitt funktionshinder utan har större möjlighet att bemötas som alla andra.

Men om de intellektuellt arbetshandikappade personerna inte har ett framträdande funktionshinder, eller om detta inte framgår på annat sätt, då ställs de också inför krav och förväntningar som tillhör det normala arbetslivet, till exempel då de möter kunder på Varuhuset. Kraven kan vara svåra att uppfylla och tangerar gränsen för överkrav. Ett synligt funktionshinder – som de intellektuellt funktionshindrade personerna har på Godisfabriken – leder till att de bemöts, jämförelsevis, i högre grad som annorlunda och avvikande.

Till det avvikande och annorlunda hör att förknippas med dagcenter vilket är en särskild rättighet endast för personer med utvecklingsstörning och som endast är aktuellt för personerna med daglig verksamhet. De tar avstånd från dagcentret. De lönebidragsanställda saknar denna referens till den kommunala verksamheten och de befinner sig på det hela taget närmare ett livsmönster, som kan tänkas överensstämma med hur det ter sig för människor i allmänhet. Personerna inom daglig verksamhet, är däremot närmare omsorgsverksamheten; det avvikande och annorlunda och vad det kan innebära av utanförskap.

Det normala livsmönstret för en lönebidragsanställd kan innebära ett arbete med lön, förhoppning om utbildning, heltidsarbete och avancemang – förhoppningar som man kan förhålla sig tveksam till om de går att uppfylla – eller bara ett välanpassat liv. En person i en utflyttad verksamhet inom daglig verksamhet konfronteras i första hand med andra och mera näraliggande krav; krav på visst uppförande, krav att klara arbetsuppgifter, krav att lyda och göra som man blir tillsagd, krav att dessutom acceptera sitt funktionshinder och att förknippas med omsorgsorganisationen.

Att ha ett arbete innebär att man följer ett mönster av rutiner och procedurer som tillsammans skapar en stödjande struktur – ett vardagens livsmönster – både på och utanför arbetsplatsen. Detta kan för en lönebidragsanställd också bli till ett tvång, där funktionsnedsättningens begränsningar kolliderar med andra ekonomiska och sociala krav; som att få ekonomin att ”gå ihop”, att kombinera familjeliv med små barn, tider att passa hos barnomsorgen, skötsel av hus och hem, arbetslivets krav med sina tider att passa, låg lön, långa arbetsresor och arbetsuppgifter som skall utföras i tid och så vidare.

En person inom daglig verksamhet som har sina arbetsuppgifter förlagda till en arbetsplats tvingas inte att lösa denna, ”det normala livsmönstrets svåra ekvation”. Han eller hon får en privilegierad ställning inom dagcenterverksamheten, genom att personen kan visa att han eller hon behärskar sina arbetsuppgifter inom ett jobb som liknar det som andra i samhället har.

Slutligen – ett arbete kan också vara en källa till frihet som inte bara grundar sig på avståndstagande från något, utan där det viktiga är friheten i sig; en källa till obundenhet och/eller en möjlighet till att skapa ett frirum bortom övervakning och kontroll. Kring dessa två möjligheter – social gemenskap och frihet – skapar det dagliga livet en ram av rutiner som strukturerar vardagen.

SOCIALT STÖD I ARBETET

Den tredje frågeställningen som fokuserade på de intellektuellt arbetshandikappade personerna och deras nätverk, besvarades genom en kvalitativt inriktad delstudie

- Vilket socialt stöd får en person med ett intellektuellt arbetshandikapp?

Min teoretiska utgångspunkt för delstudien var att socialt stöd skall förstås som ett samspel mellan flera faktorer: stödets innehåll, ett stödjande nätverk, arbetets organisering, den sociala omgivningen på arbetsplatsen, olika omständigheter utanför arbetsplatsen och personliga egenskaper hos de intellektuellt arbetshandikappade personerna.

Behov av hjälp och stöd i arbetsprocessen bestäms främst av arbetsteknologi och produktionsinriktning. Av resultatet framgår att de intellektuellt arbetshandikappade personerna vanligtvis inte har några större svårigheter med själva arbetsprocessen, när deras arbetsuppgifter består av upprepade rutiner och repetitiva moment; enkla handgrepp som upprepas. Situationen blir mer komplicerad när arbetsuppgifterna kräver flexibilitet, till exempel när det krävs att de skall göra en avvägning mellan olika handlingsalternativ, och abstrakt tänkande, som att förstå text och följa en alfabetisk ordning. Ett exempel är när Lina skall följa ett ”pressat” arbetsschema som ibland tvingar henne att arbeta in förlorad tid och bedöma tidsåtgång för alternativa tillvägagångssätt. Det innebär dessutom en utmaning för en person med ett intellektuellt arbetshandikapp att möta människor som inte inser konsekvenserna av ett kognitivt/intellektuellt funktionshinder.

De funktionshindrade personernas behov av stöd påverkas emellertid av deras personliga stil. I detta ingår förmåga att söka hjälp i ovana situationer och att vara öppen för att ta emot stöd när det krävs. Resultatet visar att detta kan innebära ytterligare en utmaning för de funktionshindrade personerna.

Men det stöd som de intellektuellt funktionshindrade personerna behöver är inte enbart begränsat till problemsituationer, utan de behöver ett mer generellt stöd i situationer som en icke-funktionshindrad person skulle hantera. Stöd och hjälp är inte heller begränsat enbart till arbetsprocessen. Både lönebidragsanställda och de inom daglig verksamhet behöver hjälp utanför arbetet: i familjen, i boendet och under fritiden. Var gränsen går mellan generellt och probleminriktat stöd är inte heller självklart. För en person med ett intellektuellt funktionshinder kan en vardagsituation innebära en problemsituation.

De funktionshindrade personerna får hjälp och stöd genom *det stödjande nätverket*, främst genom det nära nätverket. De stödjande nätverken kring de funktionshindrade personerna består av ett relativt begränsat antal personer. Det är *nyckelpersoner* på arbetsplatsen och *familjen* utanför arbetet.

Resultatet visar att ett väl fungerande stöd i hög grad utgår från denna nyckelperson, som kan ha olika positioner och roller. Det kan vara en anställd inom den formella arbetsplatsorganisationen som på Kontoret, en grupp- eller arbetsledare som på Hamburgerrestaurangen, en handledare anställd inom omsorgsorganisationen som på Varuhuset eller en företagare som på Godisfabriken.

Resultatet visar att nyckelpersonerna ger både generellt och probleminriktat stöd på och utanför arbetsplatsen, och att det stöd och den hjälp som de intellektuellt funktionshindrade personerna får, har betydelse för hur de klarar sina arbetsuppgifter, arbetssituationen i stort och livssituationen i övrigt. Denna form av stöd är relations- och kommunikationsbaserat. Det bygger på att nyckelpersonen finns till hands, har tid och möjlighet att svara på frågor, hjälpa och instruera den funktionshindrade personen i nya och oväntade situationer.

Resultatet visar också att de intellektuellt arbetshandikappade personerna saknar ett nätverk på och utanför arbetsplatsen som inte är baserat på profession, familj eller funktionshinder, som till exempel icke-funktionshindrade kamrater eller vänner.

Det är skillnad på *hur omfattande* stöd de funktionshindrade personerna får. Ett personligt anpassat stöd ingår inte med nödvändighet i en lönebidragsanställning. I daglig verksamhet ingår det däremot som en väsentlig del. Den mer normaliserade arbetssituationen för de lönebidragsanställda innebär dessutom en större formell distans mellan anställd och stödperson. Detta leder till ökad självständighet för en lönebidragsanställd som gott och väl kan klara sig med lämpliga arbetsuppgifter och ett välordnat liv utanför arbetet. Men i denna självständighet ligger också en större risk att hamna i en utsatt position, att inte få den hjälp som behövs – och att misslyckas.

Lina på Kontoret kan tjäna som exempel på vad som kan hända, när det blir ”för mycket självständighet”. Arbetsledning har avpersonifierats och delegerats till en självstyrande personalgrupp och stödfunktionen har instrumentaliserats. Lina förväntas följa ett skriftligt schema och vända sig till en schemalagd person vid vissa förutbestämda tidpunkter. Resultatet blir att hon gång på gång hamnar i svårigheter. Filip på Hamburgerrestaurangen är däremot ett exempel på en person med en väl avvägd balans mellan stödsatser och arbets- och privatlivets krav.

Kvinnor och män bemöts också olika. Av resultatet framgår också att männen har en mer självständig roll än kvinnorna, och att kvinnorna inom daglig verksamhet är utsatta för en högre grad av kontroll och styrning än de relativt sett självständigare männen.

Inom daglig verksamhet finns en tätare relation mellan personen med funktionshinder och stödpersonen. Personer inom daglig verksamhet får betydligt mer stöd än de mer självständiga lönebidragsanställda. Ett omfattande stöd kan uppfattas som kontroll och övervakning, som praktiseras genom kommentarer, kritik och korrektion. Det som en stödperson kan se som sitt ansvar och som ett svar på ett legitimt behov av hjälp och stöd, kan en stödmottagare uppleva som en form av maktutövning. Även om de funktionshindrade personerna i studien inte klart uttrycker detta så lämnar resultatet visst utrymme för tolkningar åt det hållet.

Resultatet visar också att de intellektuellt funktionshindrade personerna får stöd och hjälp i högre grad än de själva uppfattar. Detta gäller främst personer inom daglig verksamhet.

Detta kan ha på flera orsaker – att de på grund av sitt intellektuella funktionshinder inte uppfattar eller inser stödets omfattning eller är ”hemmablinda”. De har alltid varit hjälpberoende och uppfattar det därför inte som något egenartat. Stöd och hjälp ligger inbäddat och fördolt i relation och kommunikation och kan vara svår att tydliggöra. Personer med funktionshinder är vana vid sin beroendesituation och ser inte ”luften de andas”. Att ta emot stöd och hjälp kan, slutligen, uppfattas som en form av underordning som förknippas med att vara utvecklingsstörd, med omsorgsverksamhet och med att vara annorlunda. Det kan upplevas som stigmatiserande. Slutligen innebär arbete på en vanlig arbetsplats en privilegierad position jämfört med andra personer med utvecklingsstörning som inte har denna möjlighet. Med dagcentret som kuliss är man självständig och ”klarar sig själv”.

STUDIENS KONSEKVENSER

Kohlström (2001) ger, i en översikt över handikapprörelsens inställning till arbetsmarknadspolitiken, uttryck för en kritik mot att handikapprörelsen så ensidigt ställer sig bakom arbetslinjens ”Arbete åt alla”. Med arbete menar handikapprörelsen ett lönearbete; den form av arbete som blivit dominerande i samhället och som kommit att bli arbetets ”prototyp” (se s. 16 och 40-41). Kohlström menar att arbetsmarknadens krav på kreativitet, självständighet, flexibilitet och social kompetens inte gynnar personer med funktionshinder.

I denna studie har jag visat på många av de svårigheter som en intellektuellt arbetshandikappad person möter på sin arbetsplats, som begränsad förmåga att förstå abstrakta begrepp, att möta kunder och allmänhet samt ett omfattande stödberoende. Studien bekräftar på så sätt några av de krav på arbetsmarknaden som Kohlström pekar på.

Men resultatet visar också att ett arbete är viktigt för de intellektuellt arbetshandikappade personernas strävan mot ett normalt livsmönster och ett liv som andra. ”Arbeta åt alla” är för dem inte (enbart) ett lönearbete och en källa till försörjning, utan också frihet, gemenskap och en väg bort från en utsatt och underordnad situation.

Men en intellektuellt arbetshandikappad person kan ställas inför en svårlöslig ekvation – en kombination av svårigheter och högt ställda krav inom arbetet, privatliv och stödberoende. Men konklusionen måste ändå bli att ett lönebidrag eller ett arbete i utflyttad verksamhet på en vanlig arbetsplats upplevs som en övervägande positiv möjlighet för de intellektuellt arbetshandikappade personerna i studien.

Studien som helhet och resultatet visar också på möjligheter att utveckla olika stödformer, både organisation och innehåll. Lönebidrag och daglig verksamhet rymmer potential att utvecklas till en väg mot integration.

Slutsatsen av översiktsstudien (Bilaga 1) är att förhållandevis få personer med intellektuella arbetshandikapp har lönebidrag och få personer inom daglig verksamhet har fått möjlighet att ingå i en utflyttad verksamhet, dvs. arbete på en vanlig arbetsplats. Fler borde få denna möjlighet.

Jag har närmat mig arbetsplatserna med ett brett perspektiv, även om jag har haft vissa avgränsade frågeställningar. Jag har riktat min uppmärksamhet mot vad som händer på arbetsplatsen. Ibland har jag studerat de funktionshindrade personerna, emellanåt deras handledare eller arbetskamrater.

Flera gånger har jag observerat arbetsplatsens miljö och understundom omgivningen. Jag har då ställt mig flera frågor som jag anser möjliga att utveckla och besvara genom fortsatta studier.

Studien öppnar dörren för en diskussion kring innehållet i utflyttad daglig verksamhet och lönebidragsformen. Kan det skapas andra organisatoriska lösningar än lönebidrag och daglig verksamhet, som är bättre utformade för att integrera personer med ett intellektuellt arbetshandikapp på en vanlig arbetsplats?

Vilka erfarenheter är det till exempel möjligt att få från den amerikanska metoden ”supported employment” – ”arbete med stöd” – och vad kan föras över till svenska förhållanden (se kap. 4)? I det amerikanska systemet ingår att en professionell hjälpare – a job coach – deltar i arbetet på arbetsplatsen för att utveckla olika former av stöd åt den intellektuellt arbetshandikappade personen.

Ett syfte med ”supported employment” är att utveckla ett ”naturligt stöd” på en arbetsplats. Vad innebär detta, och hur fungerar detta i förhållande till de speciella stödinsatser som krävs? Av studien framgår att ett socialt stöd är av avgörande betydelse, men hur skall detta stöd vara utformat för att vara gott och rätt anpassat, och vilka kompetenskrav bör man ställa på handledare och arbetsledare? Skall det kanske finnas speciellt utbildade handledare, stödpersoner eller kontaktpersoner på arbetsplatsen?

I den amerikanska metoden ingår också att den intellektuellt arbetshandikappade personen arbetar för lön. Bör en kommun ställa krav på

ekonomisk ersättning för det arbete en grupp eller individ utför inom utflyttad daglig verksamhet och vem skall ersättningen utgå till? Skall den utbetalas till den intellektuellt funktionshindrade personen som en form av lön, eller till kommunen för att inte riskera personens övriga ersättningar? Kommer krav på ersättning att mötas av motkrav från arbetsgivarna på högre arbetsprestation och reglerade arbetstider? Hur skall då ett avtal mellan en intellektuellt arbetshandikappad person, en kommun och en arbetsgivare utformas?

Är lönebidraget, som arbetsmarknadspolitiskt instrument, rätt utformat för en person med ett intellektuellt arbetshandikapp, eller leder det till att den personen inte ”kommer vidare” och får en tillsvidareanställning med full ersättning från arbetsgivaren, utan blir fast i ”bidragsfällan”? Kan en lönebidragsanställd med ett intellektuellt funktionshinder, hoppas på en anställning trots att han behöver speciellt utformat stöd, ett tolerant nätverk och tillrättalagda arbetsuppgifter?

Vilka krav bör ställas på en arbetsplats för att den skall passa för en person med ett intellektuellt arbetshandikapp. Finns det andra branscher som är bättre lämpade än de som är representerade i denna studie, och hur skall en bra arbetsuppgift vara utformad? Är det möjligt att utarbeta ännu tydligare kriterier på en bra arbetsuppgift för en person med ett intellektuellt arbetshandikapp än de som kommit fram i denna studie?

Skall det ställas krav på likabehandling och full delaktighet på arbetsplatsen? Av denna studie framgår att arbetsplatskulturen i hög grad bygger på värderingar som hör hemma inom det informella livet på en arbetsplats. Bör och kan man ställa krav som hör till det informella livet på en arbetsplats eller är det endast möjligt att kräva full delaktighet i formell mening?

Kan man och bör man ställa speciella krav på en person med ett intellektuellt funktionshinder, så att han klarar sitt arbete. Inte bara de speciella färdigheter som tillhör arbetsuppgifterna, utan också vad jag i studien kallat för personlig stil, arbetsmotivation och förmåga att söka hjälp på ett adekvat sätt, krav som sammanfattas som ”förmåga att passa in på arbetsplatsen”?

Jag har i denna studie i hög grad fokuserat på de intellektuellt arbetshandikappade personerna, även om jag ofta vänt mig till arbetskamrater och arbetsledare. Det skulle vara av intresse att byta fokus och undersöka hur andra, arbetskamrater, fackliga funktionärer och personer i olika chefspositioner – med ett avgörande inflytande på arbetsplatsen – ställer sig till personer med funktionshinder och deras arbetsinsats.

I denna studie har mitt syfte varit att undersöka hur personer med intellektuella arbetshandikapp integreras på sina arbetsplatser. Personer och arbetsplatser i studien måste på det hela taget beskrivas som ”lyckade exempel”. Ett annat undersökningsområde vore att mer systematiskt välja ut arbetsplatser där personer med intellektuella arbetshandikapp misslyckas och därigenom studera ”exkludering” – olika former av mobbning, utstötning och vägen bort från arbetsplatsen till arbetslöshet, utslagning eller andra anställningsformer.

För att besvara alla frågor krävs ytterligare forskning och utvecklingsarbete. Inte minst visar denna studie på vikten av metodutveckling inom forskningsområdet och ökade inslag av prospektiv uppläggnings- och design. Det öppnar dessutom dörren till nya arenor inom socialt arbete – *Socialt arbete i arbetsmiljöer* – ett administrativt, organiserande och ingripande arbetande som kräver delvis ny kunskap. Utöver ingående kunskap om intellektuella och andra funktionshinder, så krävs kunskap om förhållanden på arbetsmarknaden – om arbetsliv, arbetsorganisation och arbetslagstiftning. Detta kräver i sin tur *metodutveckling* inom området. Hur bör en socialarbetare agera för att underlätta integrering av personer med intellektuellt arbetshandikapp på en arbetsplats? Kunskap som i sin förlängning skulle gynna den större gruppen personer med funktionshinder.

ÖVERSIKTSSTUDIEN

Bakgrund, syfte och frågeställningar

För att få en översiktlig bild över arbetssituationen för personer med intellektuella arbetshandikapp med lönebidrag och utvecklingsstörda med LSS-insatsen daglig verksamhet (SFS 1993:387), genomfördes en kartlägningsstudie under år 2000. Det geografiska undersökningsområdet var Göteborg och Bohuslän.

Undersökningsområdet var Göteborg och Bohuslän, eftersom det utgjorde en geografisk enhet, tillräckligt stor för att omfatta olika miljöer – från storstad till glesbygd, från skärgård till jordbruksbygd. Det omfattar olika verksamhetsinriktningar och arbetsplatser – skilda storlekar på arbetsplatser och många olika branscher. En viktig orsak var även att det utgjorde en administrativ enhet. Det var möjligt att centralt få fram statistiska uppgifter från området.

Översiktsstudien började med en kartläggning av hur många personer med utvecklingsstörning som fanns inom en verksamhet i ett område, därefter ställdes frågor om hur många som fanns inom integrerade miljöer och i olika arbeten. En avsikt var att, om möjligt, fånga samtliga variationer.

Översiktsstudiens syfte var att beskriva och analysera arbetssituationer för personer med intellektuella funktionshinder. Ett annat syfte var, utöver att få en översiktlig bild, att välja ut arbetsplatser för fördjupade studier. Denna studie undersöker

Vilka arbeten utför personer med intellektuella arbetshandikapp inom daglig verksamhet och med lönebidrag?
Hur stor del av de med daglig verksamhet arbetar i socialt integrerade arbeten?

TEORETISK UTGÅNGSPUNKT

Söder har med utgångspunkt från skolförhållanden differentierat integrationsbegreppet på följande sätt (1980).

Fysisk integrering – det fysiska eller geografiska avståndet mellan den handikappade och icke-handikappade är reducerat. Den vanligast förekommande integreringsformen i svenska skolor med segregerade klassrum i reguljära skolbyggnader.

Funktionell integrering – den funktionella distansen är reducerad. Detta betyder att handikappade och icke-handikappade elever använder samma undervisningsmateriel och resurser. Denna funktionella integrering kan delas upp i ”samutnyttjande” ”enbart av materiel, samtidigt eller vid skilda tillfällen” och ”samarbete”, alltså planerade gemensamma aktiviteter.

Social integrering – den sociala distansen är reducerad. Detta betyder att den handikappade personen utgör en del i en gemenskap med icke handikappade personer i regelbundna och spontana kontakter.

Samhällelig integrering – den vuxne handikappade personen har samma tillgång till resurser och samma möjligheter som andra att påverka sin livssituation. Hon har en produktiv roll i arbetslivet och utgör tillsammans med andra en del i en samhällelig gemenskap.

Dessa fyra former uttrycker en hierarki, på så sätt att funktionell integrering även omfattar fysisk integrering och samhällelig integrering omfattar alla övriga nivåer.

Söder (op cit.) beskriver en skolsituation, men jag menar att denna differentiering av integrationsbegreppet kan appliceras på andra kontexter, till exempel för att analysera daglig verksamhet. Jag har därför gjort följande transkribering:

Segregerad verksamhet – Personer med ett intellektuellt funktionshinder har sin verksamhet förlagd till dagcentret, eller till en ”satellitgrupp” eller annex²⁵.

Fysisk integrering – Det geografiska avståndet är reducerat, men personer med ett intellektuellt funktionshinder upprätthåller en segregerad verksamhet inom en reguljär verksamhet. Exempel på detta är då de arbetar i en egen avskild lokal inom ett företag och utför arbetsuppgifter som inte hade utförts om de inte varit där. Exempel på detta är även återvinning eller catering, som annars inte hade förekommit på arbetsplatsen.

Funktionell integrering – De samutnyttjar lokalerna och samarbetar kring aktiviteter, arbetar i samma arbetslokaler och använder samma personalutrymmen som ordinarie arbetstagare, delar arbetsuppgifter, ingår i arbetskedjan och utför ett förekommande arbete på arbetsplatsen.

Social integrering – innebär samvaro med ordinarie arbetstagare i regelbundna och spontana kontakter. Personer med ett intellektuellt funktionshinder och arbetsplatsens personal samtalar med varandra om arbetsuppgifter. De hälsar på varandra och samtalar om vardagen och allmänna frågor. Detta görs regelbundet med någon eller några på arbetsplatsen.

Samhällelig integrering innebär att personer med ett intellektuellt funktionshinder har tillgång till samma resurser och möjligheter som andra, vilket inte är möjligt inom ramen för daglig verksamhet. Denna form av integrering är inte är möjligt inom ramen för daglig verksamhet, eftersom daglig verksamhet i sig är en rättighet för personer med utvecklingsstörning. De tre integreringsnivåerna, och speciellt ”social integrering” har haft betydelse i undersökningsarbetet genom att tjäna som en teoretisk utgångspunkt.

En operationalisering av ”social integrering” användes som ett kriterium på att en person var integrerad på sin arbetsplats.

²⁵ En satellitgrupp eller ett annex är då en mindre grupp inom ett dagcenter bedriver sin verksamhet i mindre lokaler i närheten av dagcentret.

DATAINSAMLINGSMETODER

Delstudien hade karaktären av en surveyundersökning. En avsikt med denna form av undersökning är oftast att ta fram underlag för fortsatta studier. Karakteristiskt är att data samlas in genom exempelvis intervjuer eller enkäter och kompletteras med offentligt material (Swedner, 1978). Den huvudsakliga metoden har varit telefonintervjuer, men jag har även använt mig av personintervjuer samt studier av presentationsbroschyrer, hemsidor och offentligt material.

Urval

Lönebidragsgruppen

En grupp bestod av personer med intellektuellt arbetshandikapp – utvecklingsstörning, autism och ADHD²⁶ – och lönebidrag. Gruppen, totalt 132 personer, utgjorde samtliga arbetsökande vid Arbetsmarknadsinstitutet – intellektuellt arbetshandikappade, AMI – Ia²⁷, i Göteborg. Listan ställdes samman av AMI och bygger på en inventering av de personer som hade lönebidrag under juni-augusti 1998. Materialet redovisade personernas kön, företagets namn och organisationsnummer samt det år och månad då personen beviljades lönebidrag. Kartläggningen bygger således på ett sekundärmaterial.

Gruppen inom daglig verksamhet

Den andra gruppen var personer med LSS-insatsen daglig verksamhet inom Göteborg och Bohuslän (SFS 1993:387). Inom denna verksamhet kallas detta funktionshinder för utvecklingsstörning. Kartläggning och urval genomfördes i flera steg.

²⁶ ADHD är ett neuropsykiatriskt funktionshinder med symtom som koncentrationssvårigheter, överaktivitet och motoriska svårigheter (Beckman, 1999).

²⁷ AMI Ia har efter en förändring av organisation och inriktning under 2000 döpts om till Arbetsförmedlingen Rehabilitering. En omorganisation som innebar att detta var den möjlighet till kartläggning som stod till buds.

Genomförande

Telefonintervjuer

Genom en systematik som påminner om ”snöbollsmetoden” (Seaberg, 1988) har jag stegvis kommit i kontakt med informanter inom kommunernas ”daglig verksamhet”. Det har varit enhetschefer, verksamhetschefer, dagcenterföreståndare, gruppleddare eller personer som arbetat lång tid inom verksamheten. Personerna valdes ut genom jag sökt en ”ansvarig person” inom kommunen. Dessa informanter har telefonintervjuats och frågor ställdes om daglig verksamhet i kommunen/stadsdelsområdet, dagcenterorganisationen, utflyttade grupper och personer i enskild utflyttad verksamhet, verksamhetens innehåll – vilken målgrupp eller aktivitet – samt hur många som ingår i verksamheten, både personal och omsorgstagare. Dessutom ställdes frågor om deltagarnas kön och antal personer i verksamheterna, i vilka lokaler de bedrev sin verksamhet och vilka omvärldskontakter gruppen hade. I genomsnitt fem personer har intervjuats inom varje kommun eller stadsdelsområde i Göteborg. Sammanlagt resulterade det i ett 70-tal intervjuer. Intervjupersonerna får betecknas som nyckelinformanter, i den mening att de är personer som är väl införstådda med verksamheten inom den kommun eller det stadsdelsnämndsområde där de är verksamma. Undersökningen genomfördes under våren 2000.

Under hösten 2000 genomfördes uppföljningsintervjuer. Jag hade då identifierat ett antal särskilt intressanta verksamheter och personer som var ansvariga för dessa. Jag vände mig då direkt till de ansvariga för ”utflyttad verksamhet”. På så sätt fick jag direktkontakt och kunde ställa frågor om verksamhetens innehåll, kontakter med det omgivande samhället och om de hade möjlighet och var villiga att delta i en undersökning.

Metoden, att göra telefonintervjuer, hade den fördelen att jag därigenom fick direktkontakt med rätt person i kommunen. Jag fick dessutom omedelbart svar om de hade möjlighet och var villiga att delta i en undersökning. Metoden resulterade inte heller i några svarsbortfall.

Undersökningen har bara omfattat den dagliga verksamhet som drivs i kommunal regi och som LSS-insats. I undersökningen ingår till exempel inte kooperativa verksamheter.

Intervjuer med nyckelpersoner och experter

Under arbetets gång, när jag sökt mig fram inom kommunerna, har jag kommit i kontakt med ett stort antal personer – nyckelinformanter – som lämnat information och som har kunnat hänvisa mig vidare.

Begreppet nyckelinformant används på olika sätt. Ibland betecknar det personer som kan sägas vara ”dörröppnare”. De är en del av fältet, de har inflytande och kontakter och kan vara en väg för forskaren att få tillträde (Kristiansen och Krogstrup, 1999). Ibland används det för att beteckna personer som har kunskap eller överblick över fältet så att de kan berätta om det utan att de med nödvändighet är en del av det. De är experter inom området (Burgess, 1991).

Främst har jag etablerat kontakt med intresserade och initierade personer inom kommunal verksamhet, men jag har även samtalat med personer inom särskola, landsting, Arbetsmarknadsverket, Samhall, handikapporganisationer och kooperativ verksamhet för funktionshindrade. Dessa kan betecknas som experter. De har bidragit med värdefull bakgrundsinformation. Vissa informantintervjuer har varit fokuserade med direkta frågor kring informantens specialkunskaper, andra har haft karaktären av öppna intervjusamtal.

Informanterna har i allmänhet haft stora kunskaper och mångårig erfarenhet av området. Värdet av informanternas bidrag har varit att de, förutom deras beskrivning av verksamhetsområdena, haft ingående specialkunskaper och kunnat rekommendera andra med specialkunskaper. De har då tjänat som referenter och ”dörröppnare”. Under perioden 2000-2002 genomfördes ett femtontal intervjuer med experter inom området.

Genom dessa samtal och intervjuer har jag fått en god inblick i de möjligheter som finns för personer med intellektuella arbetshandikapp att få ett arbete på öppna marknaden, om övergången mellan skola och arbete, och om olika projekt för att underlätta för personer med funktionshinder att komma ut i arbetslivet. Och inte minst har jag fått ta del av informanternas intryck – positiva och negativa – kring alla möjligheter och hinder som personer med funktionshinder möter på arbetsmarknaden.

Genom telefonintervjuerna – att ringa upp kommunerna och successivt söka mig fram till olika tjänstemän – har jag således kommit i kontakt med en mängd personer som varit direkt involverade i verksamheterna och som bidragit med information och synpunkter.

Etiska överväganden

Under hela undersökningsarbetet har en kontaktperson på AMI/Af varit informerad om studiens syfte och behjälplig med information. Den sammanställning över lönebidragsanställda som jag fick av AMI skulle enligt överenskommelsen enbart användas för en kartläggningsstudie. Jag hade därför inte haft direktkontakt med företagen, vilket inte heller varit nödvändigt. Därmed garanterades anonymiteten även genom att jag redovisar översikten uppdelad på olika yrkesgrupper utan möjlighet att identifiera enskilda företag.

Vid kartläggningen över daglig verksamhet sökte jag mig stegvis via telefonsamtal fram till ansvariga och initierade personer och för mig intressanta verksamheter inom kommunerna. I början av samtalet lämnade jag information om forskningsprojektet och att data skulle användas för forskningsändamål. I allmänhet innebar detta inte några problem, eftersom det handlade om information som kunde inhämtas via hemsidor, presentationsmaterial och verksamhetsbeskrivningar.

Många informanter var intresserade av att ta del av det insamlade materialet och få veta om det fanns verksamheter som liknade den egna eller om det utvecklats nya och för dem intressanta verksamhetsformer. Jag hade inga betänkligheter att lämna sådan information.

Informanterna uttryckte sig inte heller på något sätt respektlöst när de beskrev verksamheterna utan berättade om dem i allmänna ordalag och med hänsyn till anonymitet.

Bearbetning och analys

Den totala översikten kom att omfatta 225 grupper samt personer inom daglig verksamheter. Samtliga har officiella eller interna namn som underlättade identifikation. De har oftast en fast deltagargrupp med personal knuten till gruppen och hemvist eller "egen" lokal. Verksamheten är planerad enligt den lilla gruppens princip (Bakk och Grunewald, 1998). Grupperna är sysselsatta med en mängd olika verksamheter, arbetsuppgifter, former av sysselsättning och aktiviteter.

Det insamlade materialet bearbetades i enlighet med forskningsprojektets huvudsyfte: att finna och undersöka integrerad verksamhet, i betydelsen att de har sin dagliga verksamhet utflyttad från dagcentret enskilt eller i grupp och arbetar tillsammans med ordinarie arbetsstyrka på en arbetsplats.

Analysen genomfördes i två steg. Det första steget utgjordes av en kategorisering enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning. Statistiska Centralbyrån producerar Arbetskraftsundersökningarna (AKU), som är Sveriges "officiella arbetslöshetsstatistik". I AKU ingår återkommande undersökningar av funktionshindrades situation på arbetsmarknaden (Statistiska centralbyrån, Handikappombudsmannen m fl, 1997; Statistiska centralbyrån, Arbetsmarknadsstyrelsen m fl, 1999; Statistiska centralbyrån, 2001). Undersökningarna redovisar bland annat funktionshindrades arbetslöshet inom olika yrken och branscher. Jag har använt mig av AKU:s yrkesindelning (Statistiska centralbyrån, Handikappombudsmannen m fl, 1997) för att kategorisera och redovisa materialet.

Det andra steget var att dela in materialet utifrån en modifiering av Söders kategorisering av olika former av integrering (1980). Söders indelning omfattar fyra former av integrering – fysisk, funktionell, social och samhällelig.

Jag har delat in materialet i två kategorier, socialt integrerade verksamheter och övriga²⁸. Den huvudsakliga orsaken var att jag ville identifiera de grupper som var socialt integrerade för att kunna göra urval inför de fortsatta fallstudierna.

²⁸ Kravet för socialt integrerad arbetssituation var ”samvaro med ordinarie arbetstagare i regelbundna och spontana kontakter. De funktionshindrade och arbetsplatsens personal samtalar med varandra om arbetsuppgifter. De hälsar på varandra och samtalar om vardag och allmänna frågor. Detta görs regelbundet med någon eller några på arbetsplatsen”. Övriga tillhörde kategorin ”segregerad eller fysiskt och funktionellt integrerad arbetssituation”.

RESULTAT

Anställning med lönebidrag

I detta avsnitt redovisas resultatet av kartläggningen/översikten. Sammanställningen av personer med intellektuellt arbetshandikapp som hade lönebidrag gjordes under juni till augusti sommaren 1998. Den omfattar totalt 132 personer, vilka utgör samtliga registrerade vid AMI-Ia i Göteborg. De lönebidragsregistrerade har kategoriserats enligt AKU:s indelning²⁹. Översikten visar vilka arbeten de lönebidragsanställda har. Ett ”exempelarbete” får tjäna som illustration.

²⁹ Arbetskraftsundersökningarna (AKU) är Sveriges officiella arbetslöshetsstatistik och bygger på månatliga telefonintervjuer med ca 6000 personer. Åren 1997, 1998 och 2000 innehöll undersökningarna tilläggsfrågor kring sysselsättning för personer med funktionshinder. (Statistiska centralbyrån, Handikappombudsmannen m fl, 1997; Statistiska centralbyrån, Arbetsmarknadsstyrelsen m fl, 1999; Statistiska centralbyrån, 2001).

Tabell 1. Arbetsuppgifter för personer med intellektuella arbetshandikapp och lönebidragsanställning, 1998 samt för befolkningen i Sverige totalt, frekvens och totalt, 1997 (n =132).

ARBETSUPPGIFTER	Exempel	Antal personer	Fördelning i procent	Befolkningen totalt i procent ³⁰
Tekniskt naturvetenskapligt arbete Samhällsvetenskapligt, humanistiskt, konstnärligt arbete, militärt arbete			0	21,7
Hälso- och sjukvårdsarbete socialt arbete, veterinärarbete	Barnskötare	6	4,5	14,3
Administrativt, kameralt och kontorstekniskt arbete	Kontorsarbete	3	2,3	9,7
Kommersiellt arbete	Bensinstationsbiträde Restaurangbiträde	21	16,9	8,0
Lantbruks-, skogs- och fiskeriarbete		0	0	4,2
Transport- och kommunikationsarbete	Chaufför	3	2,8	6,1
Tillverkningsarbete, gruv- och stenbrytning	Lagerbiträde Verkstadsmekaniker Arbetsbiträde	52	39,5	25,4
Servicearbete	Vaktmästare Fastighetsskötare Köksbiträde Lokalvårdare	45	34,0	10,6
Summa		132	100	100

Denna översikt omfattar lönebidragsanställda i de södra kommunerna av Göteborg och Bohuslän, vilka kan beskrivas som kustnära tätorter i ett expansivt Västsverige. Enheten AMI-Ia i Uddevalla, som administrerade lönebidrag för kommuner i mellersta och norra Bohuslän, ingår inte i

³⁰ Statistiska centralbyrån, Handikappombudsmannen m fl,1997.

undersökningen. ”Befolkningen totalt” omfattar alla i Sverige, och även om man inte kan göra direkta jämförelser lämnar den utrymme för reflektioner.

Typvärdet för hela lönebidragsgruppen är ”Tillverkningsarbete m.m.”, 52 personer – med lagerbiträde, verkstadsmekaniker och arbetsbiträde som exempel. På andra plats finns ”Servicearbete”, 45 personer, med vaktmästare som exempel. Inte mindre än av 97 av de 132 ingår i dessa två kategorier. Karlsson refererar till Riksrevisionsverket, som rapporterar att den vanligaste typen av lönebidragsarbete är kontorist och vaktmästare/fastighetsskötare (Karlsson, 1999; Riksrevisionsverket, 1998).

Grundmaterialet är könsuppdelat och visar en stor övervikt av män – 84 män i jämförelse med 48 kvinnor. Karlsson refererar till Riksrevisionsverket, som konstaterar att män utgör 60 procent av totala antalet lönebidragsanställda (op. cit. s. 18). Den största manliga yrkesgruppen i min undersökning är ”Tillverkningsarbete m.m.” med 43 personer inom kategorin. Antalet kvinnor inom denna kategori är 9 lönebidragsanställda, med arbetsbiträde som typexempel. På andra plats kommer kategorin ”Servicearbete”. Även den har en överrepresentation av män, som till exempel arbetar som fastighetsskötare och vaktmästare. Kvinnliga arbeten i denna kategori är köksbiträden och lokalvårdare. Ser man bara till typvärdet för den kvinnliga gruppen är det kategorin ”Kommersiellt arbetet”, med restaurangbiträde som typexempel. Inte mindre än 18 av 21 personer inom denna kategori är kvinnor.

Tabellen visar samma tendens till könsfördelning – både horisontellt och vertikalt – som arbetsmarknaden i stort och som arbetsmarknaden för funktionshindrade (Persson, Wadensjö m fl, 1998).

Vid en jämförelse mellan lönebidragsanställda och befolkningen totalt finner man en överrepresentation av lönebidragsanställda inom vissa kategorier. Största skillnaden mellan de två grupperna finns inom ”Servicearbete” därefter följer ”Tillverkningsarbete m.m.” och slutligen ”Kommersiellt arbete”. Lönebidragsanställda är ”underrepresenterade” inom främst ”Tekniskt naturvetenskapligt arbete m. m.”, där de saknas helt, därefter följer ”Hälso- och sjukvårdsarbete m. m.” och ”Administrativt arbete m. m.”.

En förklaring till skillnaderna, som även Karlsson för fram (Karlsson, 1999 s. 19), kan vara att många arbeten kräver formell kompetens i form av utbildning, vilket vanligen utesluter personer med intellektuella funktionshinder. Man kan även notera att lönebidragsanställda inte finns inom ”Lantbruks-, skogs- och fiskearbete”. Förklaringen till detta är sannolikt att materialet är insamlat i tätort och storstadsområden.

Sammanfattningsvis kan konstateras att de lönebidragsanställda är starkt koncentrerade inom vissa arbets kategorier – som ”Tillverkningsarbete” – och även till vissa arbeten inom dessa kategorier. Men man kan även konstatera att de lönebidragsanställda saknas inom andra områden. Detta beror sannolikt på utbildningskrav och regionala omständigheter.

Resultatet måste dock tolkas med försiktighet, då det inte kan uteslutas att den begränsade datainsamlingsperioden (tre sommarmånader under ett visst år) kan ha påverkat representativiteten och därmed generaliserbarheten.

Daglig verksamhet

Översikten beskriver de arbeten som personer med utvecklingsstörning har inom daglig verksamhet. Den beskriver antal personer som befinner sig i socialt integrerade respektive icke-socialt integrerade arbets-situationer. Operationaliseringen har gjorts utifrån en modifiering av Söder (1980).

Daglig verksamhet sker i grupp, därför har individerna kategoriserats efter gruppens aktivitet. I de fall som gruppen har haft flera aktiviteter, eller då enskilda har haft aktiviteter vid sidan av gruppens aktivitet, har den så kallade ”basaktiviteten” varit utslagsgivande. Gruppens verksamhet har kategoriserats enligt SCB:s arbetskraftsundersökning. Materialet omfattar hela Göteborg och Bohuslän.

Tabell 2. Arbetsuppgifter för personer inom daglig verksamhet fördelade på segregerad eller fysiskt, funktionellt integrerad arbetssituation och socialt integrerad arbetssituation i jämförelse med befolkningen totalt, frekvens och totalt (n = 911).

ARBETS- UPPGIFTER	”Exempel”	Segregerad eller fysiskt, funktionellt integrerad arbets- situation	Socialt integrerad arbets- situation	För- delningen totalt i procent båda grupperna	Befolkning totalt i procent ³¹
		Antal individer	Antal individer		
Tekniskt naturvetenskapligt arbete	Hantverk Textilt arbete	188		27,0	21,7
Samhällsvetenskapligt, humanistiskt konstnärligt arbete, militärt arbete	Solidaritets- arbete	59			
Hälso- och sjukvårdsarbete socialt arbete, veterinärarbete	Vård- och omsorgsarbete	3	8	1,2	14,3
Administrativt, kameralt och kontorstekniskt arbete		0	0	0	9,7
Kommersiellt arbete	Affär och försäljning. Kafé-, mat- försäljning	187	38	24,8	8,0
Lantbruks-, skogs- och fiskeriarbete	Djurhållning, lantbruk	36	4	4,4	4,2
Transport- och kommunikationsarbete	Transporter	7	3	1,1	6,1
Tillverkningsarbete, gruv- och stenbrytning	Industriellt arbete, bak och matlagning	260	24	31,2	25,4
Servicearbete	Allt i allo	75	19	10,3	10,6
Summa	911	815	96	100	100

³¹ Statistiska centralbyrån, Handikappombudsmannen m fl, 1997

Den största andelen i materialet är ”Tillverkningsarbete m.m.”, som innebär en segregerad arbetssituation, företrädesvis legoarbete. Gruppen eller personerna tillverkar eller monterar industridetaljer på uppdrag och mot betalning från ett kommersiellt företag. På andra plats kommer ”Konstnärligt arbete” (textilt arbete), även det i en segregerad miljö lokaliserat till dagcenter. Båda dessa typer av arbete bedrivs sällan i någon form av integrerad verksamhet. Däremot förekommer försäljning (”Kommersiellt arbete”) i integrerade miljöer, ofta fysiskt integrerad affärsförsäljning och ofta inne på kommunernas förvaltningskontor. ”Allt-i-allo” är en betydande grupp inom ”Servicearbete”. Den omfattar olika arbetsuppgifter, allt ifrån kontorsservice till tillverkning. Denna grupp är till största delen fysiskt och funktionellt integrerade inom andra verksamheter, inte sällan inom kommunens förvaltningar, till exempel på kommunens eller socialtjänstens kontor.

Men all verksamhet inom daglig verksamhet är inte inriktad mot arbete och sysselsättning. En del har ett socialt och aktiverande innehåll, i vilken 427 personer, ungefär 30 procent, deltar. Dessa är inte ”arbets- eller produktionsinriktade” utan mer aktiverande, kommunikativt eller socialt. Vanligt är att dessa former av aktiviteter riktar sig till personer med tilläggshandikapp eller till speciella ålderskategorier. Dessa personer ingår inte i översikten, Tabell 2. De redovisas i stället i följande tabell:

Tabell 3. Antal personer i daglig verksamhet med socialt och aktiverande innehåll (n = 427).

Verksamhet	Antal personer
Kommunikationsinriktad verksamhet (För personer med speciella kommunikationsbehov)	134
Sociala aktiviteter ADL (För äldre personer)	46
Kulturella aktiviteter (För yngre personer)	4
Sociala aktiviteter och samvaro (För personer med psykiska tilläggshandikapp)	29
Kommunikation (För personer med speciella tilläggshandikapp)	30
Sinnesträning, stimulans (För personer med grav utvecklingsstörning)	85
Rehabilitering (För personer med hjärnskada)	24
Kommunikation, pedagogik, aktivering (För personer med autism)	40
Sociala aktiviteter (För personer med speciella behov av aktiviteter)	35
Totalt	427

Kategoriseringen bygger även här på vad informanterna rapporterat som gruppernas huvudsakliga verksamheter. Kommunikationsstöd kan till exempel förekomma i många grupper, men i varierande omfattning.

Resultatet visar att inom daglig verksamhet förekommer en förhållandevis omfattande verksamhet för personer som kräver kommunikationsstöd – som teckenspråk eller enkla symboler. Man noterar även att äldre personer är en betydande grupp, medan speciell verksamhet för yngre är mer begränsad.

Översikterna visar att 32 procent av personerna inom daglig verksamhet har sin huvudsakliga verksamhet inom aktiverande, kommunikativa och sociala verksamheter medan 68 procent återfinns inom arbetsrelaterade verksamheter.

Tabell 1 ger vid handen att de lönebidragsanställda finns representerade inom yrken där det även finns en större andel funktionshindrade i befolkningen totalt (Statistiska centralbyrån, 2001). Det gäller i första hand inom servicearbete och tillverkning och i något mindre grad inom kommersiellt arbete. Detta material är även könsmässigt snedfördelat, i likhet med arbetsmarknaden i övrigt. Män har stor överrepresentation inom industriarbete och kvinnor inom handel. Kvinnor är även överrepresenterade inom vård och omsorg.

I gruppen inom daglig verksamhet återfinns en tredjedel av personerna i verksamheter som är inriktade mot olika former av aktivering, stimulering och social samvaro (Tabell 3).

Arbetsrelaterad daglig verksamhet (Tabell 2) omfattar personer i kommersiellt och framför allt industriellt arbete med en stor grupp inom livsmedelstillverkning. Två grupper med arbetsuppgifter inom daglig verksamhet kan noteras speciellt. Det är dels den större grupp som bedriver konstnärligt arbete och hantverksarbete och dels de som bedriver solidaritetsarbete, vilka faller inom gruppen ”ej klassificerbara”. Denna grupp finns inte noterad vare sig i befolkningen i stort, bland handikappgrupperna på arbetsmarknaden eller i lönebidragsarbete.

Även om materialet inte analyserats med avseende på kön så finns det inget – vid en analys av grunddata – som pekar på att daglig verksamhet är könsuppdelat i lika hög grad som är fallet med de lönebidragsanställda och inom arbetsmarknaden i övrigt. För alla grupper gäller naturligtvis att de funktionshindrade finns i arbeten som inte kräver högre utbildning, vilket givetvis beror på funktionshindrets natur.

Ett fynd/resultat som framkommer ur undersökningen är att daglig verksamhet bedrivs i en till stora delar segregerad miljö med en integrering som nästan enbart genomförts i fysiskt och funktionellt avseende. Knappt 96 av 1242, det vill säga färre än åtta procent, befinner sig i socialt integrerade arbetssituationer.

Inom den stora gruppen ”Tekniskt naturvetenskapligt arbete” är det den stora gruppen som är sysselsatt med konstnärligt arbete som överväger. Därefter noterar man den relativt stora gruppen inom ”Kommersiellt arbete”, där affärs- och kaféverksamhet är utslagsgivande. Gruppen är ”underrepresenterad” inom främst ”Hälso- och sjukvårdsarbete” och även inom ”Administrativt arbete”.

Till skillnad från lönebidragsarbete rör vi oss här inte på en öppen arbetsmarknad. Det handlar till största delen om arbete inom omsorgs- verksamhetens ramar, arbete som inte kräver utbildning.

Resultatet stödjer påståendet att det har blivit svårare för personer med intellektuella arbetshandikapp att få arbete på öppna marknaden. De återfinns i stället i hög grad inom daglig verksamhet och i mindre omfattning i lönebidragsarbete.

Kartläggningen som helhet är genomförd i ett avgränsat geografiskt område och kartläggningen av anställning med lönebidrag under en begränsad tid. Detta medför att resultaten inte kan sägas göra anspråk på att vara representativa för riket i stort.

Sammanfattning

Resultatet stödjer vad som kan utläsas ur offentligt statistiskt material, det vill säga påståendet att det är svårt för personer med intellektuella arbetshandikapp att få arbete inom den öppna arbetsmarknaden. De återfinns i stället i hög grad inom daglig verksamhet och i mindre omfattning i lönebidragsarbete.

Översikten visar vilka arbetsuppgifter som intellektuellt arbetshandikappade utför i lönebidragsanställning och inom daglig verksamhet. Men materialet visar även på stora skillnader. Dessa skillnader kan ses som en konsekvens av olika sätt att organisera daglig verksamhet i kommunerna och den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Fyra dimensioner av skillnader framstår som särskilt väsentliga:

Skillnader i integrering

En utgångspunkt för att beskriva arbete inom daglig verksamhet är förhållandet mellan segregering och integrering. Materialet visar att endast en mindre del av gruppen – endast åtta procent befinner sig i socialt integrerade arbetsituationer. En slutsats man kan dra av detta är att strävanden att socialt integrera personer genom daglig verksamhet *inte* har varit framgångsrik. För gruppen lönebidragsanställda har denna fråga inte varit aktuell på samma sätt, eftersom arbetsvillkoren för lönebidragsanställda är likartade som för övriga arbetstagare på arbetsplatsen.

Skillnader mot befolkning totalt

Gruppen lönebidragsanställda utför andra arbeten än befolkningen totalt och i viss mån lönebidragsanställda i stort. Personer med lönebidragsanställning är i högre grad hänvisad till arbeten som inte kräver formell kompetens i form av utbildning. För gruppen inom daglig verksamhet är jämförelsen inte meningsfull, då denna verksamhet bygger på annorlunda arbetsvillkor där det inte är ett anställningsförhållande utan en rättighet som tillfaller vissa personer med intellektuellt arbetshandikapp.

Skillnader mellan grupperna

Här noterar man särskilt skillnaden i storlek mellan grupperna. En förklaring kan vara att daglig verksamhet styrs av en omfattande rättighetslagstiftning, vilket inte är fallet med en lönebidragsanställning.

Materialet över lönebidragsanställda visar på samma tendens till sned könsfördelning som arbetsmarknad och lönebidragsanställningar i stort, en tendens som inte visar sig i materialet över daglig verksamhet.

Skillnader mellan arbetsuppgifter/ aktivitetsinnehåll

Översikten av lönebidragsanställdas arbeten ter sig som ”normala” arbeten i den mening att de går att identifiera på arbetsmarknaden i stort, om än i andra proportioner, till skillnad från flera arbetsuppgifter eller aktiviteter inom daglig verksamhet som inte känns igen i någon märkbar utsträckning inom arbetsmarknaden i stort. Skillnaden gäller främst den stora grupp inom daglig verksamhet – 32 procent – som har detta som aktiverande, kommunikativa eller sociala verksamheter, men det gäller även till exempel solidaritetsarbete, hantverksarbete eller ”allt-i-alloverksamhet”.

LITTERATUR

Bakk, A. och Grunewald, K. (1998). Omsorgsboken : en bok om människor med begåvningsmässiga funktionshinder. Stockholm, Liber.

Beckman, V. (1999). Vuxna med DAMP/ADHD. Stockholm, Cura.

Burgess, R. G. (2000). In the field : an introduction to field research. London, Routledge.

Karlsson, A. (1999). Funktionshindrade i arbetslivet. En kartläggning av arbetsmarknad, reglering och offentligt stöd. Preliminär version. Stockholm.

Kristiansen, S. och Krogstrup, H.K. (1999). Deltagande observation: introduktion til en forskningsmetodik. København, Hans Reitzels.

Persson, I., Wadensjö E., m fl (1998). Glastak och glasväggar?: den könssegregerade arbetsmarknaden: rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Statens offentliga utredningar, 1997:137. Stockholm, Fritze: 325 ([6], 325, [6]).

Riksrevisionsverket (1998). Det flexibla lönebidraget. Stockholm, Riksrevisionsverket.

Seaberg, J. R. (1988). Utilizing sampling procedures. I: Social work research and evaluation, Grinnell.R. M. Itasca, Ill, F. E.Peacock Publishers: 240-257.

SFS 1993:387 Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Statistiska centralbyrån (2001). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning: 4:e kvartalet 2000 = The situation of persons with disabilities on the labour market: 4th quarter 2000. Information om utbildning och arbetsmarknad, 2001:3. Stockholm, Statistiska centralbyrån: 105.

Statistiska centralbyrån, Arbetsmarknadsstyrelsen, m fl (1999). Funktionshinderades situation på arbetsmarknaden : 4:e kvartalet 1998 = The situation of functionally limited persons on the labour market: 4th quarter 1998. Information om utbildning och arbetsmarknad, 1999:1. Örebro ; Stockholm, Statistiska centralbyrån (SCB) i samarbete med Arbetsmarknadsstyr. och Rådet för arbetslivsforskning: 122.

Statistiska centralbyrån, Handikappombudsmannen, m fl (1997). De funktionshinderades situation på arbetsmarknaden: en pilotundersökning Information om utbildning och arbetsmarknad. 1997:3. Stockholm.

Swedner, H. (1978). Sociologisk metod: en bok om kunskapsproduktion och förändringsarbete. Lund, Liber Läromedel.

Söder, M. (1980). School integration of the mentally retarded – analyses of concepts, research and research needs. In: MBE Research and development concerning integration of handicapped pupils into the ordinary school system. Skolöverstyrelsen. Stockholm, National Swedish Board of Education Skolöverstyr: 1-30.

BILAGA TILL ÖVERSIKTSSTUDIEN

Frågemanual för kartläggning – Daglig verksamhet

Kommun/SDN/enhet:

Kontaktperson:

Telefon:

Datum:

Har någon inom daglig verksamhet inom kommunen/dagcentret sin verksamhet förlagd utanför dagcentret och arbetar på ”vanlig arbetsplats” större delen av en veckoarbetstid? Beskriv verksamheten. Hur många omsorgstagare och kön?

Social integration

Arbetar de tillsammans – i arbetsgemenskap – med icke-funktionshindrade?

Beskriv på vilket sätt.

Fysisk integration

Arbetar de i samma lokaler som de icke utvecklingsstörda?

Beskriv på vilket sätt.

Arbetsuppgifter och bransch

Inom vilket verksamhetsområde finns företaget?

Vilka arbetsuppgifter utför omsorgstagaren eller omsorgstagarna?

Individ eller gruppintegration

Är omsorgstagarna där enskilt eller är det en grupp?

Kontinuitet

Är det en stabil och varaktigt sysselsättning? Hur länge har de varit där?

Hur kommer det att bli i framtiden?

Tror du omsorgstagaren, de anställa och företaget skulle vilja delta i en undersökning om arbetsförhållanden och arbetsgemenskap för människor med intellektuella funktionshinder?

Om nej – varför?

Om ja – kan du ge mig ett namn till kontaktperson inom företaget?

Kan du ge mig namn och telefonnummer till en person som hjälper mig med att förbereda omsorgstagaren inför ett besök? Kontaktperson.

Känner du till några andra liknande verksamheter?

Övriga upplysningar

OBSERVATION PÅ ARBETSPLATSEN

Hur ser arbetsplatsens omgivning ut?
Hur ser arbetsplatsen ut rent rumsligt?
Hur rör man sig i arbetslokalerna?

Sociala relationer på arbetsplatsen.

Vilka "hänger ihop" på arbetsplatsen? På vilket sätt hänger man ihop?
Vilka pratar med varandra om arbetet och om privatlivet? På vilket sätt pratar man?
Är det någon som inte hänger med eller pratar med dom andra?
Av vilken orsak?

Arbetskamraternas förhållningssätt.

Hälsar och samtalar man med NN på arbetsplatsen och på vilket sätt?
Släpper man in NN i samtal och på vilket sätt?
Hur fördelar man arbetsuppgifter inom arbetslagen?
Hur samtalar man med varandra och med NN om detta.
Deltar NN i mötesverksamheten och på vilket sätt ?

Arbetets sociala organisering

Vilka möten förekommer på arbetsplatsen? Vilka deltar i mötena?
På vilket sätt deltar personalen och NN i mötesverksamheten?
Vilka arbetsgrupper finns? Vilka deltar i arbetsgrupperna?
På vilket sätt deltar personalen och NN i arbetsgrupperna?
På vilket sätt har man fördelat arbetsuppgifter? Vilka fördelar arbetet?
Hur pratar man i personalen och med eller om NN om detta?
Förekommer löneförhandlingar och medarbetarsamtal?
Förkommer facklig aktivitet och på vilket sätt?
Vilka rast-, lunch-, och fritidsaktiviteter förekommer kring arbetsplatsen, vilka deltar och på vilket sätt?

Arbetsledarens förhållningssätt.

Vilken stil har arbetsledaren: nära eller distanserad, aktiv eller passiv?
Hur möter och bemöter arbetsledaren personalen och NN, i lokalerna, under möte vid arbetsledning och instruktionsgivning?

Intervju med den funktionshindrade personen

Berätta hur det gick till när du fick arbetet.

Arbetsplatsens betydelse:

Beskriv din arbetsplats.

Vad har du för arbetsuppgifter?

Berätta vad du tycker om din arbetsplats.

Vilka arbetar du tillsammans med här?

Berätta vad du tycker om dem.

Arbetets betydelse:

Varför vill du arbeta här?

Vad tycker du är bra med denna arbetsplats?

Finns det något dåligt med denna arbetsplats?

Om du inte arbetade här vad skulle du göra då?

FRÅGEMANUAL ”SOCIALT STÖD”

Intervju med arbetsledaren

Fråge- och observationsmanual för socialt stöd:

Vilka arbetsuppgifter utför NN?

Hur skulle du beskriva att NN klarar sitt arbete?

Beskriv NN: som en tillgång/hans svårigheter att klara sina arbetsuppgifter.

Känner man till NN:s svårigheter?

Hur skulle du vilja beskriva NN som en tillgång/hans svårigheter?

Beskriv hur man bemöter NN som en tillgång/utifrån hans/hennes svårigheter

Behöver NN stöd för att klara arbetet?

Vilket stöd behöver NN för att klara arbetet?

Vilket stöd får NN för att klara arbetet?

Beskriv det stöd NN får för att klara arbetet?

Intervju med arbetskamrater

Stöd

Vilka arbetsuppgifter utför du?

På vilket sätt arbetar du tillsammans med NN?

Upplever du att NN har några svårigheter att klar sina arbetsuppgifter?

Beskriv din speciella relation till NN.

Beskriv NN som en tillgång/hans svårigheter att klara sina arbetsuppgifter.

Vad anser ni om detta?

Känner personalen till NN:s svårigheter?

Förstår man det på samma sätt?

Beskriv hur man bemöter NN utifrån hans/hennes svårigheter.

Behöver NN stöd för att klara arbetet?

Vilket stöd behöver NN för att klara arbetet?

Vilket stöd får NN för att klara arbetet?

Kan du beskriva hur NN får stöd att klar sitt arbete.

Intervju med Ia-personen

Stöd:

Vilka svårigheter har du att klara dina arbetsuppgifter?

Känner personalen till dina svårigheter?

Beskriv hur man bemöter dig utifrån dina svårigheter.

Vilket stöd behöver du för att klara arbetet?

Vilket stöd får du för att klara arbetet?

Beskriva det stöd du får för att klara ditt arbete.

FRÅGEMANUAL

En översättning av Hagners ”The Workplace Culture Survey: Part A Strength of Workplace Culture och Part B Level of Workplace Inclusion” (Hagner 2000).

”Arbetsplatskultursundersökning – APKU: Del A Styrkan i en arbetsplatskultur och Del B Nivå på arbetsplatsinkludering”

Beståndsdelar i en arbetsplatskultur/ The Elements of Workplace Culture	Del A. Styrkan i en arbetsplatskultur/ Strength of Workplace Culture	Del B. Nivå på arbetsplatsinkludering/ Level of Workplace Inclusion.
1. Arbetstagarnas anställningstid	Har de flesta arbetstagare varit inom företaget ett år eller mer?	Har arbetstagaren varit inom företaget ett år eller mer?
2. Gemensamt arbete	Finns det speciella arbetsuppgifter som två eller fler arbetstagare utför tillsammans?	Utför arbetstagaren vissa arbetsuppgifter tillsammans med en eller flera medarbetare?
3. Delade arbetsuppgifter	Finns det vissa arbetsuppgifter som nästan alla utför?	Omfattar arbetstagarens arbete de arbetsuppgifter som nästan alla utför?
4. Hjälp från medarbetare	Är arbetskamrater i allmänhet till hands för att ge hjälp eller stöd om en arbetstagare får problem?	Är arbetskamraterna tillgängliga eller tillräckligt nära för att ge hjälp eller stöd om arbetstagaren har ett problem?
5. Arbetstidsschema	Finns det ett fastställt arbetstidsschema?	Överensstämmer arbetstagarens arbetstidsschema med de andras inom avdelningen eller arbetsplatsen?

6. Stunder för samtal	Finns det stunder under arbetsdagen då det är lättare eller tillfälle för de anställda att samtala?	Arbetar arbetstagaren under de stunder då det är lättare eller tillfälle för arbetstagarna att samtala?
7. Samlingsplatser	Finns det särskilda ”samlingsplatser” där arbetstagarna har möjlighet att samtala?	Har arbetstagaren tillgång till samlingsplatserna vid lämpliga tidpunkter?
8. Måltider	Äter arbetstagarna lunch (eller andra måltider) på samma gång?	Äter arbetstagaren lunch (eller andra måltider) med medarbetarna?
9. Raster.	Finns det andra raster som arbetstagarna tar tillsammans?	Delar arbetstagaren raster med de andra på arbetsplatsen?
10. Introduktion	Har företaget en formaliserad introduktion för nyanställda?	Deltar eller deltog arbetstagaren i den formaliserade introduktionen som företaget har för nyanställda?
11. Mentorskap	Finns det speciella arrangemang för mentorskap, som att man parar ihop en ny arbetstagare med en erfaren?	Får en arbetstagare mentor genom att han/hon paras ihop med erfaren arbetstagare eller andra speciella arrangemang?
12. Initiering	Hittar arbetstagarna vanligen på någon slags ”practical jokes” med en nyanställd som ett slags initiering?	Blev arbetstagaren utsatt för en initiering?
13. Speciella uttryck och jargong	Finns det speciella uttryck eller ett språk som arbetstagarna använder?	Känner arbetstagaren till och använder arbetsplatsens speciella uttryck och språk?
14. Arbetsredskap och utrustning som anställda förses med	Finns det arbetsredskap eller utrustning som nyanställda förses med t.ex. skåp, nyckel, uniform, verktyg?	Har arbetstagaren arbetsredskap eller utrustning som är typisk för de anställda (såsom t.ex. skåp, nyckel uniform, verktyg)?

15. Delad utrustning	Finns det utrustning som arbetstagarna använder gemensamt?	Använder arbetstagaren arbetsverktyg som man använder gemensamt?
16. Kläder och uppträdande	Finns det en speciell klädstil eller ett uppträdande för arbetstagarna?	Följer arbetstagaren samma klädstil och uppträdande som andra?
17. Namnskylt	Finns arbetstagarnas namn på postfack, dörrar eller postlista etc?	Finns arbetstagarens namn med på postfack, dörrar eller postlista etc?
18. Personliga ägodelar och utsmyckning	Personifierar arbetstagarna sin arbetsplats med affischer, kaffekoppar och andra saker?	Är arbetstagarens arbetsplats personifierad på samma sätt?
19. Social interaktion	Samtalar arbetstagarna under arbetet?	Samtalar arbetstagaren ibland med en eller flera medarbetare under arbetet?
20. Oskrivna regler	Finns det oskrivna regler som arbetstagarna följer (såsom turordning vid kaffet)?	Följer arbetstagaren arbetsplatsens oskrivna regler (såsom turordning vid kaffet)?
21. Personalmöten	Finns det personal- eller arbetsplatsmöten?	Går arbetstagaren på eller deltar i personal- eller arbetsplatsmöten?
22. Granskning	Granskas arbetstagarnas prestation formellt av arbetsledningen?	Granskas arbetssttagarens prestation formellt av arbetsledningen på samma sätt som för andra?
23 Löneutbetalning	Finns det en speciell rutin för löneutbetalning på arbetsplatsen eller avdelningen?	Får arbetstagaren sin lön på samma sätt som andra arbetstagare?
24. Bemärkelsedagar	Firar arbetstagarna några speciella bemärkelsedagar såsom födelsedagar?	Deltar arbetstagaren i arbetsplatsens firande, såsom födelsedagar?

25. Sociala aktiviteter som stöds av företaget	Stödjer företaget några speciella sociala aktiviteter, såsom den årliga utflykten eller idrottslag?	Deltar arbetstagaren i de speciella sociala aktiviteter som företaget stödjer, såsom den årliga utflykten eller idrottslaget?
26. Uteaktiviteter/ Outside Activities	Går arbetstagarna ibland ut tillsammans som grupp före eller efter arbetet eller på lediga dagar?	Deltar arbetstagaren i sammankomster utanför arbetet?
27. Hälsa- och fritidsaktiviteter	Stödjer eller bidrar företaget till hälsofrämjande aktiviteter?	Har arbetstagaren tillgång till eller använder sig av hälsofrämjande aktiviteter.
28. Bilpool-transporter	Stöder företaget arbetstagarnas samåkning, kollektiva färdmedel eller har företaget egna transportmedel.	Har arbetstagaren möjligheter till samåkning, kollektiva färdmedel eller har företaget egna transportmedel?
29. Individuella belöningar	Har företaget stimulansåtgärder eller belöningsprogram?	Får arbetstagaren del av eller har tillgång till stimulansåtgärder eller belöningsprogram?
30. Flexibel arbetstid	Finns det möjlighet till flexibel arbetstid och deltid inom företaget.	Har arbetstagaren möjlighet till flexibel arbetstid och deltid inom företaget.
31. Möjligheter till avancemang	Finns belägg för avancemang eller befordran av några arbetstagare från lägre nivåer till högre befattningar inom företaget?	Har arbetstagaren möjlighet att avancera till högre positioner inom företaget?

LITTERATUR

- Abrahamsson, K., och Lindberg, B. (1995). Arbetsplatsens dolda trösklar: forskning och utveckling för funktionshindrades arbetsmarknad och arbetsförhållanden. Stockholm, Arbetsmiljöfonden.
- Alvesson, M. (1992). Ledning av kunskapsföretag: exemplet Enator. Stockholm, Norstedts juridikförlag. 2 uppl.
- Anastasi, A. (1982). Psychological testing. New York, Macmillan. 5 ed.
- Arbetsmarknadsstyrelsen. (1999). Arbetsmarknadspolitiska program: årsrapport. Solna, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Arbetsmarknadsverket. Faktablad, hämtad 2 september 2004. <http://www.ams.se>
- Arnstberg, K.-O. (1997). Fältetnologi. Stockholm, Carlsson.
- Aronsson, Å. (2001). SPSS: en introduktion till basmodulen: version 9 för Windows 95/98/NT. Lund, Studentlitteratur.
- Atkinson, D. (1988). Research interviews with people with mental handicaps. *Mental Retardation* 1 (1): 75-90.
- Backenroth-Ohsako, G., Hjelmquist, E., Rönnerberg, J., Wadensjö, E. (1996). Funktionshindrades villkor i arbetslivet: en översikt över forskning och utvecklingsarbete. Stockholm, Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR) Rådet för arbetslivsforskning.
- Bakk, A. och Grunewald, K. (2004). Omsorgsboken: en bok om människor med begåvningsmässiga funktionshinder. Stockholm, Liber. 3 uppl.
- Bang, H. (1998). Organisasjonskultur i praksis: verktøy for kartlegging, utvikling og endring av organisasjonskultur / Henning Bang. Oslo, Tano Aschehoug.
- Bang, H. (1999). Organisationskultur. Lund, Studentlitteratur. 2 uppl.
- Barron, K. (1999). Ethics in qualitative social reaserch on marginalized groups. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 1 (1): 38-49.
- Berger, P. L. och Luckmann, T. (1979). The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge. Harmondsworth, Penguin books.
- Blomqvist, M. (1982). Handikappade i arbetslivet: förstudie till projektet Anpassningsgrupper i arbete. Stockholm, Arbetslivscentrum: Brevskolan distributör.
- Blomqvist, M., Dahlkild-Öhman, G., m fl (1987). På lönearbetets bakgård: handikappade och anpassningsgrupper. Stockholm, Utredningsrapport Arbetslivscentrum: Brevskolan distributör.
- Bogdan, R. och Taylor, S. J. (1975). Introduction to qualitative research methods: a phenomenological approach to the social sciences. New York, Wiley.
- Bostwick, G. J. och Kyte (1988). Validity and Reliability. In *Social work research and evaluation.*, Grinnell R. M., Itasca, Ill., F.E. Peacock Publishers: pp. 111-136.
- Brannen, J. (2004). Working qualitatively and quantitatively. *Qualitative research practice*. C.e.a. Seale. London, SAGE: xix, 620.

- Brown, R., Hibbard, M., Waters, B. (1986). The Transition of the Mentally Retarded from School to Work: Implications of Structural Employment. *Children and youth services review* 8 (227-241).
- Brusén, P. och Hydén, L.-C. (Red) (2000). *Ett liv som andra : livsvillkor för personer med funktionshinder*. Lund, Studentlitteratur.
- Burgess, R. G. (1991). *In the field: an introduction to field research*. London, Routledge.
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health*. New York, Behavioral Publication.
- Chadsey-Rusch, J., DeStefano, L., O'Reilly, M., Gonzalez, P., Collet-Klingenberg, L. (1992). Assessing the Loneliness of Workers with Mental Retardation. *Mental Retardation*, 30 (2): 85-92.
- Chadsey-Rusch, J., Linneman, D., Rylance, B.J. (1997). Beliefs about Social Integration from the Perspectives of Persons with Mental Retardation, Job Coaches and Employers. *American Journal on Mental Retardation* 102 (1): 1-12.
- Cook (2003). Policy: is inclusion better than integration? i: *Controversial issues in a disabling society*. Swain, J., Cameron, C. och French, S. Buckingham, Open University Press.
- Duck, S. och Silver, R. C. (1990). *Personal relationships and social support*. London, Sage.
- Dudley, J. R. och Struhsaker-Schatz, M. (1985). The missing Link in Evaluating Sheltered Workshop Programs: The Clients Input. *Mental Retardation* 23 (5): 235-240.
- Eriksson, T. (1996). *Att vara anställd med lönebidrag: en studie av anställningar med lönebidrag vid Uppsala universitet*. Uppsala, Centrum för handikappforskning vid Uppsala universitet, 1996:1.
- Espwall, M. (2001). *Liksom vinden under fågelns vingar: om kvinnors nätverksrelationer i utsatta livssituationer*. Umeå Universitet.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations: on power, involvement, and their correlates*. New York, .
- Fergusson, B., McDonell, J., Drew, C. (1993). Type and Frequency of Social Interaction among Workers with and without Mental Retardation. *American Journal on Mental Retardation*. 97 (5): 530-540.
- Fergusson, D. L. och Fergusson, P. M. (1986). The New Victors: A Progressive Policy Analysis of Work Reform for People with Very Severe Handicaps. *Mental Retardation*. 24 (6): 331-338.
- Fetterman, D. M. (1989). *Ethnography: step by step*. Newbury Park, Calif., Sage.
- Flick, U. (2002). *An introduction to qualitative research*. London, SAGE.
- Flynn, M. C. (1986). Adults who are mentally handicapped as consumers: issues and guidelines for interviewing. *Journal of Mental Deficiency Research*. 30 (32): 369-377.
- Folkestad, H. (2000). Getting the Picture: Photo-assisted Conversations as Interviews. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 2 (2): 3-21.

- Friberg, M. (1975). Är lönen det enda som sporrar oss att arbeta? Sociologisk forskning, Nr 4 52-65.
- Friberg, M. (1976). Är lönen det enda som sporrar oss att arbeta? Sociologisk forskning Nr 4 24-42.
- Furåker, B. (1991). Arbetets villkor. Lund, Studentlitteratur.
- Försäkringskassan. Faktablad Hämtad 2 september 2004.
<http://www.forsakringskassan.se>
- Giddens, A. (1994). Sociologi. Lund, Studentlitteratur.
- Granovetter, M. (1982). The strength of weak ties: A network theory revisited. I: Social structure and network analysis. Marsden, P. och Lin, M. London: Sage Publication.
- Grunewald, K. (1989) Medicinska omsorgsboken: om psykisk utvecklingsstörning med tillkommande handikapp. Stockholm: Natur och kultur.
- Gustavsson, A. (1990) Normalmiljön - det är vi det: en studie av vad det innebär att bo granne med förståndshandikappade, Stockholms Universitet, Pedagogiska institutionen Forskningsrapport från Pedagogiska institutionen, 51, Centrum för kompetensutveckling inom Vård och Omsorg
- Hagner, D. (2000). Coffee breaks and birthday cakes: evaluating workplace cultures to develop natural supports for employees with disabilities. St. Augustine, Fla., Training Resource Network.
- Hagner, D., Butterworth, J., Keith, G. (1995). Strategies and Barriers in Facilitating Natural Supports for Employment of Adults with Severe Disabilities. Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps. 20 (2): 110-120.
- Hagner, D. och DiLeo, D. (1993). Working together: workplace culture, supported employment, and persons with disabilities. Cambridge, MA, Brookline Books.
- Hagner, D., Nisbet, J., Callahan, M., Moseley, C. (1987). Payment Mechanisms for community Employment: Realities and Recommendations. Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps. 12, (1): 45-52.
- Halvorsen, K. (2000). Social eksklusion som problem. En kritisk vurdering av begreppet social eksklusion med spesiell referance till dagens Norge. Tidsskrift for Velferdsforskning 3 (3):157-171.
- Handikappolitiska utredningsinstitutet (1996). Levnadsnivåundersökning: för medlemmar inom De handikappades riksförbund, Sveriges dövas riksförbund och Synskadades riksförbund. Enskede, Handikappolitiska utredningsinstitutet.
- Haveman, R. H., Burkhauser, R. V. Halberstadt, V. (1984). Public policy toward disabled workers : cross-national analyses of economic impacts. Ithaca, N.Y., Cornell U.P.
- Hedin, U.-C. (1994). Socialt stöd på arbetsplatsen vid sjukdom: Social support at the workplace in the event of illness. Göteborg, Institutionen för socialt arbete Göteborgs Universitet.

- Hermansson, H. E. (1991). Vad är kultur? I. Etik, solidaritet, välfärd: till Harald Swedner: en vänbok från kamrater på en irrande planet. Bergsten. B., Hermansson, H. (Red.) Göteborg, Daidalos. 155-168.
- Hernes, T., Stiles, K., Bollingmo, G. (1996). Vägen till arbete: nytt perspektiv på rehabilitering. Göteborg, Johansson & Skyttemo.
- Hill, J. W., Wehman, P., Hill, M., Godall, P. (1986). Differential Reasons for Job Separation of Previously Employed Persons with Mental Retardation. *Mental Retardation*. 24 (6): 347-351.
- Hjärpe, J. (1984). Normaliseringens kvalitet: förutsättningar och utnyttjandegrad inom tre livsområden för utvecklingsstörda: boende, fritid och daglig verksamhet Uppsala: Projekt Mental retardation, Ulleråkers sjukhus, 1984 ;
- Homans, G. C. (1951). *The human group*. London, Routledge & Kegan Paul.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass., Addison-Wesley.
- Ingelstam, L. (1995). *Ekonomi för en ny tid: lärobok om industrisamhället och framtiden*. Stockholm, Carlsson.
- Janlert, U. (2000). *Folkhälsovetenskapligt lexikon*. Stockholm, Natur och kultur i samarbete med Folkhälsoinstitutet.
- Jorgensen, D. L. (1989). *Participant observation: a methodology for human studies*. Newbury Park, Calif., Sage.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4): 692-724.
- Karlsson, J. C. (1986). *Begreppet arbete: definitioner, ideologier och sociala former*. Lund, Arkiv.
- Kiernan, W. E., McGaughey, M. J., Schalock, R. L. (1988). Employment Environments and Outcome for Adults with Developmental Disabilities. *Mental Retardation*. 26(5): 279-288.
- Kohlström, G. (2001). *Från tärande till närande samhällsmedlemmar: utvecklingen inom handikappområdet i Sverige från början av 1900-talet fram till 2000 med inriktning mot arbetsmarknaden*. Göteborg, Sociologiska institutionen Göteborgs universitet.
- Kristiansen, S. och Krogstrup, H. K. (1999). *Deltagande observation: introduktion till en forskningsmetodik*. København, Hans Reitzels.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund, Studentlitteratur.
- Kylén, G. (1986). *Begåvning och begåvningshandikapp*. Stockholm, Stiftelsen ALA ; Bromma: Handikappinstitutet.
- Körner, S. och Wahlgren, L. (1998). *Statistiska metoder*. Lund, Studentlitteratur.
- Layder, D. (1998). *Sociological practice: linking theory and social research*. London, SAGE.
- Levy, J. M., Jones-Jessop, D., Rimmerman, A., Levy, P. H. (1992). Attitudes of Fortune 500 Corporate Executives Toward the Employability of Persons with Severe Disabilities: A national study. *Mental Retardation* 39 (2): 67-75.
- Lignugaris/Kraft, B., Salzberg, C. L., Rule, S., Stowitschek J.J. (1988). Social-Vocational Skills of Workers With and Without Mental Retardation in Two Community Employment Sites. *Mental Retardation* 26 (5): 297-305.

- Mallander, O. (1999). De hjälper oss till rätta: normaliseringsarbete, självbestämmande och människor med psykisk utvecklingsstörning. Lund, Socialhögskolan.
- McCaughrin, W. B., Ellis W. K., et. al. (1993). Cost-Effectiveness of Supported Employment. *Mental Retardation*. Vol. 31, No. 1, 41-48.
- Miles, M. B. och Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. Thousand Oaks, Calif., Sage.
- Mortensen, N. (1995). *Social integration and marginalisation: essays*. Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Nationalencyklopedin (1989) Första bandet. Höganäs, Bokförlaget Bra Böcker.
- Nationalencyklopedin (1992) Åttonde bandet. Höganäs, Bokförlaget Bra Böcker.
- Oliver, M. och Barnes, C. (1998). *Disabled people and social policy: from exclusion to inclusion*. Harlow, Longman.
- Parent, W. S., Wehman, P., m fl. (1995). *Supported Employment and Natural Supports*. I *Supported employment: strategies for integration of workers with disabilities*. Wehman, P., Sale, P. och Parent, W. S. Austin, Pro-Ed.
- Payne, M. (2002). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm, Natur och kultur.
- Polit, D. F. och Hungler B. P. (1999). *Nursing research: principles and methods*. Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins.
- Polster, R. och Collins, D. (1988). *Measuring Variables by Direct Observations I: Social work research and evaluation*. Grinnell, R. M. Itasca, Ill., F.E. Peacock Publishers: 156-176.
- Ragin, C. C. och Becker, H. S. (1992). *What is a case?: exploring the foundations of social inquiry*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Rigby, A. S. (2000). Statistical methods in epidemiology. v. Towards an understanding of kappa coefficient. *Disability and Rehabilitation* 22 (8): 339-344.
- Riksrevisionsverket. (1998). *Det flexibla lönebidraget*. Stockholm, Riksrevisionsverket.
- Ringsby-Jansson, B. (2002). *Vardagslivets arenor: om människor med utvecklingsstörning, deras vardag och sociala liv*. Göteborg, Institutionen för socialt arbete Göteborgs Universitet.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York London, Free Press; Collier Macmillan.
- Rosenqvist, J. (1992). *Forskningsprogram för projektet Integrering av elever med psykisk utvecklingsstörning: en utvärdering av teori och praktik*. Malmö, Lärarhögskolan, Institutionen för pedagogik och specialmetodik.
- Sandvin, J. (1992). (red.). *Mot normalt?: omsorgsideologier i förändring*. Oslo, Kommuneförlaget.
- Sarason, I. G., Sarason, B R. och Pierce, G R. (1990). *Social support: an interactional view*. New York, J. Wiley & Sons.
- SFS 1993:387 Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).
- SFS 2000:630 Förordning om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp.
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity. *International Labour Review* 133:531-578.

- Socialstyrelsen. (1992). *Daglig verksamhet och arbete*. Stockholm, Allmänna förlaget.
- Socialstyrelsen. (2003). *Funktionshindrade personer: insatser enligt LSS år 2002*. Stockholm, Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen och Världshälsoorganisationen (2003). *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa: svensk version av International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Stockholm, Socialstyrelsen.
- Sonnander, K. (1997) *Biologiskt och socialt: exemplet psykisk utvecklingsstörning*. I Sonnander, K., Söder, M., och Ericsson, K.. *Forskare om utvecklingsstörning: perspektiv – kunskaper - utmaningar: en vänbok till Lars Kebbon*. Uppsala Universitet: 6-24.
- SOU1990:19 (1990). *Handikapp och välfärd?: en lägesrapport: delbetänkande*. Stockholm, Allmänna förl.
- SOU1991:46 (1991). *Handikapp, välfärd, rättvisa. Betänkande från 1989 års handikapputredning*. Stockholm, Allmänna förl.
- SOU 1997:5 (1997). *LOSAM-utredningen; Aktivt lönebidrag: ett effektivare stöd för arbetshandikappade: delbetänkande*. Stockholm, Fritze.
- Statistiska centralbyrån (2003). *Statistisk årsbok för Sverige*. Stockholm, Statistiska centralbyrån.
- Statistiska centralbyrån, Arbetsmarknadsstyrelsen (2001). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning: 4:e kvartalet 2000 = The situation of persons with disabilities on the labour market: 4th quarter 2000*. Stockholm, Statistiska centralbyrån.
- Swedner, H. (1978). *Sociologisk metod: en bok om kunskapsproduktion och förändringsarbete*. Lund, LiberLäromedel.
- Sysselsättningsutredningen. (1978). *Arbete åt handikappade: sammanfattning av Sysselsättningsutredningens delbetänkande*, Liber Förlag/Allmänna förlaget.
- Söder, M. (1980). *School integration of the mentally retarded - analyses of concepts, research and research needs*. In: *MBE Research and development concerning integration of handicapped pupils into the ordinary school system*. Skolöverstyrelsen. Stockholm, National Swedish board of education Skolöverstyrelsen: 1-30.
- Tideman, M. (1997). *Lever som andra?: om kommunaliseringen och levnadsförhållanden för personer med utvecklingsstörning*. Halmstad, Högskolan., H. M. och Beyer, J.
- Tideman, M. (2000). *Normalisering och kategorisering : om handikappideologi och välfärdspolitik i teori och praktik för personer med utvecklingsstörning* Stockholm : Johansson & Skyttmo, 2000 ; Skriftserien / Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete, 2000:1
- Trice M. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.
- Tunevall, C.-M. (1996). *SIUS: uppföljning av försöksverksamheten med särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet : delrapport II*. Solna, Arbetsmarknadsstyrelsen, Vra 1996:3
- Tøssebro, J. (1992). *Institusjonsliv i velferdsstaten: levekår under HVPU*. Oslo, Ad notam Gyldendal.

- Vander Hart, N. S. (2000). Social inclusion in supported employment settings. New York, Garland Pub.
- Vaux, A. (1988). Social support: theory, research, and intervention. New York, N.Y., Praeger.
- Vetenskapsrådet. Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad 23 juli 2003 <http://www.hsfr.se>
- Wehman, P., Hill, M. Hill, J.W., Brooke, V., Pendeton, P. Britt, C. (1985). Competitive Employment for Persons With Mental Retardation: A Follow-up Six Years Later. *Mental Retardation*. 23 (6): 274-281.
- Öst, L.-G. (1979). Rehabiliteringsmätningar vid observationer och skattningar. *Nordisk Tidskrift för Beteendeterapi, Scandinavian Journal of Behaviour Therapy* 8: 133-159.

ÖVRIGT

NUD*IST Non-numerical Unstructured Data * Indexing Searching and Theorizing, för Macintosh Release V 4.0 2000. Hämtad 20 november 2004 <http://www.qsr.com.au/>

SPSS Statistical Package for Social Sciences, 10.0 för Macintosh Version 10.0, 1989-2000, SPSS Inc. Hämtad 20 november 2004. <http://www.mackiev.com>.