



Malmö högskola
Lärarytbildningen
Individ och samhälle

Examensarbete
10 poäng

Iris Hadar – en länk till arbetslivet?

Iris Hadar – a link to working life?

Carolina Adler
Johanna Bengtsson

Studie- och yrkesvägledarexamen 120 poäng

Höstterminen 2007

Examinator: Marita Flisbäck

Handledare: Alan Harkess

SAMMANFATTNING

I dagens samhälle är arbete en stor del av människans liv. Genom arbete blir vi självförsörjande och tilldelas en social roll. Arbetsmarknadspolitiken i Sverige har sedan 1970- talet utgått från synen på allas rätt till arbete. En grupp som trots det har svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden är människor med någon typ av funktionshinder.

Som blivande studie- och yrkesvägledare har vi stort intresse för människor och deras rätt till valmöjligheter och vi tycker det är viktigt med kunskaper om hur arbetsmarknaden ser ut för olika grupper.

Vårt syfte med detta arbete är att undersöka behovet och betydelsen av Iris Hadars verksamhet för de funktionshindrades chanser på arbetsmarknaden. Vi vill även få fram upplevelser kring möjligheter och begränsningar inom Iris Hadars verksamhet.

Iris Hadar är en privat koncern som arbetar för att göra arbetslivet, utbildningar och vardagslivet så befintligt och bekvämt som möjligt för personer med funktionshinder.

Iris Hadars främsta kunder är Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

För att analysera vårt material har vi i huvudsak valt att utgå från Erving Goffmans stigmatologi. Vi har även valt att utgå från arbetsmarknadens funktionssätt för de funktionshindrade och arbetets psykosociala betydelse. För att knyta an till vägledningen på Iris Hadar har vi valt att ha vägledning för rörlighet i arbetslivet som en teoretisk utgångspunkt.

Genom kvalitativa intervjuer med studie- och yrkesvägledaren på Iris Hadar samt sju av Iris Hadars deltagare har vi tagit del av upplevelser av verksamheten.

Av resultaten framgår att den svenska arbetsmarknaden selekterar människor på ett sätt som inte är fördelaktigt för personer med funktionshinder. Intervjudeltagarna anser dock att de har goda möjligheter på arbetsmarknaden men de kan trots det ibland uppleva arbetsgivarnas attityder och fördomar mot funktionshindrade som begränsande.

Intervjudeltagarna upplevde Iris Hadars verksamhet mycket positivt. De anser att Iris Hadar har påverkat deras personliga utveckling på ett positivt sätt och fått dem att se möjligheter i stället för begränsningar. De deltagare som har avslutat sin utbildning på Iris Hadar har alla kommit vidare till studier eller arbete. Detta visar att Iris Hadar har hjälpt intervjudeltagarna vidare till nya steg i livet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	5
1.1. Bakgrund	5
1.2. Syfte och problemformulering	6
1.3. Avgränsningar	6
2. KUNSKAPSBAGGRUND	7
2.1. Arbetslinjen	7
2.2. Styrdokument	8
2.3. Arbetsmarknadspolitiska stödformer	9
2.4. Rehabilitering	10
2.5. Iris Hadar	11
3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	14
3.1. Arbetsmarknadens funktionssätt för de funktionshindrade	14
3.2. Arbetets psykosociala betydelse	15
3.3. Stigma	16
3.4. Vägledning för rörlighet i arbetslivet	17
4. METOD	20
4.1. Val av metod	20
4.2. Urval	20
4.2.1. Studie- och yrkesvägledaren	20
4.2.2. Deltagare	21
4.3. Genomförande	21
4.3.1. Informationen från AF Rehab	21
4.3.2. Intervjun med studie- och yrkesvägledaren	21
4.3.3. Intervjuerna med deltagarna	22
4.4. Etiska överväganden	23
4.5. Validitet och reliabilitet	23

5. RESULTAT	25
5.1. Intervju med studie- och yrkesvägledaren	25
5.2. Intervjuerna med deltagarna	27
5.2.1. Petra	27
5.2.2. Hasan	29
5.2.3. Josef	30
5.2.4. Sebastian	30
5.2.5. Kerstin	32
5.2.6. Jenny	33
5.2.7. Bengt	34
5.3. Tolkning av resultaten	35
5.3.1. Hur ser dagens arbetsmarknad i Sverige ut för personer med funktionshinder?	35
5.3.2. På vilket sätt har Iris Hadar påverkat individens personliga utveckling och möjligheter på arbetsmarknaden?	36
5.3.3. Hur upplever Iris Hadars deltagare verksamheten?	37
5.3.4. Vilken betydelse har studie- och yrkesvägledningen på Iris Hadar för dess deltagare?	37
6. AVSLUTANDE DISKUSSION	39
6.1. Diskussion kring resultaten	39
6.2. Förslag till fortsatt forskning	43
7. KÄLLFÖRTECKNING	44
BILAGOR	

1. INLEDNING

1.1. Bakgrund

I dagens samhälle är arbete en stor del av människans liv och att ha ett arbete innebär att man har en identitet. Arbetet spelar en betydande roll i individens sociala relationer och står man utanför arbetsmarknaden är man inte delaktigt i "vuxenlivet".

Arbetsmarknadspolitiken i Sverige har sedan 1970-talet utgått från synen på allas rätt till arbete det vill säga "Arbete åt alla". En grupp som dock länge stått utanför den reguljära arbetsmarknaden är de funktionshindrade, de har ofta hänvisats till arbete genom Samhall eller lönebidragsjobb.

Idag är diskussionen kring arbete åt alla åter högst aktuell då den nya regeringen (efter valet 2006 skedde ett regeringsskifte) högt prioriterar arbetslinjen, speciellt rehabilitering och habilitering har fått stor uppmärksamhet.

I en arbetskraftsundersökning från fjärde kvartalet 2003 svarade drygt 20 % av Sveriges befolkning i arbetsför ålder (16-64 år) att de har någon form av funktionshinder. Detta kan te sig förvånande för dem som relaterar funktionshinder till rörelsehinder eller utvecklingsstörning. Begreppet funktionshinder är bredare än så och omfattar nedsatt syn eller hörsel, tal eller röstproblem, rörelsehinder, allergi, någon form av psykisk funktionsnedsättning. Det kan även innefatta hjärt-lungproblem, mag-tarmsjukdom, psoriasis, epilepsi, dyslexi eller något liknande (Olofsson – Zavisic 2006, s 79).

Eftersom det är en så stor del av den arbetsföra befolkningen som anser sig ha någon form av funktionshinder är det av stor vikt att arbetsmarknaden anpassas efter människors behov. Men hur ser egentligen arbetsmarknaden ut för personer med funktionshinder?

Som blivande studie- och yrkesvägledare har vi ett stort intresse för människor och deras rätt till valmöjligheter. Under en kurs i Rehabilitering då vi var på studiebesök på Iris Hadar i Malmö fick vi upp ögonen för de funktionshindrades situation på arbetsmarknaden. Vi anser att det är viktigt för oss i vår kommande yrkesroll att ha kunskap om människors förutsättningar på arbetsmarknaden.

1.2. Syfte och problemformulering

Vårt syfte med arbetet är att undersöka behovet och betydelsen av Iris Hadars verksamhet för de funktionshindrades chanser på arbetsmarknaden. Vi vill även få fram upplevelser kring möjligheter och begränsningar inom Iris Hadars verksamhet.

För att fullfölja vårt syfte har vi ställt följande frågeställningar:

- Hur ser dagens arbetsmarknad i Sverige ut för personer med funktionshinder?
- På vilket sätt har Iris Hadar påverkat individens personliga utveckling och möjligheter på arbetsmarknaden?
- Hur upplever Iris Hadars deltagare verksamheten?
- Vilken betydelse har studie- och yrkesvägledningen på Iris Hadar för dess deltagare?

1.3 Avgränsningar

Iris Hadar är en verksamhet som finns på flera orter i Sverige. Vi har valt att endast undersöka verksamheten i Malmö, detta eftersom det av logistiska skäl ej varit möjligt att utföra intervjuer på andra orter och även för att avgränsa storleken på undersökningen.

2. KUNSKAPSBAKGRUND

2.1. Arbetslinjen

Diskussionen kring arbetslinjen har varit aktuell under i stort sett hela 1900-talet i Sverige och man har länge använt sig av begreppet ”full sysselsättning” det vill säga att så många som möjligt ska vara delaktiga i arbetslivet. Vi anser dock att det var först under 1970-talet som begreppet full sysselsättning verkligen omfattade alla. I Sysselsättningsutredningens rapport ”Arbete åt alla” (SOU 1975:90) anser vi att grunden till dagens arbetsmarknadspolitik läggs. ”Arbete åt alla” är ett mål som även idag ligger högt när det gäller Sveriges arbetsmarknadspolitik.

Sysselsättningsutredningen fick i uppdrag att utreda frågan om den framtida sysselsättningen och skapa en överblick över utvecklingen och över hinder för förvärvsarbete. I utredningen tar man upp arbetets värde som väldigt viktigt för individen men även för samhället som helhet, då arbete bildar grunden för den ekonomiska och sociala välfärden. De anser därför att ett övergripande mål för sysselsättningspolitiken är att ge alla möjlighet till arbete. Man ansåg att ”arbete åt alla” även innebar att människor med olika handikapp måste få del i arbetsgemenskapen och att de måste ha samma rätt till arbete som andra. För att anpassa arbetstillfällena till arbetskraftens förutsättningar och krav tittar man i rapporten bland annat på personalpolitiken och arbetsmiljön.

Man kom fram till att arbetsmiljön bör anpassas efter individens fysiska och psykiska förutsättningar för att på längre sikt få en mindre skara arbetshandikappade och att arbetsmarknadspolitikerna skulle få en större inblick i företagen för att få en förståelse vad som skall reformeras.

Det finns stort behov av ytterligare insatser både i form av direkta förbättringar av arbetsmiljön på arbetsplatserna och i form av ökade anpassningsåtgärder inom de olika företagen och på arbetsmarknaden i stort. De handikappade skulle därigenom kunna bredas sådana arbeten där deras besvär blir mindre (SOU 1975:90, s 200)

Personalpolitikens huvudsakliga uppgift är att underlätta en anställning åt en person med något handikapp eller något funktionshinder. Rapporten anser att

dessa individer kan arbeta men har för lite motståndskraft mot vad de uppfattar som ett hinder. Utredningen lämnar förslag på att handikappade eller personer med nedsatt funktion ska få möjlighet till en handledare eller en stödperson som hjälper individen i arbete och i kontakt med andra människor. På de företag som inte har tillgång till detta får arbetsförmedlingen komma in och samverka med företaget och de fackliga organisationerna. Detta kan då leda till ett bättre samarbete mellan arbetsmarknadspolitiken och företagen som i sin tur förbättrar instrumenten för personalpolitiken (SOU 1975:90, s 202).

I ”Arbete för alla” tas de funktionshindrades, de handikappades som man säger i utredningen, förutsättningar på arbetsmarknaden upp. De får dock endast begränsat utrymme i rapporten, därför gjordes ett nytt delbetänkande av sysselsättningsutredningen ”Arbete åt handikappade” (SOU 1978:14) som mer utförligt behandlar ämnet.

2.2. Styrdokument

I EU har handikappfrågorna fått större uppmärksamhet de senaste tio åren. 1997 gjordes en viktig markering då artikel 13 fördes in i EG-fördraget. EU:s ministerråd antog med stöd av artikel 13 ett direktiv om likabehandling i arbetslivet vilket även omfattar personer med funktionshinder. Bestämmelserna i direktivet ska varje land införa i sin egen lagstiftning (<http://www.regeringen.se/sb/d/1928/a/19705>).

Med anledning av EU:s direktiv har Sverige antagit lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Personer med funktionshinder har historiskt sett varit diskriminerade och stått utanför stora delar av samhället. Handikappfrågorna har ofta behandlats som medicinska och sociala frågor. I dag har politiken sin utgångspunkt i mänskliga rättigheter och rätten till aktivt deltagande för alla medborgare. Genom den nya lagen gällande förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder har skyddet utvidgats till att gälla nya samhällsområden till exempel arbetsmarknadspolitisk verksamhet och yrkesutövning (<http://www.regeringen.se/sb/d/3108>).

I Sverige finns även en förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Denna förordning

reglerar de insatser som arbetsförmedlingen bidrar med för att underlätta för de funktionshindrade på arbetsmarknaden.

2.3. Arbetsmarknadspolitiska stödformer

Historisk sett har intresset för att få ut funktionshindrade på arbetsmarknaden funnits länge. Men innebörden i det intresset är inte samma som det är idag. Tidigare har inte arbetsmarknaden varit öppen för de funktionshindrade utan endast vissa nischer på arbetsmarknaden såsom att arbeta som piga eller inom hantverksyrken. Synen på de funktionshindrades rättigheter och möjligheter har ändrats drastiskt och det finns lagar och förordningar som reglerar arbetsmarknadspolitiken för just denna grupp.

Enligt arbetsförmedlingens statistik har idag 25 % av de inskrivna vid

Arbetsförmedlingen (AF) funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga. Av dem som är arbetslösa är andelen funktionshindrade 13 %. En arbetslöshet för en person med funktionshinder varar i genomsnitt i 217 dagar jämfört med 168 dagar för övriga (Information från Inger Norén, Ams – arbetsmarknadsenheten 2007-10-29).

För att underlätta för gruppen funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga att komma ut i sysselsättning erbjuder AF särskilda insatser som till exempel lönebidrag, offentligt skyddat arbete (OSA), särskilt introduktionsstöd (SIUS) och stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen. En presentation av dessa särskilda insatser hade varit alldeles för omfattande för detta arbete, vi anser dock att det är viktigt att ha kunskap om dem och har därför valt att lägga arbetsförmedlingens information om de särskilda insatserna som bilagor till arbetet.

För att vara berättigad till de särskilda stöden krävs en utredning av AF för att konstatera att en arbetssökande har ett funktionshinder som begränsar arbetsförmågan.

Man måste ha i minnet att inte alla funktionshinder medför nedsatt arbetsförmåga.

Viktor Fermischek ger följande exempel:

En rullstolsbunden person behöver inte ha nedsatt arbetsförmåga om hon/han arbetar på första våningen, men om arbetsplatsen ligger på andra våningen i en byggnad utan hiss så medför funktionshindret nedsatt arbetsförmåga till just det arbetet. Personen i fråga kan ju inte ta sig dit (muntlig information 2007-10-08).

Vid bedömningen av en funktionshindrad persons arbetsförmåga är det vanligt att AF kontaktar AF Rehab, som är en konsultverksamhet till AF, för att få stöd och hjälp. På

AF Rehab arbetar arbetsterapeuter, synpedagoger, dövkonsulenter, socialpsykologer m.m. som är ”experter” på sitt område. De arbetar tillsammans med AF för att komma fram till en handlingsplan för individen. Detta kan bland annat vara att komma till Iris Hadar för att få adekvat hjälp.

Arbetsförmedlingen särskilda insatser för funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga har alla som mål att individerna på sikt ska kunna arbeta på den reguljära arbetsmarknaden utan stöd. Av de funktionshindrade som är inskrivna på arbetsförmedlingen har 50,4 % (70 154 personer) ett arbete med stöd särskilt för funktionshindrade. Lönebidrag är det stöd som är vanligast och enligt AF's månadsstatistik för september 2007 har 59 135 personer detta stöd, vilket är 84 % av de funktionshindrade som har arbete med stöd (www.ams.se).

2.4. Rehabilitering

Rehabilitering är ett begrepp som omfattar medicinska, yrkesinriktade och arbetslivsinriktade åtgärder. En medicinsk rehabilitering behandlar skadan eller sjukdomen, dessa insatser svara hälso- och sjukvården för. Yrkesinriktad rehabilitering ska hjälpa människor att stärka sin ställning på arbetsmarknaden, både när det gäller att få och behålla ett arbete. I målet för denna verksamhet ingår det att arbetssökande med funktionshinder ska finna arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Åtgärder som ingår är till exempel platsförmedling, utbildning och vägledning vilket arbetsmarknadsmyndigheten ansvarar för. Den yrkesinriktade rehabiliteringen anses ibland ingå som en del i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Ansvaret för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är i första hand arbetsgivarens. Begreppet avser åtgärder som syftar till att underlätta återgången till arbetslivet för personer som är sjukskrivna eller uppbär sjukersättning. Försäkringskassan har ett samordningsansvar för de olika insatserna. Exempel på åtgärder som ingår i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är kartläggning av rehabiliteringsbehov, arbetsträning, arbetsprövning och arbetsplatsanpassning (Westerhäll, Bergroth & Ekholm 2006, s 23 ff.).

I Sverige har det sedan 1990-talet satsats stort på arbetslivsinriktad rehabilitering i och med rehabiliteringsreformen från 1991/92. Anledningen till denna satsning var att utslagningen från arbetsmarknaden ökade markant bland annat på grund av stigande ohälsotal, vilket skapade oro för brist på framtida arbetskraft och alltför höga kostnader

för samhället. Det är nästan tre gånger så dyrt för samhället att människor står utanför arbetslivet än det är att hålla dem kvar genom rehabilitering (Svenning 1998, s 65 f.). Insikten om sambandet mellan befolkningens hälsotillstånd och samhällsekonomin har alltså bidragit till satsningen på rehabilitering.

Lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) 22 kap reglerar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar på individnivå. Genom tillkomsten av kap 22 i AFL betonas värdet av tidiga och aktiva rehabiliteringsinsatser för att lyckas med arbetet att bryta den negativa trenden. Strävan att fånga upp rehabiliteringsfall innan alltför lång tid har förflutet är en bärande princip i rehabiliteringsarbetet. Även helhetssynen på människan är vägledande i rehabiliteringsarbetet, det innebär att alla aspekter på människans funktionsförmåga ska beaktas. Det betyder att inte endast medicinska problem ska hanteras utan även individens sociala och arbetsmarknadsmässiga situation ska utredas för att en återgång till arbetslivet ska vara möjlig (Westerhäll, Bergroth & Ekholm 2006, s 46 ff.).

2.5. Iris Hadar

Iriskoncernen driver en del olika verksamheter som skall hjälpa företag att producera tjänster och produkter för syn och funktionshindrade. Iris Hadar är en del av Iriskoncernen.

De blindas förening startades av en grupp synskadade. Detta blev en stor rörelse som på sent 1800-tal startade ett borstbinderi, för att på detta sätt skapa arbeten till synskadade. Detta blev mycket populärt vilket gjorde att det blev grunden till det som nu kallas Iris Hantverk.

Vid början av 1900-talet lärde sig många synskadade att skriva på maskin och startade därmed en skrivbyrå som växte och blev en teknisk och kemisk fabrik som producerade fram talböcker och som sedan blev grunden för det man kallar Iris Inter Media. 1976 byter de blindas förening (DBF) namn till synskadades riksförbund (SRF). Det var också nu de beslutade att driva föreningen i bolagsform och det första som ändrades var det som nu kallas Iris Inter Media. Många av koncernens verksamheter blev så viktiga att de övergick till konsultverksamhet och punktskriftsbibliotek åt syncentralerna runt om i landet. Det visade sig vara mycket givande vilket gjorde att de successivt kom in i landstingets syncentraler. Sedan valde staten att ta över Punktskriftsbiblioteket och kallade det för TPB (Talboks och punktskriftsbiblioteket).

Under 1990- talet inträffade den största förändringen då ett företag som hette Telenova, som arbetade med hjälpmedel och teknik samt hade utbildningar som sedan skulle leda till arbete, köptes upp av koncernen och detta blev grunden för Iris Hadar.

1992 startades en utbildning för funktionshindrade personer i Malmö i AMU Hadars regi. Detta var ett nära samarbete med arbetsförmedlingen och Lernia AB. Runt 1995 valde SRF att ta namnet Iris och kallades då för SRF Iris AB.

Telenova bytte sedan namn till svenska Enter Rehabilitering AB, Enter drev då ett EU-projekt med syfte att rehabilitera funktionshindrade och långtidsarbetslösa. Enter finns inom tre områden: Utbildningar, hjälpmedel, konsulttjänster.

Inte förrän 2003 köpte Iris upp själva Hadar genom dotterbolaget svenska Enter, Lernia Hadar AB (ett utbildningsföretag) och fick då ta användning av hela namnet Iris Hadar AB. Iris Hadar AB blev ledande inom utbildningar och hjälpmedel för

funktionshindrade. Iris Hadar vinner sedan arbetsmarknadsverkets upphandlingar av flexibla anpassningsmoduler. Detta uppdrag är bindande till den handikappspolitiska handlingsplanen och är för Iris Hadar den största enskilda affären volymmässigt.

Iriskoncernens delmål är att de vill beröra och väcka insikt hos de människor som kommer till dem. De utmanar genom att inte placera människor i fack och kategorier. De väljer att se individen för vem den är inte vad de är. Deras mål är att få en tydligare position på marknaden och att man kan ge kunderna ett täckande erbjudande. Under 2006 genomfördes en stor förändring på iriskoncernen, de ville att deras varumärke skulle bli större och ökade då sitt samarbete med alla dotterbolagen och slog samman bolagens produkter och tjänster som en grund för att kunna skapa nya spännande erbjudanden och stärka sin identitet.

Iris Hadar finns på ett tjugotal orter i Sverige, deras främsta kunder är arbetsförmedlingen och Försäkringskassan men deras tjänster och produkter vänder sig även till privata kunder och näringslivet. De vill göra arbetslivet, utbildningar, vardagslivet så befintligt och bekvämt som möjligt för personer med något slags funktionshinder. Iris Hadars vision är ett samhälle tillgängligt för alla.

Iris Hadar har en stor erfarenhet av att hjälpa individer ut i arbete eller utbildningar och för att få fram rätt mål och motivation för deltagarna så finns det en bred kompetens på företaget, till exempel studie och yrkesvägledare, hälsopedagoger, specialpedagoger, socionomer, psykologer, rehabiliterings tekniker och arbetsterapeuter.

Iris Hadar arbetar med att göra arbetsplatser och utbildningar tillgängliga och anpassningsbara för varje deltagare. Deltagarna får tillgång till pedagogiskt stöd,

utbildningsmaterial, arbetsteknik och studieteknik som är ergonomiskt anpassade till funktionshindret.

De har kompetenshöjande insatser och det innefattar: SFI (Svenska för invandrare).

Syftet med utbildningen är att ge vuxna invandrare som har någon typ av funktionshinder de grundläggande kunskaperna i svenska och hur det svenska samhället fungerar. En annan kompetenshöjande insats är ”Mål och möjligheter” för döva och ”Unga funktionshindrade”. Här får deltagarna kunskaper som förbättrar deras möjligheter till en anställning eller utbildning. De har även ett ”Flexibelt utbildningsstöd” vilket ger deltagaren ett personligt stöd i sin utbildningssituation. De får även hjälp med anpassning av läromedel och studiemiljö. Iris Hadar menar att innehållet i det flexibla utbildningsstödet kan ses som ett smörgåsbord, individen väljer det som är lämpligt utifrån sina egna förutsättningar. Stöd till deltagarna innefattar: personligt stöd, inlärningsstil, studieteknik, stöd med hjälpmedelsanvändning, anpassning av utbildningsmiljön, länk mellan deltagare och lärare på arbetsmarknadsutbildningen.

Iris Hadar har även en omvårdnadsutbildning för döva. Målet med utbildningen är att deltagarna skall få en undersköterskekompetens som motsvarar omvårdnadsprogrammet på gymnasienivå, efter avslutad utbildning skall deltagaren kunna arbeta inom hälsa och sjukvård samt vård och omsorg.

Iris Hadars arbetsinriktade rehabiliteringstjänst har som mål att förkorta deltagarnas sjukskrivningsperioder. Arbetet är individinriktat och arbetsplatsinriktat i fyra, åtta eller tolv veckor. Deras arbetsmodell är Case Managementinspirerad. De försäkrar att deltagaren är delaktig i hela processen, samt att deltagarens krafter och styrkor mobiliseras. Insatserna baseras på beteendeförändrade metoder och deras samtalsmetodik baseras på motiverande intervjuer (<http://www.irishadar.se>).

3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

3.1. Arbetsmarknadens funktionssätt för de funktionshindrade

Arbetsmarknaden har precis som andra marknader en utbudssida, en efterfrågesida och ett pris (lönen). I samspelet mellan dessa bestäms sysselsättning och arbetslöshet. Utbudet av arbetskraft bestäms av olika faktorer till exempel löneläge, kultur och skattesystemet. Efterfrågan på arbetskraft styrs dels av det totala efterfrågetrycket i ekonomin och dels av hur produktionstekniken ser ut. Lönekostnaden för att anställa personal jämfört med kostnaden för att köpa maskiner spelar en viktig roll (Eklund 2004 s 101 ff., Hansen & Orban (red) 2002).

Trots att denna marknad torde gälla för alla så har vissa grupper till exempel de funktionshindrade ofta svårigheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. På den privata arbetsmarknaden är utgångspunkten att en arbetsgivare kan anställa den arbetssökande han finner lämplig. Det råder i princip fri anställningsrätt, det vill säga arbetsgivaren bestämmer när, om och vem han ska anställa. Jämställdhetslagen, främjandelagen och lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, anger några begränsningar i denna huvudregel (SOU 1997:176, s 40). Trots det utsätts de funktionshindrade ständigt för olika typer av diskriminering, en av de vanligaste diskrimineringar är att arbetsgivaren väljer bort arbetssökande med funktionshinder vid rekryteringstillfällen.

Arbetsgivarnas beteende kan ses som en spegling av en allmän okunskap i samhället. Det har visat sig att endast cirka 21 % av alla myndigheter i Sverige har en klar policy för hur personer med funktionshinder lättare skall få tillgång till myndigheterna och deras stöd (Arbetsmarknadsboken 2007, s 63).

Att en del stängs ute helt från arbetslivet av alla de krav som ställs medan det finns andra som lyckas övervinna de hinder arbetslivet ställer beror helt på vilket funktionshinder individen har, är det synligt eller osynligt? kommer det att påverka arbetet eller inte? det är frågor många arbetsgivare ställer sig. Den främsta anledningen är att arbetsgivaren tycker det är svårt att finna arbetsuppgifter som de funktionshindrade klarar av och kan utföra självständigt. Genom att ha låg attraktivitet på arbetsmarknaden har de funktionshindrade få valmöjligheter och kan oftast inte konkurrera om de jobb som de vet att de skulle klara av (SOU 1978:14, s 48). Det är ytterst märkligt att så många står utanför arbetsmarknaden med tanke på de möjligheter

arbetsgivaren kan kompenseras med, för extra kostnader vid en anställning av en person med funktionshinder. Slutsatsen kan vara arbetsgivarens ovilja att anställa någon med funktionsnedsättning på grund av att de har ett rationellt ekonomiskt tänkande. Okunskapen och de negativa attityderna som arbetsgivaren har visar sig på deras låga förväntningar och deras fördomar om förmågan att utföra ett produktivt arbete. Arbetsgivare har även låg kunskap om vilka stödåtgärder som finns och i vilken utsträckning de kan kompensera ett funktionshinderns negativa påverkan av individens arbetsförmåga (Sjöberg 2002, s 98).

3.2. Arbetets psykosociala betydelse

Inträdet i arbetslivet betraktas som en viktig nyckel till delaktighet i samhället. Genom arbetet blir vi inte bara självförsörjande utan vi tilldelas också en social roll (Sjöberg, 2002). Att arbeta innebär vanligen att individen lämnar sitt hem på morgonen för att bege sig till en arbetsplats samt att tiden blir uppdelad i arbetsdagar och fritid. Det innebär även att personen befinner sig i ett socialt sammanhang med arbetskamrater (Angelöw & Jonsson 1990, s 39). Ett arbete är meningsskapande, utvecklande och vi lär oss något nytt och det ger oss en bekräftelse på vår kompetens.

Enligt Kohn (1975 se Svenning 1998, s 19 f.) formas en individs identitet genom sociala processer och den upprätthålls genom sociala relationer. Kohn ser individens identitet som summan av hennes roller. Alla roller har olika värden och yrkesrollen har en särställning. Den mest betydelsefulla sekundära socialisationen sker utifrån erfarenheter som individen gör i arbetslivet. Detta innebär att yrkesrollen är avgörande för vilka roller individen spelar utanför arbetet, på fritiden, i hemmet i det politiska livet o.s.v. De som är aktiva och självständiga i arbetslivet och har möjligheter att påverka sin situation har oftast också en aktiv fritid.

Ett grundläggande livsvillkor i dagens samhälle är att en löntagare säljer sin arbetskraft till en arbetsgivare. Den som är arbetslös försöker sälja sin arbetskraft, men ingen vill eller kan köpa den. Detta skapar ofta känslor av att vara värdelös och förlust av självkänslan. Det är vanligt att känna sig kasserad och obrukbar.

Att vara arbetslös innebär ett av de yttersta tecknen på att vara maktlös, det vill säga att inte ha någon kontroll över sina arbets- och livsvillkor. Framtidsperspektiven blir ovissa och konsekvenserna kan bli allvarliga för dem som stått utanför arbetsmarknaden en längre tid (Angelöw & Jonsson 1990, s 38 f.).

3.3. Stigma

Erving Goffman, professor i sociologi och antropologi, anser i boken "Stigma – den avvikandes roll och identitet" (1963/1972) att varje samhälle bidrar till att människor delar in personer i olika fack samt bidrar till vad som anses vara normalt och onormalt. Den sociala miljön avgör vilken typ av personer som vi förväntar oss att möta och man märker direkt om någon avviker från denna norm. Att direkt stämplas som avvikande innebär ett stigma. Goffman tar upp tre skilda typer av stigma: den första är kroppsliga stigmat som till exempel fysiskt handikapp, den andra är karaktärsstigmat som till exempel missbruk eller arbetslöshet. Den tredje är gruppstigmat som innefattar etnicitet, religion, klass och kön (1963/1972, s 14).

Enligt Goffman (1963/1972, s 44) genomgår alla som har ett stigma en socialisationsprocess. Denna kan se olika ut beroende på när man har fått sitt stigma, vissa kan vara medfödda och andra kan komma senare i livet. Det som Goffman anser är intressant är den fas då personen får lära sig att han har ett stigma. Vid denna tidpunkt kommer personen att försättas i nya relationer till andra personer med samma stigma som personen i fråga. Dessa relationer kan vara tillfälliga men ändå tillräckliga för att individen ska inse att det finns andra som är likadana som en själv.

Goffman använder sig av termerna misskrediterad och misskreditabel. Den förra innebär att den stigmatiserade har en egenskap som inte går att dölja i sociala sammanhang medan den senare innebär att egenskapen är av en sådan natur att den går att dölja. Enligt Goffman är detta en viktig distinktion. En misskrediterad person får lära sig att leva med, och socialt anpassa sig till de konsekvenser som stigmat ger. En misskreditabel person kan ta ställning till om stigmat ska offentliggöras eller döljas. Om individen väljer att dölja stigmat och försöker ses som "normal" i sociala sammanhang kallar Goffman det att personen passerar. Möjligheten att passera påverkas av stigmats synlighet utåt. Goffman belyser att det inte är helt oproblematiskt för individer att passera. Sociala situationer präglas till en början ofta av en viss osäkerhet eftersom den stigmatiserade har en känsla av att det han vet om sig själv också är bekant för andra. Efterhand arbetar han sig fram till en realistisk bedömning att det inte alls förhåller sig så, han lär sig då att passera och gälla för "normal".

För individer som har ett för omgivningen tydligt stigma finns inte möjligheten att passera. Individen kan trots det försöka anpassa sitt liv och göra stora ansträngningar för att stigmat inte ska bli onödigt påfallande. Goffman kallar detta för skylning.

Detta kan ses som resultatet av skam som är något som ofta förknippas med stigmabegreppet, personer med stigma gör gärna upp en bild av sig själv när denna egenskap saknas.

I möten mellan de stigmatiserade och de ”normala” uppstår en primär situation, eftersom båda parterna måste ta hänsyn till stigmas orsaker och effekter. Den stigmatiserade känner ofta en osäkerhet och misstänksamhet eftersom han inte vet vad de andra i grund och botten tycker och tänker om honom. De vet inte om de endast blir bedömda utifrån den extra omständighet som stigmat innebär (Goffman 1963/1972, s 22 f.).

Omgivningen har lätt för att tillskriva människor en massa ofullkomligheter på grund av en enda ofullkomlighet och de ses inte som fullt mänskliga. Goffman (1972, s 14) menar:

De attityder vi normala intar till en person med ett stigma samt de åtgärder vi vidtar gentemot honom är välbekanta, eftersom de just är dessa reaktioner som de välmenande sociala insatserna är avsedda att lindra eller vända till godo

När den stigmatiserade gör något utöver det som anses som det vanliga för de stigmatiserade är det lätt att de ”normala” säger att han har en stark karaktär samt att han har en djup livsfilosofi, detta kan bero på att vi önskar finna en förklaring till personens förmåga att agera på ett visst sätt.

3.4. Vägledning för rörlighet i arbetslivet

En vägledare bör tro på möjligheter och att människor vill utvecklas för att rörlighet i arbetslivet ska vara möjlig. Man måste ta fasta på individens mål, kompetens och förutsättningar. Vägledaren har ett motiverande arbete, det bygger på att stärka den sökandes tro till sin förmåga och kompetens. Det är först när någon är motiverad som en plan för att nå målet för vägledningen kan verkställas. För att stärka den sökandes rörlighet utgår man från fyra förhållningssätt: ”Motivation, personlig initiativkraft, tilltro till en egen förmåga och tilltro till den egna kompetensens nytta” (Lantz & Friedrich 2006, s 27).

Vägledare bör ha kompetens inom de fyra områdena för att på bästa sätt kunna stärka individens krafter och möjligheter. Därefter bestäms vilket stöd den sökande bör få. För att kunna främja rörligheten handlar det om att skapa arbetsvillkor som gör att den

sökande inte utsätts för svängningar på arbetsmarknaden, det är den sökandes livslånga lärande som avgör hur anställbar han är. Om en individ utsätts för ständiga låsningar på arbetsmarknaden så tappar han tron på sin kompetens och möjligheter och hans livslånga lärande blir begränsat. Tidigare arbetserfarenheter har stor betydelse för hur individen ser på sina möjligheter på arbetsmarknaden. Därför är det ytterst viktigt att vägledaren har kunskap om arbetets förutsättningar för lärande och rörlighet. Detta leder i sin tur till att den sökande vågar titta framåt vilket är viktigt med vägledning inom rehabilitering (Lantz & Friedrich 2006, s 31).

Att vara motiverad är en drivkraft bakom det mänskliga beteendet som sker i omedvetna behov och drifter till medvetna mål och strävan. Frågan om motivation uppkommer alltid vid olika anställningar, rehabilitering, vid lönesamtal eller om det skall ske någon större förändring på arbetsplatsen. En sökandes motivation är grundläggande för att vägledaren skall kunna få en förståelse för att sedan kunna stötta den sökande ut mot ett arbete. En vägledare behöver kunskaper om vad motivation är och vilka olika källor till motivation som finns. Vägledaren bör också ha kunskap om skillnaderna mellan aktivt och passivt förhållningssätt och betydelsen av dessa när motivation skapas (Lantz & Friedrich 2006, s 41 f.).

Det är vanligt att placera teorier och kunskaper om motivation i fyra teorigrupper; sociala teorier, behovsteori, kognitiva teorier och arbetsutformningsteorin.

I sociala teorier är utgångspunkten att människan strävar efter en känsla av rättvisa och att det som uppfattas som orättvist påverkar motivationen negativt. Om individen till exempel presterar något så gör han det i utbyte eller i belöning av arbetsinsatsen.

Behovsteori anser att motivation är att människan skapar vissa behov för att bli tillfredställd. Teorin har kommit fram i arbetslivet där man ser att arbeten utformas så att bristmotiven blir tillfredställda genom en bra lön och socialt umgänge.

Kognitiva teorier ger kunskap om motivation genom att belysa hur tankeprocesser och rationella beslut påverkar handlingar. Det bygger på att individen har ett klart mål som hon utgår ifrån och ett rationellt övervägande görs huruvida detta leder till en belöning som lön för mödan. Arbetsutformningsteorin är den teori som tittar på vad man på ett enkelt sätt kan förändra. Är en person motiverad och trivs i sitt arbete så rymmer det möjligheter till lärande och utveckling (Lantz & Friedrich 2006, s 43 f.).

Individen motiveras både utifrån och inifrån och detta påverkar individens sätt att vara och hur de arbetar. De som är motiverade inifrån beskrivs ofta som väldigt positiva i sitt arbete och att de har ett flexibelt tankesätt, de som däremot motiveras utifrån har en

tendens att söka svårigheter men är positiva till förändringar i sitt arbete. Så det finns ett tydligt samband mellan arbetsutformning och inre och yttre motivationer (Lantz & Friedrich 2006, s 52).

Att en individ har en tilltro till den egna förmågan innebär att han avgränsar sig till vad han tror sig klara av. ”Tilltro till den egna förmågan är individens bedömning av sin förmåga att organisera och utföra de aktiviteter som krävs för att åstadkomma ett visst resultat” (Lantz & Friedrich 2006, s 55).

Att fatta självständiga beslut och att utgöra arbetsuppgifter som stärker ens kompetens stärker automatiskt tilltron till den egna förmågan. I vägledning är problemlösning den viktigaste processen, för genom problemlösning ställs ett långsiktigt krav på individen för att sedan stärka sin tilltro. Vid utformandet av en handlingsplan bör den sökande få tillfällen att pröva den egna förmågan för att kunna se sig själv som självständig och vara den som har ansvar för situationen. Personligt initiativ är ett mönster i individens beteende. Att en person är aktiv och tar ansvar för sina möjligheter till arbete eller utbildning är en nödvändighet i en vägledningsprocess. Personligt initiativ förutsätter att individen av egen vilja och kraft sätter sina egna mål. Med specifika och tydliga mål stärks motivationen och den personliga initiativkraften, så är även fallet under en vägledningsprocess (Lantz & Friedrich 2006, s 58 ff.).

Kompetens är de kunskaper, färdigheter och yrkeskunskaper som individen har, ingen kan ta bort ens livslånga lärande utan individen bär alltid den med sig, ibland medvetet ibland omedvetet.

En vägledares utgångspunkt är att ta fasta på den kompetens som finns och därifrån ta reda på vad som behövs i form av utbildning, stöd eller träning för att individen i fråga skall bli tillräckligt kompetent (Lantz & Friedrich 2006, s 73 f.).

Olika teorier och modeller är framgångsfaktorer för rörligheten och ger därmed ett stöd åt vägledaren under vägledningsprocessen.

4. METOD

4.1. Val av metod

Med utgångspunkt från vårt syfte har vi valt att genomföra kvalitativa intervjuer för att få svar på våra frågeställningar. Enligt Runa Patel och Bo Davidsson (2003, s 14) är syftet med undersökningen avgörande för vilken metod man väljer att använda sig av. Om man är intresserad av att göra statistiska mätningar av insamlad data bör man använda sig av kvantitativa metoder. Om man däremot vill förstå människors upplevelser bör man använda sig av till exempel kvalitativa intervjuer för att samla in data.

I vår undersökning vill vi få en mångfacetterad bild av individers upplevelser av Iris Hadars verksamhet. Vi är inte intresserade av att göra någon statistisk mätning och vi är inte heller intresserade av att göra någon mätning med hög grad av generalisering.

I enlighet med Steinar Kvale (1997, s 82) anser vi att fördelen med kvalitativa intervjuer är deras öppenhet och flexibilitet. På grund av denna öppenhet kan man lätt individanpassa frågorna och även ställa följdfrågor vilket ökar förståelsen för individens upplevelser. Denna typ av intervjuer med låg grad av standardisering ger även utrymme för intervjudeltagaren att svara med egna ord (Patel & Davidsson 2003, s 78).

Vi har därför valt att använda oss av denna typ av halvstrukturerade intervjuer, då vi varit intresserad av att ge utrymme åt deltagarna att kunna uttrycka sig fritt för att ta del av deras tankar och upplevelser, samtidigt som vi har velat få svar på vissa frågor.

4.2. Urval

4.2.1 Studie- och yrkesvägledaren

Efter ett studiebesök på Iris Hadar under våren fick vi genom en kontaktperson på vår skola kontakt med studie- och yrkesvägledaren. Vi presenterade våra planer gällande examensarbetet och frågade om hon skulle vara villig att ställa upp på intervju samt förmedla kontakt med deltagare. Vi anser att det är intressant att genomföra en intervju med studie- och yrkesvägledaren eftersom en del av våra frågeställningar rör just vägledningen på Iris Hadar. Genom att intervjua studie- och yrkesvägledaren får vi därför en djupare bild av hur vägledningen fungerar.

4.2.2. Deltagarna

Vår ursprungliga idé till arbetet var att intervjua deltagare från Unga Funktionshindrade, vi ville gärna intervjua fyra nuvarande deltagare samt fyra före detta deltagare. När vi bad studie- och yrkesvägledaren att göra ett urval åt oss visade det sig att det skett stora förändringar av verksamheten under sommaren, de hade endast kvar verksamheten SFI för funktionshindrade och utbildning för döva. Detta medförde att det blev svårt för oss att få tag på deltagare. Studie- och yrkesvägledaren var vid denna tidpunkt mycket upptagen men skickade ändå ut förfrågningar till tidigare deltagare. Eftersom hon på grund av tidsbrist inte hade möjlighet att skicka ut påminnelser till deltagarna var det endast två som svarade och var intresserade. Detta hade till följd att vi inte längre hade några krav på vilken utbildning intervjudeltagarna hade gått på Iris Hadar. Med hjälp av andra kontakter fick vi till slut tag på sju intervjudeltagare, två genom studie- och yrkesvägledaren, två som läser SFI, två genom AF Rehab och en genom en kontakt på arbetsförmedlingen. Personen som vi fick kontakt med genom arbetsförmedlingen gick på Iris Hadar 1994 och då hette verksamheten AMU Hadar, vi är medvetna om att verksamheten har förändrats något men vi anser ändå att den intervjun är relevant eftersom den bidrar med intressanta insynsvinklar över hur verksamheten har utvecklats.

I och med att vi har fått en stor spridning av deltagarna anser vi att vi kan få en bredare bild av verksamheten och hur den upplevs av deltagarna.

4.3. Genomförande

4.3.1. Information från AF Rehab

Vi träffade Viktor Fermischek på hans arbetsplats på AF Rehab i Lund för att ta del av information kring hur arbetsmarknaden ser ut för funktionshindrade samt vilka stödformer som finns. Mötet varade i 45-50 minuter och berättelsen spelades in på band, med Viktors godkännande. Efter mötet skrevs berättelsen ut på papper och delar av den redovisas i tidigare avsnitt 2.3. gällande arbetsmarknadspolitiska stödformer.

4.3.2. Intervjun med studie- och yrkesvägledaren

Vi intervjuade studie- och yrkesvägledaren på hennes kontor på Iris Hadar. Samtalet spelades in på band efter hennes samtycke.

Till intervjun hade vi en intervjuguide (Bilaga 5) som innehöll frågeområden samt en del ledord. Med hjälp av denna intervjuguide ställde vi öppna frågor som gav ett stort utrymme för henna att svara.

Vid intervjun deltog vi båda två men den ena av oss hade huvudansvaret och den andra förde i större utsträckning anteckningar och ställde kompletterande följdfrågor.

Anledningen till att vi valde att båda två närvara vid intervjun är att det är lättare att vara uppmärksam på det som sägs i intervjun om man är två och att man kan komplettera varandra och fylla varandras luckor. Det kan även finnas en trygghet för intervjudeltagaren att det finns två som tolkar och försöker förstå det som sägs (Thomsson 2002, s 75).

Intervjun varade i cirka 45 minuter. Efter intervjun transkriberades det inspelade materialet ordagrant av en av oss.

4.3.3. Intervjuerna med deltagarna

De sju deltagarna har vi intervjuat vid olika tillfällen och på platser som de själv har fått välja för att de skulle känna sig så trygga som möjligt.

Fyra av intervjuerna tog plats på Iris Hadar i avskilda rum. Vid dessa intervjuer deltog vi båda, och liksom i intervjun med studie- och yrkesvägledaren hade en av oss huvudansvaret vilket vi hade varannan gång. Intervjuerna genomfördes med hjälp av en intervjuguide (Bilaga 6). I intervjuerna med deltagarna från SFI fick frågorna anpassas efter deras språkkunskaper men innehållet i dem var detsamma.

På grund av SFI deltagarnas språksvårigheter hade de fått ut våra frågor i förväg och dessa frågor hade de inga problem att besvara, svårigheter uppstod när vi ställde följdfrågor eftersom de hade svårt att utveckla sina svar. På grund av detta blev intervjuerna ganska korta.

På grund av tidsbrist och i något fall lång resväg har tre intervjuer genomförts per telefon. Dessa intervjuer har blivit något kortare än de övriga vilket vi tror beror på att den personliga kontakten har saknats. Intervjusituationen kändes olustig både för oss och för deltagarna och på grund av detta har de inte blivit lika djupgående som vi önskat. Vi anser dock att vi har fått svar på våra frågor och att de därför kan användas i undersökningen.

Intervjuerna har varierat i längd mellan 20-45 minuter. Alla intervjuer förutom en har spelats in på band, även telefonintervjuerna har spelats in på band med hjälp av högtalartelefon. Alla inspelningar har skett med intervjudeltagarnas tillåtelse.

Anledningen till att en intervju inte spelades in på band var att intervjudeltagaren kände sig obekvämt med en bandspelare framför sig.

4.4. Etiska överväganden

Vår ambition med undersökningen är att inte skada någon enskild individ utan att garantera deras anonymitet. På grund av detta har alla fått fingerade namn. Ett dilemma som vi anser har funnits är om vi skulle nämna personernas typ av funktionshinder.

Enligt Kvale (1997, s 109) är det viktigt att vid redovisning av intervjuer skydda intervjudeltagarna genom att ändra namn och identifierande drag. Vi har dock gjort övervägandet att nämna personernas funktionshinder då vi anser att denna information har relevans för förståelsen av individernas bakgrund och deras situation idag.

Ett annat dilemma som vi har ställts inför är urvalsprocessen. Eftersom urvalet har gjorts av studie- och yrkesvägledaren på Iris Hadar, AF och AF Rehab är det troligt att de har valt personer som de vet är positivt inställda till verksamheten. Detta gäller dock främst det urval som studie- och yrkesvägledaren gjort. Vi är medvetna om att detta kan ha påverkat vårt resultat. Men vi har gjort ställningstagandet att låta dessa instanser hjälpa oss med urvalet eftersom alternativet var att inte få några intervjudeltagare överhuvudtaget. Eftersom vi är intresserade av att få fram individuella upplevelser är alla svar av värde och därför anser vi att detta är viktigare än den eventuella påverkan på resultatet som urvalet via studie- och yrkesvägledaren givit.

4.5. Validitet och reliabilitet

När information av kvantitativ art samlas in vill forskaren gärna säkerställa undersökningens validitet och reliabilitet det vill säga att han undersöker det som han avser att undersöka samt att han gör det på ett tillförlitligt sätt (Patel & Davidson 2003, s 98). Vid kvalitativa undersökningar är ambitionen att tolka och förstå, att beskriva uppfattningar eller att upptäcka företeelser. Begreppen validitet och reliabilitet går därför inte att använda på samma sätt som i en kvantitativ undersökning. I kvalitativ forskning är dessa två begrepp så sammanflätade att reliabilitet sällan används, i stället får validiteten stå för hela forskningsprocessen.

Validiteten kopplas till om forskaren lyckas skaffa underlag för att göra en trovärdig tolkning. Runa Patel och Bo Davidson anser att den kvalitativa forskningen är så pass unik att det inte finns några regler eller procedurer för att säkerställa validiteten. De

tar trots det upp några aspekter som kan vara problematiska, vilket kan vara transkriberingsprocessen eftersom det sker en mer eller mindre medveten påverkan på underlaget (2003, 103 f.).

Trots att begreppet reliabilitet inte används så ofta inom kvalitativa studier tar Patel och Davidson ändå upp olika sätt att säkerställa reliabiliteten. De menar att det underlättar att ha ytterligare en person närvarande vid intervjutillfället som registrerar svaren parallellt med intervjuaren. Överensstämmer registreringarna mellan de två personerna uppstår en interbedömarreliabilitet. Ett annat sätt att försäkra sig om reliabilitet är att spela in intervjusvaren på band för att sedan lyssna på dem tills forskaren verkligen uppfattat vad som sagts (2003, s 101).

Vi anser att vi har uppnått validitet i vår undersökning då vi anser att vi har undersökt det vi utgav för att undersöka. Under processen upplever vi även att vi har skaffat oss en god förståelse för underlaget för att kunna göra en trovärdig tolkning. Vi anser även att vi har uppnått god reliabilitet i vår undersökning eftersom vi båda har varit närvarande vid intervjuerna och att vi även har spelat in alla intervjuer förutom en på band. Detta anser vi har ökat vår förståelse för det insamlade materialet. Vi är medvetna om att det kan ha skett en viss påverkan av materialet vi transkriberingen men eftersom vi har jämfört detta med varandra och våra anteckningar anser vi att denna risk är ganska liten.

5. RESULTAT

Vi har valt att redovisa varje intervju för sig med lite bakgrundsfakta om varje intervjudeltagare för att få en bättre förståelse för varje individs situation, vilket har betydelse för hur de svarar på frågorna. Vi har även valt att presentera intervjun med studie- och yrkesvägledaren på ett liknande sätt då vi anser att även här kan bakgrundsfakta öka förståelsen för resultatet. Vi kommer till slut att presentera en tolkning av resultaten.

5.1. Intervjun med studie- och yrkesvägledaren

Marie har jobbat på Iris Hadar sedan våren 2004. Marie har tidigare arbetat som läkarsekreterare och även på bank i många år. Efter en stor förändring i hennes liv förstod hon att hon ville göra något annat, något med mer substans och som var utvecklande för henne. Så hon bestämde sig för att vidareutbilda sig till studie- och yrkesvägledare. Innan hon började på Högskolan läste hon en termin på komvux för att färskna upp tidigare kunskaper och för att få studievana. Efter studie- och yrkesvägledarexamen år 2003 började hon arbeta på en högstadieskola i en medelstor skånsk stad. Marie tyckte att det var roligt att jobba på en högstadieskola men hon förstod att det inte skulle tillfredställa henne i längden. Efter cirka ett år började hon jobba på Iris Hadar. Under utbildningen fick Marie störst intresse av vuxenvägledning och kände att det var mest utvecklande för henne eftersom hon mest är intresserad av samtalet och vill utgå från ett arbetsmarknadsperspektiv. Målgruppen på Iris Hadar upplever hon som väldigt stimulerande och arbetet ger henne möjligheter att arbeta med det hon har störst intresse av. Marie menar på att få arbeta efter varje individs förutsättningar och att verksamheten inte ser några hinder utan bara möjligheter gör att det blir ett intressant och annorlunda arbete.

Maries roll i verksamheten på Iris Hadar är att vara med vid det inledande mötet med varje ny deltagare. I dessa möten bestäms vad deltagaren behöver ha hjälp med och vad de vill ha ut av sin tid på Iris Hadar. När deltagare endast är på Iris Hadar en kort tid för att testa olika tekniska hjälpmedel är Marie inte delaktig förutom i den inledande och avslutande fasen. Om det däremot är deltagare som ska vara på Iris Hadar en längre tid har vägledningen en större roll och Marie är mycket involverad. Ett exempel på en aktivitet där Marie är väldigt involverad är Unga Funktionshindrade, som de tidigare hade i Malmö men som Marie nu håller på med i Halmstad. Marie berättar följande:

En period för kartläggning och vägledning pågår oftast i fyra veckor, under de veckorna ska man se var dem står i svenska och engelska parallellt med lite friskvård. Under samma period har de vägledning med mig och då har vi samtal i kanske en och en halv timme i veckan, så att man verkligen gör en ordentlig kartläggning.

Marie påpekar att under tiden man gör en utvärdering så är det alltid någon som får extra bra kontakt med någon deltagare, och då blir det den personens ansvar att vara ett pedagogiskt stöd åt den deltagaren under utbildningen. Vid de första kontakterna med deltagaren och dennes handläggare från arbetsförmedlingen bestäms vad som ska göras och hur upplägget ska se ut under den tid de är hos Iris Hadar. När de sen börjar är det inte alltid som det fungerar så bra som man hade önskat och då ändrar de upplägget direkt för att det ska stämma så bra som möjligt för just den personen. Marie poängterar att de hela tiden utgår från individens bästa och att de därför arbetar väldigt mycket med individuella lösningar. De har ju givetvis en ram de arbetar efter men utifrån denna är arbetet väldigt flexibelt.

I stort sett anser Marie att vägledningssituationerna fungerar precis som på andra ställen hon har varit på. En skillnad är dock att för deltagarna på Iris Hadar är situationen oftast mer komplex, förutom att de har varit från arbetslivet länge så har de även ett funktionshinder. Marie menar att det är mycket vanligt att individerna har mycket med sig i bagaget som inte tidigare har tagits upp till exempel svårigheter under skoltiden. Det är då vanligt att detta kommer fram i vägledningssamtalet. Marie är då noga på att poängtera att hon inte är någon kurator men att hon som vuxen medmänniska gärna kan lyssna och komma med råd utifrån det hon kan, och att hon anser att de ska uppsöka en kurator eller psykolog. Marie påpekar att man måste vara rak i samtalet kring personens funktionshinder, denna del kan ibland vara tung och man måste därför lära sig att stänga av så att man inte bär med sig allt och blir utbränd. Detta är något hon tycker att hon blir bättre och bättre på att hantera. När det uppstår svåra situationer anser Marie att hon kan få bra stöd av sina kolleger på Iris Hadar, hon berättar att de har ett väldigt bra samarbete och att de träffas regelbundet och gör utvärderingar. Marie anser att det är väldigt viktigt att de kan hjälpas åt att nå ett så bra resultat som möjligt. Något Marie ser som begränsande i verksamheten är ekonomin och det faktum att upphandlingarna inte sträcker sig över längre tidsperioder. Detta bidrar till att

stabiliteten i verksamheten blir lidande och man får ingen ro att utveckla den. För att arbeta i denna typ av verksamhet måste man ha en drivkraft och ett genuint intresse av att hjälpa människor att komma vidare. Marie berättar att det kan kännas frustrerande att ha denna kraft och sen inte få utföra arbetet på det sätt som man önskar på grund av att ekonomin inte tillåter det. Marie uttrycker det så här:

Att vi kan utgå från individen är för att vi är exklusiva, vi kostar mycket pengar för våra kunder, det är ju så att det måste få kosta pengar för att kunna få en sådan tid till varje individ. Tid är oftast det dem behöver för att hitta tillbaka till sig själv.

När det gäller chanserna på arbetsmarknaden för Iris Hadars deltagare så tycker Marie att det är svårt att uttala sig. Hon menar att man påverkas mycket av att man läser att det är lättare att få arbete idag och man blir då mer driven i den tron. Marie berättar dock att personer får arbete efter sin tid på Iris Hadar men att det kan ta olika lång tid. Ibland är det så att det är ett långsiktigt mål för en deltagare att komma ut på arbetsmarknaden och då har Iris Hadar endast varit med och påbörjat processen så de ser inte alltid slutet. Oftast ser de dock att individerna kommer vidare i nästa steg.

Marie upplever att de flesta av deltagarna trivs när de är på Iris Hadar men hon säger även att hon ibland möter personer som inte gör det. Generellt anser hon att de flesta har en positiv inställning till det stöd och den hjälp de får.

5.2. Intervjuerna med deltagarna

5.2.1. Petra

Petra är 22 år gammal och bor i en liten ort i Skåne. Idag är Petra timanställd som läkarsekreterare på Region Skåne. Petra har tidigare jobbat som vårdbiträde och servitris, detta var dock ingen längre period då det inte är så länge sedan hon gick ut gymnasiet. På gymnasiet läste hon barn och fritidsprogrammet men det var inget hon ville jobba med utan hon har alltid varit intresserad av sekreteraryrket. Petra är reumatiker och har alltid varit det men i december 2005 fick hon ytterligare en reumatisk sjukdom som gjorde det omöjligt för henne att fortsätta jobba som servitris. Hon kom då i kontakt med arbetsförmedlingen som senare skickade henne vidare till Iris Hadar. Petra började på Iris Hadar i februari 2006 och gick där till mitten av augusti samma år. När hon kom till Iris Hadar fick hon först kontakt med en hälsopedagog och en studie- och yrkesvägledare och fick göra tester i svenska och engelska. Dessa tester

var inga problem eftersom Petra inte har haft problem i skolan. Efter den första så kallade utredningstiden bestämdes det i samförstånd med arbetsförmedlingen att det var vägledning och hjälpmedel som Petra behövde ha hjälp med på Iris Hadar för att se vilket yrke som skulle passa henne och vilket hon skulle klara av att utföra. Den första tiden kände hon att ingenting hände och att det hela kändes onödigt, detta säger hon kan bero på att hon inte ser sig som funktionshindrad. Petra säger: "Jag säger inte till folk, hej jag heter Petra jag är funktionshindrad." Efter ett tag när hon kom in i det hela började hon acceptera att hon behövde stödet och då såg hon också nyttan med det. Hon fick lättare att prata med vägledaren och ju mer hon öppnade sig desto mer hjälp fick hon. Hon berättar att hon fick reda på saker som arbetsförmedlingen kunde göra för henne och vilka rättigheter hon har, detta var saker hon inte visste tidigare.

På Iris Hadar ingick Petra i Unga Funktionshindrade, i denna grupp ingick det personer som hade varierande funktionshinder något som Petra upplever som positivt då hon känner att hon har fått större förståelse för andra människor. I den här gruppen hade de mycket grupp vägledning och de gjorde även grupparbete. Petra berättar att de skrev ett arbete om hur det är att studera som funktionshindrad. Detta ansåg hon vara intressant då de lärde sig mycket om praktiska saker kring funktionshinder samtidigt som de lärde sig att samarbeta och att arbeta i grupp. Under sin tid på Iris Hadar fick Petra ett eget skrivbord som var höj- och sänkbart, hon fick även arm och benstöd som underlättade för henne att arbeta vid ett skrivbord. Petra beskriver personalen på Iris Hadar som väldigt tålmodiga och de tog alltid hänsyn till varje individs förutsättningar.

Innan tiden på Iris Hadar var Petra inte ett dugg intresserad av att läsa vidare. Hennes sjukdom blev snabbt värre och hennes läkare var orolig. Hon ville därför inte lägga tid på att studera och hon ville framförallt inte ta studielån, då hon såg det som bortkastade pengar eftersom hon kände att hon inte skulle kunna jobba. Efter alla vägledningssamtal ändrades Petras inställning till fortsatta studier och hon påpekar att tack vare Iris Hadar läste hon en ettårig utbildning till läkarsekreterare. Denna utbildning fick hon betald som en arbetsmarknadsutbildning och hon var klar i juni 2007, nästan direkt fick hon ett vikariat som stäckte sig fram till och med augusti 2007. Sedan dess är hon endast anställd på timmar och just nu ser hon sig själv som arbetssökande, hon är inskriven på arbetsförmedlingen och stämplar den tid hon inte jobbar. Petra söker alla heltidstjänster hon kommer över och hon ser väldigt positivt till att kunna arbeta. Detta trots att hon sedan två år tillbaka håller på med medicinering och att det inte riktigt är bra ännu. Men hon har en positiv framtidssyn och vill jobba heltid.

Hon anser att Iris Hadar och framförallt vägledningen har hjälpt henne oerhört mycket och det är tackvare den som hon nu ser så positivt på framtiden.

5.2.2. Hasan

Hasan är 27 år gammal och kommer från ett utomeuropeiskt land. Hasan kom till Sverige år 2002 och fick uppehållstillstånd för två år sedan. Hasan är gift och har två barn. Idag läser han SFI (Svenska för invandrare) på Iris Hadar. I sitt hemland jobbade han på en kemtvätt och han har även erfarenhet av att jobba på apotek. När Hasan fått uppehållstillstånd började han läsa SFI på Lernia. Detta trivdes han inte med eftersom han tyckte det var svårt att hänga med, Hasan har problem med öronen och i vissa perioder har han svåra inflammationer som gör att han har svårt att höra och han drabbas av yrsel. På grund av detta har han svårt att koncentrera sig. Detta kände han att de inte hade någon förståelse för på Lernia. Hasan berättar att han tog upp detta med sin handläggare på socialen men även där upplevde han att hans problem inte blev tagna på allvar. Efter cirka ett år på Lernia fick han en ny handläggare som uppmärksammade hans problem och hjälpte honom till Iris Hadar, detta var för lite mer än ett år sedan. På Iris Hadar läser han nu C och D kurserna i SFI och går där mellan fyra och sex timmar varje dag. Hasan märker en stor skillnad mot tiden på Lernia, på Iris Hadar anser han att han får den hjälp han behöver och att de tar hänsyn till hans förutsättningar. När han blir yr och känner att han inte kan koncentrera sig känner han att personalen har förståelse för honom och detta gör att han känner sig mer motiverad till att klara av studierna. Hasan har inga tekniska hjälpmedel men han skulle vilja ha en hörapparat, han har provat en och den lindrade problemen.

På Iris Hadar har Hasan haft en del kontakt med studie- och yrkesvägledaren och de har pratat om framtiden och börjat göra en handlingsplan. Hasan berättar att hans dröm är att bli apotekare men han tror att det blir för svårt för honom eftersom det är många år han behöver läsa i så fall. Hans främsta mål är att bli färdig med SFI denna termin och sedan vill han börja jobba. Anledningen till att han vill börja jobba direkt är att han tänker på sin familj och han sätter dem före sina drömmar att bli apotekare. Han känner i nuläget att han först och främst vill kunna försörja familjen. Hasan är dock lite orolig över vad han kan få för jobb, han är nämligen astmatiker också, så han måste tänka både på ljudnivån och på luften på arbetsplatsen.

Hasan anser att Iris Hadar har hjälpt honom mycket på hans väg mot sitt mål. Han kan inte se några begränsningar med verksamheten utan han uttrycker sig på följande sätt: ”Nej, detta är en speciell plats, alla lärare hjälper till mycket, inte som andra skolor”

5.2.3. Josef

Josef är en medelålders man som kommer ifrån ett utomeuropeiskt land. Han är gift och har en dotter. Han bosatte sig först i Danmark, där han bodde i nästan 16 år men på grund av stora problem med att få tag på en lägenhet i Köpenhamn så valde han att flytta till Sverige. Han flyttade först till en mindre ort i Skåne men trivdes inte så bra så han valde att flytta till Malmö.

I sitt hemland har han studerat juridik i åtta månader men han valde att avbryta studierna och valde att läsa Hotel Management genom International Labour Organisation (ILO). Efter 18 månaders studier fick han jobb inom en stor hotellkedja där han arbetade i flera år. På grund av särskilda omständigheter i landet fick han fly och hamnade då i Danmark där han fick asyl. I Danmark började han studera danska men han kunde inte fortsätta då han fick problem med synen. Hans synproblem var anledningen till att han genom syncentralen kom i kontakt med Iris Hadar. På Iris Hadar har han läst SFI sedan mars 2007 och han hoppas han blir färdig nästa år. Han har fått många tekniska hjälpmedel som underlättar för honom att läsa och skriva. Han har bland annat fått ett program till datorn med zoomtext. Josef upplever verksamheten mycket positivt både vad gäller hjälpmedel och personalens bemötande. Han är väldigt tacksam för att han fick möjligheten att komma till Iris Hadar. Under sin tid på Iris Hadar har han inte varit i kontakt med studie- och yrkesvägledaren och har därför ingen uppfattning om detta. Josefs mål för framtiden är att sluta på SFI och börja läsa på komvux för att sedan kunna arbeta med handikappade och äldre människor. Han upplever att Iris Hadar har hjälpt honom mycket mot detta mål eftersom han tack vare de hjälpmedel han fått har insett att han faktiskt kan klara av att studera trots sina synproblem. Det har gett honom en positivare syn på framtiden när det gäller studier och arbete.

5.2.4. Sebastian

Sebastian är 31 år gammal och bor i en medelstor skånsk stad. Sebastian är blind. Idag jobbar han på ett företag där de digitaliserar kulturföremål, registrerar och bygger upp databaser. I gymnasiet läste Sebastian samhällsprogrammet delvis för att han var

intresserad av samhällsfrågor. Efter gymnasiet började han på en datorutbildning som ledde till en arbetspraktik 2002. I och med att han har ett stort politiskt intresse så fick han en praktik på ett politiskt parti. Där skrev han lite artiklar och jobbade som alltiallo. Numera är han inte så politiskt aktiv för jobbet tar en stor del av hans tid.

Genom arbetsförmedlingen kom han i mars 2006 till Iris Hadar. Anledningen till att han kom dit var att han och arbetsförmedlingen under en längre tid hade sökt efter en praktik som skulle leda till arbete. Under våren 2006 kom de i kontakt med det företag där Sebastian arbetar idag och de ville att han skulle gå en tid på Iris Hadar så att de kunde testa hans kunskaper. Den första tiden på Iris Hadar gjordes utredningar av vad han behövde lära sig och sen gick han något han kallar "dataträning" i fyra veckor. Han kallar det dataträning eftersom han redan kunde grunderna men det han inte behärskade var olika kommando som gör arbetet vid datorn effektivare. Denna typ av träning har han haft stor nytta av i sitt nuvarande arbete och han är väldigt positiv till Iris Hadars hjälp då han anser att han fick den tid han behövde för att lära sig. Han har fått en talsyntes till sin dator som läser upp allt och han har även det i punktskrift på en punktskärm. Sebastian anser att de hjälpmedel han har fått har varit bra och han har fått de saker han har behövt. Det enda han kan se som en begränsning är att han önskar sig bättre datorer, då det ibland har varit problem med vilket språk som används i talsyntesen.

Under sin tid på Iris Hadar hade han ingen direkt vägledning eftersom tiden där skulle leda till praktik på det företag han nu jobbar på. Han hade ändå kontakt med studie- och yrkesvägledaren eftersom hon var med på de flesta möten med arbetsförmedlingen och representanter från företaget då det diskuterades och bestämdes vilka hjälpmedel han behöver på sin arbetsplats.

I april 2006 påbörjade Sebastian sin praktik på företaget och sedan mars 2007 är han anställd på 75 %. Denna anställning har han fram till den sista december år 2007 sedan vet han inte vad som händer men han hoppas och tror att han får förlängt. Sebastians framtidsvision är att han ska fortsätta jobba på företaget men om det inte skulle bli så är han ändå positiv till sina chanser att få ett nytt jobb.

Jag vill ju gärna tro att jag genom det här jobbet har fått in en fot på arbetsmarknaden så att om jag skulle behöva ha ett nytt jobb för att jag inte får stanna kvar på min nuvarande arbetsplats, av olika skäl, man vet ju aldrig vad som händer men då har jag i alla fall meriter.

Sin positiva syn på framtiden anser han att tiden på Iris Hadar har bidragit till. När han kom till Iris Hadar hade han ingen positiv syn på arbetsmarknaden eftersom det nästan tog sex år efter det att han gick ut gymnasiet, när han var 24-25 år, innan han fick möjligheten att få en praktik som skulle leda till jobb. Han upplever åren mellan 2002 och 2006 som väldigt jobbiga då han inte hade någon sysselsättning. Under denna tid var han väldigt missnöjd med arbetsförmedlingens insatser. Han uttrycker sig om tiden på följande sätt: ”Man har så mycket vilja men så känner man att ingenting händer.” När han fick en ny handläggare började saker och ting hända och det var då han kom till Iris Hadar. Sebastian kan dock se att denna tid har lärt honom att aldrig ge upp, han uttrycker att man måste kämpa och stå på sig. Han anser att hans självförtroende har ökat efter tiden på Iris Hadar och det faktum att han nu har ett jobb.

Jag vill också säga att i och med att jag via Hadar har fått praktik som sedan lett till detta jobb så har jag nu fått en ökat självförtroende, det märker jag på mig själv att jag tror mycket mer på vad jag gör än vad jag gjorde innan. Jag ser inte begränsningar på samma sätt.

Hans ökade självförtroende har även lett till att han vågat anta nya utmaningar vilket är att börja spela gitarr och skriva låtar. Detta är något som han inte skulle vågat ta sig an för ett år sedan men nu känner han att han kan klara av det mesta.

När det gäller arbetslivet kan han dock fortfarande se vissa begränsningar men de ligger utanför honom själv, han nämner arbetsgivares attityder gentemot funktionshindrade. Sebastian tror att det finns en hel del fördomar och felaktiga uppfattningar av vad funktionshindrade kan klara av för arbetsuppgifter, han tror dock att detta enbart beror på okunskap så det är något som går att förändra.

5.2.5. Kerstin

Kerstin är 50 år och bosatt i Malmö. Kerstin har arbetat som personlig assistent och inom hemtjänsten, hon har även tio års arbetslivserfarenhet som barnskötare. De sista åren hon arbetade som barnskötare hade hon olika vikariat och i och med dagens krav på förskolelärarutbildning, så kände hon att hon inte kunde konkurrera på samma villkor. Detta ledde till att hon blev arbetslös och kom i kontakt med arbetsförmedlingen. Genom arbetsförmedlingen påbörjade hon en utbildning till undersköterska på Lernia hösten 2006. Kerstin har dyslexi och tyckte det var jobbigt att

studera till en början. Hon kom då i kontakt med AF Rehab som slussade vidare henne till Iris Hadar. Kerstin gick på Iris Hadar i en månad och där fick hon lära sig datorkunskap, detta var något hon inte hade erfarenhet av tidigare. Parallellt med datorutbildningen fick hon en bandspelare och en läslinjal som underlättade läsningen. Hon fick även hjälp med läxläsning och stöd när hon skulle sätta igång att skriva, vilket hon alltid upplevt som ett problem. Tiden på Iris Hadar upplever hon som väldigt positiv, den har gjort att hon numera tycker det är roligt att studera. Tidigare har det alltid funnits stress med i bilden över att hon inte ska klara av uppgifter och att det tar för lång tid för henne att läsa. Idag har hon fått ett ökat självförtroende och använder inte längre de hjälpmedel hon fick på Iris Hadar, hon läser till och med böcker för att hon tycker det är roligt att läsa, något hon inte gjorde tidigare. Kerstin berättar att hon märker att hon har utvecklats som människa och nu ser hon fram emot nya utmaningar. Under tiden på Iris Hadar hade Kerstin ingen kontakt med studie- och yrkesvägledaren eftersom hon redan var inne i en utbildning och kom till Iris Hadar enbart för att få hjälpmedel.

Kerstin tycker om att arbeta med människor och hon anser att tiden på Iris Hadar har givit henne mycket även på detta plan eftersom hon där fick lära sig lite teckenspråk genom övriga deltagare.

Genom sin utbildning är hon nu ute på praktik som stödperson till lätt utvecklingsstörda personer. Denna praktik trivs hon väldigt bra med. Nu ser hon framemot att få avsluta sin utbildning så att hon kan komma ut i arbetslivet igen. Hon ser väldigt positivt på sina chanser att få ett arbete när hon väl är klar med utbildningen.

5.2.6. Jenny

Jenny vill inte berätta om sin bakgrund utan enbart om sin tid på Iris Hadar.

Genom arbetsförmedlingen kom Jenny till Iris Hadar eftersom de konstaterade att hon har läs och skrivsvårigheter. Jenny gick på Iris Hadar i två månader för att få fram en studieteknik som passar henne. Efter de två månaderna hade hon uppehåll i fyra månader för att sedan komma tillbaka och få hjälp med sina studier i fem månader, så sammanlagt har hon varit på Iris Hadar i sju månader.

Jenny beskriver personalen på Iris Hadar som väldigt lugna och lyhörda för varje individs behov och de kan på ett mycket bra sätt förklara hur man kan göra för att få in information på bästa sätt. Hon ser sin tid på Iris Hadar som positiv och tack vare tiden där har hon blivit medveten om sitt problem och förstår varför hon stavar fel och hoppar

över bokstäver. Hon tror inte längre att det beror på att hon, som hon själv uttrycker det "är dum i huvudet".

Något som Jenny upplevde som mindre bra på Iris Hadar var att hon hade svårt att koncentrera sig eftersom det var mycket människor runtomkring. Detta kunde dock lösas genom att Jenny avskärmade sig från de andra lite mer när hon kände att hon behövde det.

Jenny upplever inte att hennes läs och skrivsvårigheter har begränsat hennes möjligheter på arbetsmarknaden. Idag arbetar Jenny på ett kontor men hon anser inte att hennes läs och skrivsvårigheter hindrar henne i detta arbete. Insikten om sitt problem har gjort att hon inte längre skäms för att stava fel och hon drar sig inte för att be arbetskamrater om hjälp när hon inte kan stava ett ord.

5.2.7. Bengt

Bengt är 62 år gammal och är bosatt på en mindre ort i Skåne. Bengt är kemiingenjör i grunden och han har arbetat som egenföretagare inom reglering och styrteknik i 15-16 år. Han har även lång arbetslivserfarenhet inom omvärldsbevakning.

När Bengt arbetade som egenföretagare drabbades han av en hjärtsjukdom som gjorde att fick sälja sin verksamhet. Han kom då i kontakt med arbetsförmedlingen som skickade honom till Amu Hadar (nuvarande Iris Hadar). Detta var omkring 1994, när verksamheten var relativt ny.

På Hadar gick Bengt i ungefär ett år och där fick han lära sig att söka information via Internet och kommersiella databaser, han fick även lära sig olika sökspråk.

Gruppen som Bengt hamnade i bestod av människor med väldigt olika funktionshinder. Han upplevde detta som begränsande eftersom trots sina olikheter skulle alla göra samma saker under lika lång tid. Bengt anser att han skulle ha kunnat klara av uppgifterna på en tredjedel av tiden medan det fanns andra som kanske hade behövt längre tid än de 42 veckor som utbildningen varade. När Bengt ser tillbaka på den tiden berättar han att alla hade väldigt olika datorvana, det var ju en relativt ny företeelse, vilket gjorde att utbildningsnivån blev ojämn. Han uttrycker det på följande sätt: "Vissa lektioner blev tråkiga för oss som hade lite mer kunskap, det var som att börja om första klass när man gick i gymnasiet." Bengt gillade dock konceptet med Hadar, det var endast upplägget av vissa lektioner som han upplevde som starkt begränsande.

I och med att han kände på detta sätt ägnade han de sista månaderna åt att köra sitt eget race. Han hade ett stort intresse av informationssökning vilket ledde till ett intresse av

omvärldsbevakning. Han skaffade själv kunskap om ämnet och skrev ett examensarbete som han skickade ut till olika företag och som sedan ledde till att han fick jobb inom området.

Vid den tid då Bengt gick på Hadar fanns det ingen anställd studie- och yrkesvägledare så han har ingen uppfattning om hur vägledning fungerar på Iris Hadar. Han har dock fått vägledning på arbetsförmedlingen.

Bengt är trots allt nöjd med tiden på Hadar eftersom han fick möjligheten att utveckla en spetskompetens i omvärldsbevakning vilket ledde till att han fick ett bra jobb i de närmaste tio åren. På grund av förändringar inom arbetsområdet har Bengt varit arbetslös de senaste fyra månaderna. Han vill gärna få ett nytt arbete inom samma område då detta är vad han tycker om att arbeta med och han anser att han är bra på det. Han är inskriven på arbetsförmedlingen och har möjlighet att få lönebidrag och han har möjligheten att arbeta hemifrån vilket han tycker borde gå bra i den datoriserade värld vi lever i. Han ser trots detta stora begränsningar på arbetsmarknaden. Han ger uttryck för det på följande sätt:

Vem vill ha en 62-årig, hjärtsjuk, arbetslös människa? Det får ni själv lista ut... Det är svårt, alla arbetsgivare vill ju ha en 35-åring med 40 års arbetslivserfarenhet.

5.3. Tolkning av resultaten

5.3.1. Hur ser dagens arbetsmarknad i Sverige ut för personer med funktionshinder?

Den svenska arbetsmarknaden selekterar människor på ett sätt som inte är fördelaktigt för personer med funktionshinder.

Arbetsgivare drar sig för att anställa personer med funktionshinder eftersom dessa personer ofta förknippas med höga kostnader och att dessa personer ta mer tid i anspråk. Möjligheterna för arbetsgivare att få lönebidrag för personer med funktionshinder samt det faktum att funktionshindrades rättigheter har fått större uppmärksamhet har lett till att fler vågar anställa. Det gynnsamma konjunkturläget som vi har i Sverige gör att det är lättare att komma in på arbetsmarknaden, detta gäller även för de funktionshindrade. Trots det finns det många som är arbetslösa, och de funktionshindrade har en tendens att vara arbetslösa längre än övriga. En arbetslöshet varar i genomsnitt i 217 dagar för en person med funktionshinder jämfört med 168 dagar för övriga.

Vid intervjun med studie- och yrkesvägledaren, Marie, framkom det att hon tycker att det är svårt att uttala sig om de funktionshindrades chanser på arbetsmarknaden. Hon

menar att man påverkas av vad man läser i media och just nu är det positiva tongångar. Marie ser att en del av Iris Hadars deltagare får arbete men att det kan ta olika lång tid samtidigt finns de som inte får arbete.

5.3.2. På vilket sätt har Iris Hadar påverkat individens personliga utveckling och möjligheter på arbetsmarknaden?

Alla intervjudeltagarna anser att Iris Hadar påverkat dem på ett positivt sätt. Petra uttrycker att hon har fått ökad förståelse för människor med funktionshinder och hon har också lärt sig att acceptera att hon klassas som funktionshindrad. Petra kan också se att hon efter tiden på Iris Hadar har en mer positiv inställning till framtiden.

Hasan berättar att på grund av personalens förståelse har han blivit mer motiverad till klara av studierna. Josef har fått insikt i att han faktiskt kan klara av att studera trots sina synproblem, tiden på Iris Hadar har också gjort att han utvecklat ett intresse av att arbeta med handikappade och äldre människor. Sebastian uttrycker att han har fått ett ökat självförtroende efter tiden på Iris Hadar. Han märker att han tror mycket mer på vad han gör och han ser inte begränsningar på samma sätt. Sebastian nya självförtroende har även lett till att han vågar anta nya utmaningar på fritiden.

Kerstin anser att hon har utvecklats som människa dels genom kontakten med alla olika människor på Iris Hadar och dels genom den hjälp hon har fått med läsläsning. Tack vare denna hjälp tycker hon numera att det är roligt studera och läsa.

Jenny menar att hon har blivit medveten om sitt problem och anser inte längre att hon är dum i huvudet. Bengt kan se att tiden på Iris Hadar gjorde att han tog tag i sitt liv eftersom han själv satte igång att utveckla en spetskompetens inom omvärldsbevakning.

Bland intervjudeltagarna anser de flesta att de har goda möjligheter på arbetsmarknaden. Detta beror till stor del att många redan har ett arbete. Sebastian uttryckte positiva förhoppningar om sin framtid på arbetsmarknaden eftersom han nu fått in en fot och skaffat sig erfarenhet. Endast Bengt ser pessimistiskt på sina chanser att åter komma ut på arbetsmarknaden, detta beror både på hans ålder och på hans funktionshinder.

Vi kan se att majoriteten av våra intervjudeltagare har en ljus framtidstro när det gäller deras möjligheter på arbetsmarknaden. Sebastian tog dock upp arbetsgivares attityder gentemot personer med funktionshinder som något som kan begränsa möjligheterna på arbetsmarknaden.

5.3.3. Hur upplever Iris Hadars deltagare verksamheten?

Alla intervjudeltagare upplever Iris Hadar på ett positivt sätt. Petra anser att personalen är tålmodiga och att de alltid tog hänsyn till varje individs förutsättningar. Hasan anser att Iris Hadar är en speciell plats och att han får mycket hjälp av lärarna. Josef är positiv till personalens bemötande och han är väldigt tacksam för att han fått komma till Iris Hadar. Sebastian är också positiv till de hjälpmedel han har fått och framför allt att han fick den tid han behövde för att lära sig. Jenny beskriver personalen som väldigt lugna och lyhörda för varje individs behov. Jenny är även positiv till det sätt som Iris Hadar lär ut olika inlärningssätt.

Bengt är positiv till konceptet men var mindre positiv till hur undervisningen gick till. Han upplevde det som väldigt frustrerande att alla skulle utföra samma saker fastän de var på olika nivåer. Även Jenny kan tycka att det var negativt att det var många runt omkring som störde koncentrationen.

5.3.4. Vilken betydelse har studie- och yrkesvägledningen på Iris Hadar för dess deltagare?

Vid intervjuerna framgår det att endast Petra och Hasan har fått studie- och yrkesvägledning på Iris Hadar. Det faktum att inte alla har haft vägledning beror på att alla deltagare är på Iris Hadar av olika anledningar. Vid de tillfällen när individen är på Iris Hadar för att få hjälpmedel till ett speciellt arbete, eller för att få stöd till att klara av en pågående utbildning, ingår inte vägledningssamtal.

Petra och Hasan har lite olika uppfattningar om studie- och yrkesvägledningens betydelse. Petra anser att den har hjälpt henne oerhört mycket eftersom hon på grund av den läste en ettårig utbildning till läkarsekreterare. Innan Petra kom till Iris Hadar ville hon inte läsa vidare och hon var tveksam till om hon överhuvudtaget kunde arbeta. Med hjälp av vägledningssamtalen fick hon en ny syn på vad hon kunde få hjälp med och hennes inställning till framtiden ändrades. Denna nya inställning berodde inte enbart på vägledningen utan också på det faktum att hon fick hjälpmedel som gjorde att hon kunde klara av ett arbete.

Hasan ser inte vägledningen på samma positiva sätt. Han berättar att de har gjort en handlingsplan och att de har pratat om framtiden. Hasan ser det inte som någon stor hjälp än så länge eftersom han redan nu vet att han vill avsluta SFI så fort som möjligt och sedan arbeta.

I intervjun med Marie visas en bild av hur vägledningen kan se ut på Iris Hadar, denna bild gäller dock främst de som ingår i Unga Funktionshindrade. Av våra intervjudeltagare är det endast Petra som har gått Unga Funktionshindrade och det speglar sig i hennes svar på frågan om vägledningens betydelse.

6. AVSLUTANDE DISKUSSION

6.1. Diskussion kring resultaten

I vårt arbete har vi undersökt behovet och betydelsen av Iris Hadars verksamhet för de funktionshindrades chanser på arbetsmarknaden. Vi har även försökt få fram upplevelser kring möjligheter och begränsningar inom verksamheten.

Vår ursprungliga tanke till denna undersökning var att intervjua deltagare från ”Unga Funktionshindrade”. Idén grundade sig på hur Iris Hadar såg ut när vi under våren var på ett studiebesök på verksamheten. När vi väl satte igång med vårt arbete hade förutsättningarna på Iris Hadar förändrats drastiskt. De hade förlorat upphandlingar av flertalet utbildningar med Arbetsförmedlingen. Detta ledde till att Iris Hadar endast hade kvar SFI för funktionshindrade och utbildning för döva vilket begränsade utbudet av intervjudeltagare för vår del. Detta gjorde att vi fick tänka om gällande vilka intervjudeltagare som kunde vara aktuella för vår undersökning. Inriktningen ändrades från ungdomar till vuxna med funktionshinder som tidigare gått på Iris Hadar. För att få ihop tillräckligt stort antal intervjudeltagare fick vi även intervjua två personer som var under pågående SFI-utbildning. Alla deltagare har vi fått hjälp att få kontakt med antingen genom Iris Hadar, AF Rehab eller Arbetsförmedlingen. Vi är medvetna om att det faktum att urvalet har gjorts av dessa instanser kan ha påverkat resultatet eftersom det är troligt att de har valt personer som de vet är positiva till verksamheten. Vi anser dock att dessa svar är relevanta för undersökningen eftersom vi vill få fram individuella upplevelser och då är alla svar av värde.

Något som även kan ha påverkat resultatet är det faktum att vissa intervjuer har genomförts per telefon. Vår ambition har varit att genomföra personliga intervjuer men på grund av tidsbrist har tre deltagare önskat att genomföra telefonintervjuer. Dessa har blivit kortare än övriga intervjuer, vilket vi tror beror på att den personliga kontakten har saknats. Vi anser dock att vi har fått svar på våra frågor men de är inte lika djupgående som de övriga. Vi upplever att det vid telefonintervjuer är lättare att acceptera de svar som lämnas och på så sätt ställs det inte följdfrågor i lika stor utsträckning som vid ett personligt möte. Vid två intervjutillfällen anser vi att språket har begränsat resultatet, eftersom vi på grund av språksvårigheter inte kunde få svar på följdfrågor i så stor utsträckning som vi hade önskat. Vi anser dock att resultaten av

dessa intervjuer kan användas eftersom vi fick svar på våra huvudsakliga frågor, detta kunde vi få eftersom frågorna hade skickats ut i förväg.

Av statistiken i kapitel 2.3. gällande arbetsmarknadspolitiska stödformer framstår det som tydligt att arbetsmarknaden gör en selektering som inte gynnar de funktionshindrade. I dagens samhälle ser vi arbete som varje människas rättighet, denna rättighet anses också gälla för de funktionshindrade. Verkligheten ser dock inte alltid ut på det här sättet. I det gynnsamma konjunkturläget har människor lättare att få arbete och regeringens politik strävar åt att få ut fler människor i arbete. Trots detta syns det tydligt att personer med funktionshinder fortfarande har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Detta tror vi till stor del beror på arbetsgivarnas rädsla för att få höga kostnader genom att anställa en person med funktionshinder. Det råder även stor okunskap om de funktionshindrades möjligheter att utföra ett arbete, endast några få hjälpmedel kan göra stor skillnad.

Trots dessa något dystra siffror var i stort sett alla intervjudeltagare positiva till sina chanser på arbetsmarknaden. Detta tror vi beror på att de faktiskt har ett arbete eller går en utbildning. Personer som har ett arbete får mening i sitt liv och en bekräftelse på sin kompetens, detta anser vi kan vara anledningen till att resultatet ser ut som det gör. Vi anser även att detta bidrar till att de kanske inte tänker eller vill tänka på hur arbetsmarknaden kan se ut.

Bengt som för tillfället är arbetslös känner sig kasserad och framtiden ter sig oviss. Ett arbete har alltså stor betydelse för hur individen ser på framtiden. Detta stämmer väl överens om teorin gällande arbetets psykosociala betydelse.

Vi tror även att det faktum att intervjudeltagarna har fått insikt i vilka hjälpmedel de kan få, och att de fått se vad de klarar av med hjälp av dessa, har stärkt deras tro på sina egna förmågor. En annan sak som vi tror spelar in är vilken typ av funktionshinder som personen har, därför att vissa inte känner att deras funktionshinder begränsar dem i deras arbete medan för andra kretsar hela livet kring funktionshindret. Det förra gäller för Jenny eftersom hennes funktionshinder främst har begränsat henne under utbildningen men påverkar inte hennes arbete i någon större utsträckning. Det senare gäller för Petra som är reumatiker och Sebastian som är blind eftersom deras funktionshinder finns med dem i alla situationer. Petras funktionshinder är dock inte synligt som Sebastians och vi kan se att detta påverkar deras åsikter kring chanser på arbetsmarknaden, Sebastian upplever mer begränsningar i arbetsgivares inställningar.

Eftersom deltagarnas funktionshinder är så pass olika och några har synliga och andra har dolda funktionshinder har de olika förutsättningar för hur öppna de ska vara med sina funktionshinder. Enligt Goffmans stigmatologi (1963/1972) kommer detta att påverka hur de beter sig i sociala sammanhang och hur de tror att omgivningen ser på dem. Vi tror även att detta påverkar deras syn på arbetsmarknaden och deras chanser på den.

Vi anser att vi utifrån resultaten kan se att Iris Hadar har betytt mycket för individernas personliga utveckling. Alla deltagare har positiva upplevelser och kan alla se något som har förändrats hos dem själva som personer under deras tid på Iris Hadar. Vi tror att detta har att göra med att de för första gången i sitt liv fått lov att göra saker i sin egen takt och arbeta efter sina egna förutsättningar. Att de har fått ett positivt bemötande av personal som är lyhörd för individuella behov tror vi har stärkt individernas självkänsla. Vi har utifrån intervjuerna fått uppfattningen att alla delar inom Iris Hadar arbetar på ett motivationshöjande sätt. De som inte har fått vägledning med motivationshöjande inslag tar ändå upp någon i personalen som har påverkat dem på samma sätt. Enligt Lantz och Friedrich (2006) är detta något som är viktigt för att stärka individers tro till sin förmåga och kompetens.

Sebastian har fått ett ökat självförtroende i och med att han gick på Iris Hadar och sedan fick arbete, detta har även lett till att han börjat utveckla nya intressen på fritiden. Han uttrycker att han inte hade gjort detta för ett år sedan, det vill säga före tiden på Iris Hadar. Detta kan vi se stämmer väl överens med Kohns teori (1975 i Svenning, 1998) som gäller yrkesrollens betydelse, den som är aktiv i arbetslivet och känner sig självständig har oftast en aktiv fritid.

Ytterligare en aspekt som har varit viktigt för den personliga utvecklingen är det Jenny uttrycker om vad tiden på Iris Hadar betydde för henne. När Jenny kom till Iris Hadar hade hon precis genomgått en utredning som konstaterade att hon har läs- och skrivsvårigheter. Hon hade alltså nyligen fått reda på sitt funktionshinder och betydelsen av att få reda på att hon inte var dum i huvudet och att få en förklaring till varför hon stavade fel var väldigt stor för henne. Goffman (1963/1972) beskriver hur viktig den fas är då en person får lära sig att han/hon har stigma. Vid denna tid försätts individen i nya relationer med personer som har samma stigma och dessa relationer kan, trots att de kanske är tillfälliga, vara tillräckliga för att man ska inse att det finns andra som är likadana som en själv.

Upplevelserna av Iris Hadars verksamhet har varit väldigt positiva, vi är som vi nämnt tidigare medvetna om att detta kan bero på att deltagarna kan ha blivit utvalda på grund av deras positiva inställning. Men oavsett av vilken anledning de har blivit utvalda till att delta i intervjun kan vi inte förneka deras åsikter. Vår ambition har ju varit att visa hur verkligheten ser ut för våra intervjudeltagare och det är på detta sätt som de beskriver den. Vi anser att det faktum att alla har kommit vidare efter sin tid på Iris Hadar påverkar deras positiva inställning. Om vi i stället hade intervjuat personer som varit arbetslösa sedan deras tid på Iris Hadar tror vi att resultatet hade blivit ett annat. Något som vi tror påverkar de positiva resultaten är att det som individerna har fått lära sig på Iris Hadar bär de alltid med sig och ingen kan ta det ifrån dem. Därför ser de tillbaka på sin tid på Iris Hadar på ett positivt sätt. Vi tror även att backspegelperspektivet har påverkat resultatet. Det innebär att individer har en tendens att se positivt på det som varit och att det som varit mindre bra lätt glöms bort.

Av resultatet har det framkommit att endast två av de sju intervjudeltagarna har fått vägledning på Iris Hadar. Detta har medfört att vi inte fått en så klar bild av vägledningens betydelse som vi hoppats. Hade vi intervjuat enbart deltagare från Unga Funktionshindrade tror vi att vi hade fått en bredare bild av vägledningen eftersom vägledning är ett stort inslag i denna utbildning.

Petra som har gått Unga Funktionshindrade var den som lämnade den utförligaste beskrivningen av hur vägledningen kan upplevas. Petra var väldigt positiv till vägledningen och kunde härleda många positiva förändringar till just vägledningen. Hennes beskrivning av vägledningen anser vi stämmer överens med de positiva effekter som vägledning för rörlighet i arbetslivet ger (Lantz & Friedrich, 2006).

Hasan som också haft vägledning ger inte en lika beskrivande bild av vägledningen, detta tror vi främst beror på språksvårigheter. Vi fick dock uppfattningen att han inte hade upplevt att vägledningen hade påverkat honom i lika hög grad som Petra ansåg. Vid intervjun med studie- och yrkesvägledaren fick vi stor inblick i hur hon arbetar med vägledningen. Vi fick ett mycket positivt intryck av vägledningen och vi hade därför tyckt det var intressant att få fler åsikter om just vägledningen. Eftersom endast två hade upplevelser kring vägledningen kan vi inte ge en bra bild av hur den fungerar och vilken betydelse den har för deltagarna.

Under arbetets gång har vi funderat mycket kring hur arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan ha en inlåsningseffekt för personer med funktionshinder. Gör dessa kanske att individen endast bedöms utifrån sitt funktionshinder och på så sätt inte utvecklas på det sätt som skulle vara möjligt. De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna kan ses som en slags positiv särbehandling eftersom de ska underlätta för personer med funktionshinder att ta sig in på arbetsmarknaden. Samtidigt kan de dock bidra till att befästa de skillnader som finns, så länge åtgärderna finns så länge lever fördomar om funktionshindrades oförmåga kvar. Men i nuläget är åtgärderna nog trots allt det som behövs för att dessa personer ska få en chans på arbetsmarknaden.

Vår slutsats av undersökningen är att Iris Hadar har varit en viktig länk i intervjudeltagarnas liv för att komma vidare till nästa steg. Dels på grund av att de på Iris Hadar har fått adekvata hjälpmedel för att klara av arbeten eller studier, dels för att tiden på Iris Hadar har stärkt deltagarnas självförtroende så att de har kraften att gå vidare.

6.2. Förslag till vidare forskning

Under vår undersökning har vi både i litteratur och av intervjudeltagare fått uppfattningen att arbetsgivares syn på funktionshinder präglas av okunskap och rädsla. Vi anser därför att det vore intressant att genomföra en undersökning av arbetsgivares inställningar till att anställa personer med funktionshinder. Man kan ställa sig frågan vad inställningen beror på och om det går att förändra? Är det så att informationen kring funktionshinder till arbetsgivare är knapphändig eller väljer de att inte ta den till sig?

7. KÄLLFÖRTECKNING

- Angelöw, Bosse & Jonsson, Thom (1990). *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur
- Danielsson, Anna & Öberg, Tommy (2006). *Arbetsmarknadsboken 2007*. Stockholm: Freebook
- Eklund, Klas (2004). *Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomi*. Stockholm: Bokförlaget Prisma
- Goffman, Erving (1963/1972). *Stigma – Den avvikandes roll och identitet*. Stockholm: Norstedt Akademiska Förlag.
- Hansen, Lars H. & Orban, Pal (red.) (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Kohn, M (1975). *Social Class and parent-child relationship*. I Svenning, Marianne (1998). *Rehabilitering – Idé och verklighet*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lantz, Annika & Friedrich, Peter (2006). *Vägledning för rörlighet i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Olofsson, Jonas & Zavisic, Maria (red.) (2006). *Vägar till en öppnare arbetsmarknad*. Arbetslivsinstitutet.
- Patel, Runa & Davidson, Bo (2003). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Sjöberg, Malena (red.) (2002). *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.
- SOU 1975:90. *Arbete åt alla*.
- SOU 1978:14. *Arbete åt handikappade*.
- SOU 1997:176. *Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder*.
- Svenning, Marianne (1998). *Rehabilitering – Idé och verklighet*. Lund: Studentlitteratur.
- Thomsson, Heléne (2002). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Westerhäll, Lotta Vahlne, Bergroth, Alf & Ekholm, Jan (red.) (2006). *Rehabiliteringsvetenskap – Rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Elektroniska källor:

<http://www.ams.se> (2007-10-10)

<http://www.irishadar.se> (2007-09-14)

<http://www.regeringen.se/sb/d/1928/a/19705> (2007-10-23)

<http://www.regeringen.se/sb/d/3108> (2007-10-23)

Muntliga källor:

Viktor Fermischek, AF Rehab Lund, möte den 8 oktober 2007.

Inger Norén, Arbetsmarknadsstyrelsen – Arbetsmarknadsenheten Stockholm, e-post den
29 oktober 2007

BILAGA 1

Faktablad, januari 2007

Lönebidrag

Arbetsgivare som anställer en person med nedsatt arbetsförmåga, som anvisas av Arbetsförmedlingen, kan kompenseras ekonomiskt genom lönebidrag och i vissa fall kan även lönebidrag lämnas för en redan anställd med nedsatt arbetsförmåga.

Syfte

Syftet med lönebidraget är att underlätta för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga att få eller i vissa fall behålla en anställning där den enskildes kompetens och färdigheter tas tillvara och där funktionshinder och nedsättning i arbetsförmåga beaktas.

Villkor

Lönebidrag får lämnas

- vid nyanställning
- när en anställd återgår till arbete efter att ha haft hel tidsbegränsad sjukersättning eller hel aktivitetsersättning
- när en arbetstagare som tidigare haft en anställning med lönebidrag får sin arbetsförmåga försämrad inom tre år från det lönebidrag som senast lämnades och det finns behov av att lönebidrag på nytt lämnas
- när en arbetstagare som har lönebidrag byter arbetsgivare kan den nya arbetsgivaren få bidrag för återstoden av den beslutade bidragsperioden
- när en arbetsgivare anställer en person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och som är långtidssjukskriven från en anställning som hon/han inte kan återgå till.

Den anställde ska ha lön och andra anställningsförmåner som följer av eller är likvärdiga med kollektivavtal i branschen. Om kollektivavtal saknas ska arbetsgivaren uppvisa handling där det framgår att arbetstagaren omfattas av likvärdigt försäkringsskydd som fordras enligt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska tillsammans med Arbetsförmedlingen, den anställde och den fackliga organisationen lägga upp en individuell överenskommelse. Överenskommelsen ska ha sådana inslag att den anställdes arbetsförmåga ges möjlighet att öka och på sikt innebära att lönebidraget inte behövs. Kompletterande utbildning, kamratstöd, arbetshjälpmedel är exempel på sådana inslag. Lönebidrag får som regel lämnas i längst fyra år. Ett första beslut om lönebidrag får omfatta längst ett år.

Beräkning av lönebidrag

Bidragets storlek påverkas av två faktorer:

- lönekostnaden för den anställde
- den anställdes arbetsförmåga

Den bidragsgrundande lönekostnaden utgörs av kontant bruttolön inklusive sjuklön och semesterlön, avgifter som ska betalas enligt lagen om sociala avgifter och lagen om allmän löneavgift samt premier för avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringar eller

motsvarande försäkringar. Semesterersättning är inte en bidragsgrundande lönekostnad. Om den anställda har högre lön än 16 700 kronor (heltid) får inte den överstigande delen ligga till grund för bidraget.

Beträffande arbetsförmågan måste arbetsgivare, arbetstagare och arbetsförmedling tillsammans komma fram till i vilken omfattning den är nedsatt så att bidragsnivån kan fastställas. Det är viktigt att arbetsförmåga och funktionsnedsättning relateras till arbetets krav när bedömningen görs.

Lönebidraget fastställs till ett belopp som gäller hela beslutsperioden.

Särskilda regler gäller för vissa allmännyttiga organisationer, där lönebidrag lämnas med mer än 80 % lämnas även anordnarbidrag med 70 kronor per dag.

Arbetsförmedlingens uppgift

Så länge lönebidrag lämnas ska Arbetsförmedlingen medverka till att överenskommelsen regelbundet följs upp.

Vad ansvarar arbetsgivaren respektive Arbetsförmedlingen för?

Arbetsförmedlingen beslutar om stödets storlek och stödperiodens längd. Stödbeloppet rekvideras månadsvis, AMS Administrativa enhet betalar ut lönebidraget efter rekvisition

av arbetsgivaren månadsvis i efterskott. Rekvirering kan även ske via Internet.

Läs mer på ams.se under fliken "Rekrytera" och rubriken "Om arbetsgivarstöd".

För att försäkra dig om att du får stödet måste rekvisitionen vara ifylld och inskickad till AMS Administrativa enhet inom 60 dagar.

Regler

Förordningen (SFS 2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Ytterligare information

Ytterligare information lämnas av Arbetsförmedlingen Kundtjänst 0771-416 416 eller av den lokala Arbetsförmedlingen.

Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA)

Syfte

OSA syftar till att ge vissa grupper av personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga möjlighet till anställning med rehabiliterande inslag. På sikt ska anställningen leda till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Vem kan få OSA?

Stöd kan lämnas till offentlig arbetsgivare som anordnar skyddat arbete. Det är Arbetsförmedlingen som anvisar den arbets sökande till anställningen och målgruppen för OSA omfattar:

- arbetslösa med socialmedicinskt funktionshinder,
- arbetslösa som är berättigade till insatser enligt lagen (1993:387) om stöd och service till funktionshindrade,
- arbetslösa som på grund av långvarig och svår psykisk sjukdom inte tidigare haft kontakt med arbetslivet eller varit borta ifrån det under längre tid.

Villkor

Den anställda ska ha lön och andra anställningsförmåner som följer av eller är likvärdiga med kollektivavtal i branschen. Den som anställs i skyddat arbete omfattas inte av lagen (1982:80) om anställningsskydd. Arbetsförmedlingen ska bedöma om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är lämpliga. Stöd får inte lämnas till arbetsgivare som för samma insats får statsbidrag med stöd av andra bestämmelser.

Arbetsgivaren ska tillsammans med Arbetsförmedlingen, den anställda och den lokala fackliga organisationen underteckna en överenskommelse. Där ska insatser anges, exempelvis utbildning, arbetshjälpmedel och kamratstöd, som ska utveckla och öka den anställdes arbetsförmåga och möjligheter att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Beräkning av stödet

Stödets storlek påverkas av två faktorer, dels lönekostnaden för den anställda dels dennes arbetsförmåga. Det är viktigt att arbetsförmåga och funktionsnedsättning relateras till arbetets krav då bedömning av stödets storlek görs.

Den bidragsgrundande lönekostnaden utgörs av bruttolön inklusive sjuklön och semesterlön, avgifter som ska betalas enligt lagen om sociala avgifter och lagen om allmän löneskatt samt premier för avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringar eller motsvarande försäkringar. Semesterersättning är inte en bidragsgrundande lönekostnad. Om den anställda har högre lön än 16 700 kr (heltid) får inte den överstigande delen ligga till grund för beräkning av stödet. Stödet fastställs till ett belopp som gäller hela beslutsperioden.

Vad ansvarar arbetsgivaren respektive Arbetsförmedlingen för?

Arbetsförmedlingen beslutar om stödets storlek och stödperiodens längd. Stödbeloppet

rekvireras månadsvis, AMS Administrativa enhet betalar ut lönebidraget efter rekvisition av arbetsgivaren månadsvis i efterskott. Rekvirering kan även ske via Internet. Läs mer på ams.se under fliken "Rekrytera" och rubriken "Om arbetsgivarstöd". För att försäkra dig om att du får stödet måste rekvisitionen vara ifylld och inskickad till AMS Administrativa enhet inom 60 dagar.

Regler

Förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Lag (1999:591) om kreditering på skattekonto av vissa stöd beslutande av arbetsmarknadsmyndighet och Rederinämnden.

Information

Ytterligare information lämnas av Arbetsförmedlingen Kundtjänst, 0771-416 416, den lokala Arbetsförmedlingen eller berörd folkhögskola.

Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS)

Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd - SIUS, är ett individuellt stöd till en arbetssökande med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga inför en anställning. Det särskilda stödet ges till såväl den arbetssökande som till arbetsplatsen av en SIUS-konsulent som har särskild kompetens i introduktionsmetodik.

Syfte

SIUS syftar till att ge ett särskilt stöd vid introduktionen inför en anställning. Stödet ges om den arbetssökande har stort behov av individuellt stöd för att träna sig i arbetsuppgifter och annat som krävs i arbetssituationen.

Erbjudande till arbetsgivare

Inför en anställning av en arbetssökande med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga kan SIUS-konsulenterna ge ett särskilt stöd vid introduktionen. SIUS-konsulenterna samverkar med arbetsplatsen om uppläggning av introduktionen och svarar för att ge det individuella stödet till den arbetssökande enligt en handlingsplan. Det kan ibland innebära att SIUS-konsulenterna arbetar sida vid sida med den arbetssökande i de aktuella arbetsuppgifterna under en tid. Stödet trappas ned successivt under stödperioden för att helt upphöra när den arbetssökande kan utföra planerade uppgifter självständigt. Stöd genom en SIUS-konsulent förutsätts inte pågå längre tid än sex månader. Om behov finns kan ett visst uppföljningsstöd lämnas under ett år från anställningens början. Under introduktionstiden föreligger inget anställningsförhållande men i likhet med arbetspraktik likställs den arbetssökande med arbetstagare vad gäller vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen. Det innebär bl a att arbetsgivaren ansvarar för att arbetet bedrivs på ett säkert sätt och att personlig skyddsutrustning tillhandahålls när så erfordras. SIUS medför i övrigt ingen kostnad för arbetsgivaren.

Vem kan få SIUS?

Arbetslösa arbetssökande med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga som bedöms ha behov av ett särskilt stöd inför en anställning kan få individuellt stöd från en SIUS-konsulent.

Villkor och förmåner för deltagare i SIUS

Under introduktionstiden får den arbetssökande ofta aktivitetsstöd. Den arbetssökande är försäkrad för arbetsskada, sveda och värk med mera samt vid dödsfall. Staten kan lämna ersättning för skador som den arbetssökande vållar.

Handläggning och överenskommelse

SIUS-konsulenterna kontaktar arbetsgivaren om en möjlig anställning för den arbetssökande.

Efter kartläggning av lämpliga arbetsuppgifter och bedömning av stödinsatser gör arbetsgivaren, den arbetssökande och SIUS-konsulenterna en överenskommelse om introduktionens uppläggning och omfattning. Arbetsförmedlingen beslutar om särskilt introduktions- och uppföljningsstöd genom en SIUS-konsulent.

Regler

Förordning (SFS 2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Information

Ytterligare information lämnas av Arbetsförmedlingen Kundtjänst, 0771-416 416 eller av den lokala Arbetsförmedlingen.

BILAGA 4

Faktablad, augusti 2007

Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen

Syfte

Stöd till hjälpmedel ska underlätta för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga att få anställning, starta egen verksamhet, delta i arbetsmarknadspolitiska program eller i skolans praktiska arbetslivsorientering. Hjälpmedlet ska kompensera en nedsättning i arbetsförmågan. Det kan ske genom ett hjälpmedel, en anpassning av programvara eller ett befintligt datorsystem eller en fysisk anpassning av arbetsplatsen.

Vem kan få stödet?

Den som har behov av hjälpmedel

- som anställd
- som företagare eller fri yrkesutövare
- för att ta del av arbetsmarknadspolitiskt program eller delta i praktisk arbetslivsorientering

Vad är hjälpmedel?

Stöd till hjälpmedel avser både individuella arbetshjälpmedel som beviljas person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och särskilda anordningar på arbetsplatsen som beviljas arbetsgivaren.

Stödets storlek

Arbetsgivaren/anordnaren och den som har funktionshindret kan vardera få stöd med högst 50 000 kronor. Om stödet gäller datorbaserade hjälpmedel eller om det finns synnerliga skäl kan stöd lämnas med högre belopp.

Villkor

Innan ett hjälpmedel beställs eller hyresavtal tecknas ska Arbetsförmedlingen ha fattat beslut om anvisning till hjälpmedel.

Stöd kan lämnas för behov som framkommer under anställningens första 12 månader. Därefter har arbetsgivaren och/eller Försäkringskassan ett särskilt ansvar för finansiering av hjälpmedel. För den som har en anställning med lönebidrag, offentligt skyddat arbete, utvecklingsanställning och trygghetsanställning kan Arbetsförmedlingen ge stöd till hjälpmedel så länge lönesubventionen lämnas.

Stöd till hjälpmedel kan även lämnas för kostnader som avser expertmedverkan för utprovning och bedömning av lämpligt hjälpmedel. Om det bedöms lämpligare att hyra än att köpa ett hjälpmedel kan ekonomiskt stöd lämnas för hyreskostnaden.

Handläggning och beslut

Det är Arbetsförmedlingen som fattar beslut om stöd till hjälpmedel. Beviljat stöd betalas ut av AMS Administrativa enhet till den som beslutet gäller eller om fullmakt har lämnats betalas fakturor till leverantör.

Regler

Förordning (SFS2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Information

Ytterligare information lämnas av Arbetsförmedlingen Kundtjänst, 0771-416 416 eller den lokala Arbetsförmedlingen.

BILAGA 5

Intervjuguide – frågor till studie- och yrkesvägledaren

Bakgrund

Kan du berätta om din bakgrund?

Ledord: utbildning, arbetslivserfarenhet, kontakten med Iris Hadar

Iris Hadar

Vilka värderingar och riktlinjer styr verksamheten?

Ledord: ideologi, mål, resultat,

Arbetsmetoder

Hur arbetar ni för att hjälpa deltagarna?

Ledord: ansvarsfördelning, vägledning, individuella lösningar

Synen på verksamheten

Hur upplever du verksamheten? Vilken betydelse tror du att den har för deltagarna?

Ledord: möjligheter, begränsningar, arbetsmarknaden

Framtiden

Hur tror du framtiden ser ut för verksamheter som Iris Hadar?

BILAGA 6

Intervjuguide – frågor till deltagarna

Bakgrund

Kan du berätta lite om dig själv?

Ledord: ålder, funktionshinder, utbildning, tidigare arbete

Iris Hadar

Kan du berätta om din tid på Iris Hadar?

Ledord: årtal, typ av utbildning, kontakten med Iris Hadar

Hur upplever du verksamheten?

Ledord: möjligheter, begränsningar

Har du haft kontakt med studie- och yrkesvägledaren?

Ledord: hur ofta?, vägledningen – utvecklande?

Hur upplever du dig själv före och efter tiden på Iris Hadar?

Nu-situation

Hur skulle du beskriva din situation idag?

Framtiden

Hur ser du på framtiden?

Ledord: mål

Anser du att Iris Hadar har hjälpt dig framåt mot ditt mål?