

Supported employment i en svensk kontext

Studies from The Swedish Institute for Disability Research 59



JOHANNA GUSTAFSSON

Supported employment i en svensk kontext
– förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når,
får och behåller ett arbete

© Johanna Gustafsson, 2014

Titel: Supported employment i en svensk kontext – förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete

Utgivare: Örebro University 2014

www.oru.se/publikationer-avhandlingar

Tryck: Örebro universitet, Repro 03/14

ISSN: 1650-1128

ISBN 978-91-7668-741-3

Abstract

Johanna Gustafsson (2014): Supported employment i en svensk kontext - förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete. Studies from The Swedish Institute for Disability Research 59.

The overall aim of this thesis is to discover, to value and to explain, if and why Supported Employment functions in a Swedish context and to also highlight those mechanisms which provide meaningful conditions within that context, when a person with a disability reaches, procures and retains employment. The empirical part consists of four studies that examine (1) whether SE has an effect on the employment rate, disposable income and sum of allowances, (2) the employer's perspective of employing people with disabilities, (3) how employers perceive support from SE in the employment process and (4) how employees with disabilities perceive their work situation and social inclusion in the workplace. The studies within the thesis show that in a Swedish context, SE is encompassed by norm structures, production structures and economical structures which affect conditions for people with disabilities to reach, procure and retain employment. Supported Employment's mode of practice and the ability to meet, co-exist and co-operate with these social structures has, in many ways, affected the prerequisites for people with disabilities to reach employment. These structures do not in themselves however, constitute a sufficient frame of ideas to enable an understanding of how SE works in a Swedish context, or how to explain the factors that affect conditions when people with disabilities reach, procure and retain employment. In the qualitative studies, trust features prominently and is considered an important mechanism in holding the process together.

Keywords: Supported employment, people with disabilities, vocational rehabilitation, employment, social inclusion, trust

Johanna Gustafsson, The Swedish institute for disability research
Örebro University, SE-70182 Örebro, Sweden, johanna.gustafsson@oru.se

Förord

I sista sekund. I morgon ska avhandlingen lämnas till tryck och det är bråttom som vanligt. I sista sekund har varit något som präglat hela avhandlingsarbetet. Åtta års arbete som bara blev sex år, då blir det mycket i sista sekund. När forskarutbildningen startade kändes det som en eon av tid låg framför men nu, bara ett ögonblick senare, är den slut. Slut på en tid som har varit oerhört rolig och spännande och som jag önskar kunde ha fått varit lite längre. Det finns fortfarande så mycket mer att lära och så mycket som aldrig blev gjort. Inte undra på att det känns lite vemodigt, nu i sista sekund.

I sista sekund vill jag också tacka alla som har funnits med och stöttat mig under den här tiden. Alla ni som gav mig förutsättningarna att skriva denna avhandling. Först och främst alla ni som lät mig ta del av era upplevelser och erfarenheter. Utan er medverkan i intervjuer hade det inte blivit någon avhandling alls. Jag hoppas att ni känner att jag har förvaltat det som ni berättade på ett sätt som ni uppskattar.

Jag vill också tacka dem som gav mig förutsättningarna att arbeta med avhandlingen. Örjan Samuelsson som gav mig chansen att först vara forskarassistent i projektet och sedan anställd doktorand vid Activa, Sivert Antonson, som vän-vänligt introducerade mig i forskningen, Julia Peralta som inspirerade mina analyser med sin kunskap och Berth Danermark som fått mig att förstå komplexiteten i världen. Öystein Spjelkavik och Lotta Coniavitis-Gellerstedt för att ni gav värdefull respons på mitt arbete under halv- och slutseminarium. Era kommentarer förändrade avhandlingen i en positiv riktning. Och nu i slutet, John Hayes, som hjälpte mig med engelska översättningar och Åsa Engström som korrekturläste manuset. Ni har alla haft en stor betydelse för att avhandlingen fick en början och ett slut. Tack och åter tack!

Mina underbara vänner på vägen, de kloka, engagerade och omtänksamma människor som jag har haft förmånen att ha som arbetskamrater, utan er hade jag nog aldrig brytt mig om att bli klar. Go´fika och livserfarenheter i glädje och sorg. Ni har fått mig att alltid bli mitt ”bästa jag” och jag har alltid gått till jobbet med glädje och visshet om att dagen kommer att bli bra, bara för att ni är där.

Jag har också alltid åkt hem med glädje inför att träffa dem jag älskar – Henrik, Alexander och Melvin – ni som är det viktigaste i världen även jag ibland prioriterar lite annorlunda. Min triss i kärlek som tillsammans med lilla hunden, Spike, tålmodigt stått ut med att jag jobbat kvällar, helger och semestrar. På hemmaplan har det också funnits andra mycket viktiga människor som har hjälpt till för att jag ska få möjlighet att jobba med det här; svärmor Maggan som alltid ställer upp i det vardagliga och mamma Lotta och pappa Tommy som alltid ställer upp i det extra. Även om jag inte säger det ofta så hoppas jag att ni vet att ni är guld värda!

Innehållsförteckning

LISTA ÖVER DELARBETEN.....	11
SUMMARY IN ENGLISH/ENGELSK SAMMANFATTNING	13
Introduction	13
Aim	15
Material and methods	15
Result	17
Conclusions.....	19
INLEDNING	22
Olika synsätt på funktionsnedsättning/funktionshinder	25
Funktionsnedsättning inom välfärdssystemet	28
Arbetslivsinriktad rehabilitering	29
Arbetsförmåga	29
Anställningsbarhet	32
Aktörer inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen	33
Arbetsmarknadspolitikens effekter.....	37
Arbetsmarknad	40
Supported employment	43
Filosofiska grunder i Supported employment	44
Forskning om SE.....	47
SE i Sverige.....	49
Implementering av SE i Sverige	50
Varför denna studie?	52
SYFTE.....	54
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	55
Tillit	55
MATERIAL	59
SE-organisationerna	59
Översikt över det empiriska materialet.....	62
METOD.....	66
Innehållsanalys.....	68
Etiska överväganden	69
Metodologiska överväganden.....	71

SUMMERING AV RESULTAT	75
Studie 1	75
Studie 2	75
Studie 3	77
Studie 4	79
DISKUSSION	82
Supported employment.....	82
Förutsättningar att nå ett arbete.....	83
Förutsättningar att få ett arbete.....	85
Förutsättningar att behålla ett arbete	87
Tillit	88
Att nå ett arbete	89
Att få ett arbete	91
Att behålla ett arbete.....	93
Framtida forskning.....	95
SLUTSATSER.....	97
REFERENSER	99

Lista över delarbeten

Denna avhandling är baserad på följande fyra studier vilka kommer refereras till i texten efter deras nummer 1-4.

1. Germundsson, P., Gustafsson, J., Lind, M. & Danermark, B. (2012). Disability and supported employment: impact on employment, income and allowances. *International journal of rehabilitation research* 2012, 35:5:263-269
2. Gustafsson, J., Peralta, J. & Danermark, B. (2013). The employer's perspective on supported employment for people with disabilities: successful approaches of supported employment organizations. *Journal of vocational rehabilitation* 2013, 38;2: 99-111
3. Gustafsson, J., Peralta, J. & Danermark, B. (2013). The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian journal of disability research* 2013, in press.
4. Gustafsson, J., Peralta, J. & Danermark, B. (Submitted, 2014). Being a Worker and Becoming a Co-Worker. How can Supported Employment provide better opportunities for social inclusion in working life for people with disabilities?

Summary in English/Engelsk sammanfattning

Supported employment in a Swedish context – conditions within that context, when a person with a disability reaches, procures and retains employment.

Introduction

The main goal encompassed by national labour market policies in Sweden, concerning people with disabilities, is that they should be entitled to the same opportunities as any other person to participate in working life. It is a goal which presently is a long way from being fulfilled, as the current situation for people with disabilities and reduced capacity to work is worse than it has been for a very long time. Over the last few years, The Swedish Public Employment Service has seen a rise in the numbers of people with disabilities applying to avail of their services. Reports from the Swedish Public Employment Service indicate that there is evidence, which shows that the number of people with disabilities, who are currently registered by the authority, is the result of the fastest and largest increase of such numbers in Swedish labour market history. The increasing amount of people who are long-term unemployed and the precarious situation for the labour market as a whole has resulted in efforts by the policy makers to implement clearer directives concerning labour market policies. The implementation of the said directives has spawned an increased demand for activities and methods which can be equated to and match active labour market policies set by the authorities. Supported Employment is a method which over the past number of years has received a lot more attention within labour market politics, social politics and a bordering area; Vocational Rehabilitation. Supported Employment was developed in North America during the 1980's and is a method designed to help people with disabilities to reach, procure and retain employment. It was introduced to Sweden and Swedish labour market policies during the 1990's. It is a method which has thereafter been implemented and utilized by an increasing number of organisations operating within labour market and socio-political spheres. The method is founded upon the delegation of a support person who provides close and continual support to a person with a disa-

bility and also to his or her prospective employer, while the person with a disability is attempting to establish himself/herself on the labour market. That the support received should afford a person with a disability the opportunity to procure employment and to create conditions which allow that person to achieve social inclusion at the workplace, are factors vital to the process. The mode of practice that is based upon the SE method has been utilized by various businesses and organisations in Sweden since the beginning of the 1990's. A trial known as "Special Introductory and Follow-up Support" (SIUS) was started by The Swedish Public Employment Service in 1993, at the same time as some municipalities and even private organizations started up operations which were inspired by SE. As the 21st century progresses, there has been an increased utilization of the SE method in the area of vocational rehabilitation. Much attention has been directed toward SE within labour market and socio-political spheres, where the method is now considered to be a promising one. The basis for the increased attention can be explained from a number of angles. It is in part due to the fact that there has been a large rise in the numbers of people with disabilities who are unemployed and methods are required to stem the tide. There is also a directive within the area of social-work that the methods used should be evidence based and that there should be scientific proof and support for any method before it is allowed to be practiced. SE has also been recognized as a method which is in line with and meets the requirements covered by active labour market policies and also a number of mainstreaming initiatives contained in policies concerning disability. The method has to date however, not often been scrutinized in Sweden despite the fact that it can today be considered a method that is well established within Swedish social and labour market politics. The interest in this thesis is upon Supported Employment as a method and how this method, seen from a Swedish context, can affect the process of employment. The thesis seeks to provide a picture of how the fundamental factors of the Supported Employment method; the procurement of employment and the creation of opportunities which allow a person to achieve social inclusion at the workplace, function on the Swedish labour market.

Aim

The overall aim of this thesis is to discover, to value and to explain, if and why Supported Employment functions in a Swedish context and to also highlight those mechanisms which provide meaningful conditions within that context, when a person with a disability reaches, procures and retains employment.

Material and methods

From 2007-2010 a project known as Sustainable Work was conducted at Örebro University. The aim of the project was to examine factors which affected the possibilities for people with disabilities to reach, procure and retain employment with the help of Supported Employment. The project was carried out in co-operation with three organizations that utilized support methods inspired by Supported Employment. The material which has been used as the basis for this study was gathered from these organizations.

The data material in Study 1 came from Statistics Sweden (SCB), Longitudinal Integration Data Base for health insurance- and labour market studies (LISA). Studies 2 and 3, apply qualitative data from employers who with help from one of the three support organizations, had employed people with disabilities. The inclusion criteria were (1) that employers were required to have co-operated with one of the three organizations that utilized support methods inspired by Supported Employment, which led to (2) that they had a person with a disability on their payroll who had then currently been employed for a minimum of six months. Study 4 is based upon qualitative data collected from interviews with those people who had received aid from one of the three support organizations in order to procure employment on the open labour market. The inclusion criteria for the informants who took part in this study was that they were required to have received help from one of the support organizations to procure employment and that at the time the interviews took place they were expected to have been employed for a minimum of six months. Several different data collection methods and analysis methods have been used in the process. (See table 1)

Table 1. Materials and methods

	Design	Material and methods	Informants	Analysis
Study 1	Descriptive Quantitative Control group	Register data Variables Degree of employment, disposable income and sum of allowances were examined within the study group and compared to results from the control group.	185 (study group) + 40 (control group)	Paired t-test, analyzed in SPSS
Study 2	Descriptive Qualitative	Semi-structured interviews Interview guide developed within the project. Time-frame: 2007-2008	20 informants with experience of employing people with disabilities in co-operation with an organization providing help by way of Supported Employment: 15 employers and 5 instructors.	Contents analysis based upon guidelines from Graneheim & Lundman (2004).
Study 3	Descriptive Qualitative	Semi-structured interviews Interview guide developed within the project. Time-frame: 2007-2008	20 informants with experience of employing people with disabilities in co-operation with an organization providing help by way of Supported Employment: 15 employers and 5 instructors.	Contents analysis based upon guidelines from Graneheim & Lundman (2004). The result was discussed based upon a transactional analysis (Williamson, 1979)
Study 4	Descriptive Qualitative	Semi-structured interviews Interview guide developed within the project. Time-frame: 2007-2008	19 informants who were employed following a period of Supported Employment.	Contents analysis based upon guidelines from Graneheim & Lundman (2004). The results were sorted and discussed based upon Lysaght et al (2012) model of social inclusion.

Result

The four studies (1-4) provide a multi-dimensional perspective as to if and how Supported Employment functions in a Swedish context and helps to discover the mechanisms that can affect conditions for people with disabilities to reach, procure and retain employment.

Study 1 examines the effects that SE has on the following variables: Degree of employment, disposable income and sum of allowances. The study shows that people, who during the process of establishment on the labour market have received help by way of the Supported Employment method, procure employment to much greater extent and have higher disposable incomes than people who have received help through other, more traditional activities. The differences in disposable incomes are small however. Sum of allowances on the other hand, that people with disabilities are granted when beginning their individual processes within Supported Employment, are reduced by more than 50% over a two-year period, which is in contrast to their counterparts in the comparative group whose subsidies are reduced by 8%. Supported Employment can in a Swedish context therefore be considered a method that functions well. It is not possible within the realms of this study however, to make definite claims as to the effectiveness of the Supported Employment method, because of the fact that the study does not gauge the quality of the methods applied, in relation to either the focus group, or the control group.

Study 2 provided employer perspective in relation to being an employer who has a person with disability on the payroll. These perspectives addressed; (1) The employer's attitude which had been formed as a result of earlier experience of people with disabilities and how this attitude affected their sense of social responsibility; (2) The matching process between the types of jobs seen as suitable for people with disabilities and the personal characteristics considered desirable to enable people to conduct the jobs on offer; and (3) The influence that subsidized salaries have in order to encourage an employer to recruit people with disabilities and make the necessary adjustments required to instigate that type of employment contract.

During the recruitment process, an individual's value is highlighted and when measured in terms such as productivity and financial gain, is seen as beneficial. Because employees with disabilities and subsidized salaries often carried out tasks at the workplace which were generally considered less worthy, there was a tendency for them to be looked upon as "second-

class employees”. Their disabilities, seen in those cases from a beneficial perspective, were considered rather more restrictive than enriching in their nature. There was also however, despite the fact that people with disabilities could be seen as “second-class employees”, that they were highly valued in certain quarters, because they happened to carry out tasks which still very much needed to be done at their place of work.

Study 3 examined the types of help from the Supported Employment organizations, which employers considered to have been successful during the recruitment and employment process. The study shows that the support organization has had three roles to play for employers; as the broker of “an invisible” workforce, as a guide through uncharted territory and as a trouble-shooter regarding problems, or barriers, in relation to people with disabilities which can sometimes arise at the workplace. The SE organizations were through playing these roles, able to reduce the informants’ perceived transactional costs, that is to say, costs related to contact, contract and control. The SE organization, in the role of broker, was responsible for making and creating contact. This was initiated by way of a formal contract which promised support to the informant, a contract drawn up and based upon the informant’s needs and requirements. The SE organization followed up on this, performing the roles of guide and trouble-shooter, to ensure that the obligations of the contract be fulfilled, which resulted in the informants’ perception of an increased sense of security and control within the transaction.

Study 4 examines how people with disabilities who with the help of Supported Employment are establishing themselves on the labour market perceive the concept of social inclusion at the workplace and how the mode of practice within Supported Employment can affect the perception of social inclusion. An interactional model of social inclusion as described by Lysaght et al, (2012) is utilized as a tool to enable the analysis of informant perceptions. There are two themes which are centrally prominent in the informants’ accounts relating to social inclusion; (1) Social role and (2) Social sense of belonging. The social role encompasses both physical belonging and recognition; to be in a workplace and do a productive job, to be recognized and seen as a valuable member of the production process. The social sense of belonging encompasses trustworthy fellowship with others and to be seen as a person beyond one’s disability. The perception of social inclusion is deeply affected by the conditions provided in the work situation, which can pertain from the individual’s terms of employment, through to the possibility of creating a sense of social belonging by

way of building relationships with co-workers. The Supported Employment method can therefore provide help to achieve social inclusion, by way of a well thought-out matching process and through adapting the use of inclusion strategies

The studies within the thesis show that in a Swedish context, SE is encompassed by norm structures, production structures and economical structures which affect conditions for people with disabilities to reach, procure and retain employment. Supported Employment's mode of practice and the ability to meet, co-exist and co-operate with these social structures has, in many ways, affected the prerequisites for people with disabilities to reach employment. These structures do not in themselves however, constitute a sufficient frame of ideas to enable an understanding of how SE works in a Swedish context, or how to explain the factors that affect conditions when people with disabilities reach, procure and retain employment. In qualitative studies, trust features prominently and is considered an important mechanism in holding the process together.

Conclusions

This thesis illustrates how SE, as a performer on the labour market co-exists and co-operates in various ways with the social structures that comprise the market. This creates different conditions and solutions for people with disabilities to reach, procure and retain employment. The results in respect of the question concerning the effects of SE in relation to the degree of employment are in line with the results of earlier studies and indicate that SE is a successful method in order to help people who have psychological disabilities, or other types of disabilities. It can be accepted therefore that SE has the ability to address itself to, co-exist with and co-operate within structures that others operating within the areas covered by labour market- and social politics have found difficult to come to terms with. The social structures which in this disputation are seen as prominent and contextually important to SE are, norm structures, production structures, economic structures and trust structures.

Conceptions, or misconceptions concerning disability, the ability to work and employability, are that which in some ways influence an employer's actions during the process of recruiting a person with a disability. This thesis shows that the employer's way of looking at the ability to work is connected to a perception of how productively the individual may be

able to perform his or her duties at the workplace. The ability to work is a concept which within labour market- and social politics is often coupled together with disability and diagnosis. For that reason, there are two differing interpretations of rehabilitation toward working life, one where the employer interprets and handles the ability to work from the perspective of productivity, whilst on the other hand, actors within the sphere of rehabilitation interpret and handle the ability to work from disability and diagnostic perspectives. These differing points of view regarding the interpretation and handling of the ability to work, as a concept, may be one of the main reasons why the assistance and efforts provided to people with disabilities does not have the desired effect in relation to the degree of their employment. The SE method interprets and understands the ability to work as something which is environmentally relative and which concurs with the employers' view of the ability to work as being relative to productivity. Within the boundaries of a production structure, it is the production process in itself which influences and controls that which is considered functional, or not. The type of disability or diagnosis that a person may have is unimportant in that context, as it is the production process which is mainly in focus. An interpretation by a person's employer or co-workers at his or her workplace, where the individual is considered unable to be sufficiently productive, can make it seem that the person in question is unable to work. It is assumed to be the person's disability which is the main barrier, which may not necessarily be true and could well be an unfair reflection upon the person in that case.

The SE method has been able in various ways to create conditions for workers with disabilities to do a productive job at their place of employment. This is partly due to the successful matching of a person to a work situation where he or she has a role that is valuable to the production process and is also in part because of the provision of support to both the employer and the employee with a disability, to help achieve a desired production capability. Within this structure SE becomes a guarantor, to ensure that the employee's production capability comes up to the required levels.

When employing people with disabilities, economic stimuli, in the form of wage subsidies have shown to be a (necessary?) follow-on effect of SE and influence employers to perceive that employing a person with a disability is less risky than might otherwise have been the case. These economic stimulation structures do seem however to lead to "disability specific" positions in working life. The positions in question are where employees

with disabilities, who are lower-paid than their co-workers, carry out simpler tasks, to enable colleagues “to focus upon more pressing matters”. To work in such a position is often not the individual’s own preference, but is rather more a forced position, where the job to be done is the only job on offer, due to the individual and structural conditions that apply at a particular place of employment. The SE method has shown itself unable to counteract economic stimulation structures, though such structures contrast sharply with the fundamental principles of Supported Employment. This results in a situation where for the majority of people who receive help from SE, that a reinforcement of numbers and not a reduction in numbers of “disability specific” positions in working life occurs.

It can be said that there is a deal of uncertainty concerning people with disabilities, their capacity to work and their employability on the labour market. An important mechanism which is needed to reduce this uncertainty is trust. In the studies (1-4), trust has been revealed as an important mechanism that is addressed by SE in different ways. SE operates effectively through the provision of close and continual support to employers and to employees with disabilities. This support is created by way of enthusiasm and a keen will to listen with respect to personal relationships and has the follow-on effect of bringing a sense of trust to the overall process. The sense of trust has functioned as an important mechanism when attempting to help people with disabilities to reach, procure and retain employment and has increased their possibilities to get jobs within this context. Trust is perhaps especially important concerning people with disabilities, as the ability to work, or to express this more correctly, the expectations of other people regarding a person with a disability and his or her ability to work, can be a major cause of uncertainty at various levels during the employment process.

Inledning

2007, när materialet som ligger till grund för denna avhandling börjar samlas in, är målsättningen inom den nationella arbetsmarknadspolitiken att personer med funktionsnedsättning ska ha samma möjligheter som andra att delta i arbetslivet (Prop. 2007/08:1). För att lyckas med detta betonar regeringen att det behövs skapas förutsättningar för fler samt bättre och mer utvecklande arbeten samtidigt som ”utanförskapet” för dem som står långt från arbetsmarknaden ska kunna brytas. För att kunna bryta ”utanförskapet” föreslås att personer med funktionsnedsättning ges ökade möjligheter till en ingång på arbetsmarknaden, att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan stärker sitt samarbete i den arbetslivsriktade rehabiliteringen och att det ställs höga krav på en arbetsmiljö som kan ta tillvara de anställdas individuella förutsättningar.

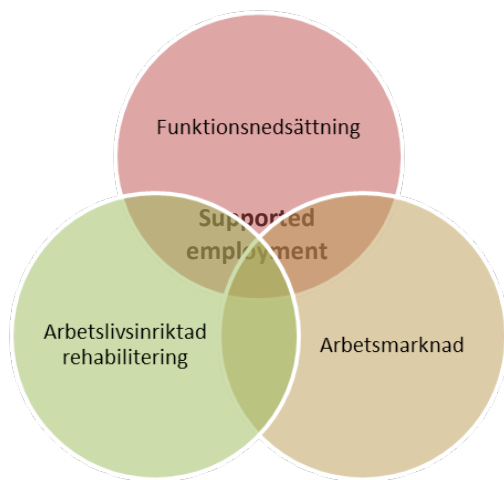
Idag är det uppenbart att de förslag som skulle ge ökade möjligheter till ingång på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning inte har gett avsedd effekt. All tillgänglig statistik talar sitt tydliga språk; läget på arbetsmarknaden är sämre än på länge för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Enligt Arbetsförmedlingens återsrapportering 2013 var det drygt 187 000 personer med funktionsnedsättning inskrivna i december 2012. Detta motsvarar cirka 26 procent av samtliga inskrivna. Det är en ökning av antalet inskrivna med cirka 10 000 från året innan. I samtliga sökandekategorier har antalet sökande med funktionsnedsättning ökat över tid de senaste åren och Arbetsförmedlingen konstaterar i sin återsrapportering att ” antalet personer med funktionsnedsättning som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen har ökat snabbare än de någonsin gjort i svensk arbetsmarknadshistoria.” (Arbetsförmedlingen, 2013, sid 16). Arbetsförmedlingen pekar på flera orsaker till denna ökning. En orsak är att finanskrisen 2008-2009 och dess efterföljande rationaliseringar ledde till att personer med funktionsnedsättning miste sin anställning. En annan orsak är att ett stort antal personer (67 000) har överförts från sjukförsäkringssystemet till Arbetsförmedlingen där överföringarna står för cirka 25 % av ökningen. Av de som överfördes var dock knappt hälften inskrivna i slutet av 2013. Cirka 75 % av dessa har registrerats som sökande med funktionsnedsättning. En tredje orsak beskrivs vara att Arbetsförmedlingen har blivit mer grundlig i sina kartläggningar av sökande vilket leder till att fler identifieras som sökande med funktionsnedsättning. Det prekära läget på arbetsmarknaden tillsammans med

den ökande mängden långtidsarbetslösa har fått politiken att satsa på en tydligare inriktning mot en mer aktiv arbetsmarknadspolitik. De åtgärder som föreslås i budgetpropositionen (Prop. 2013/14:1) är inte längre inriktade på strukturell nivå såsom samverkan och arbetsmiljö, utan på individuell nivå. För personer som är långtidsarbetslösa föreslås förmedlingsinsatser och aktiva åtgärder såsom arbetsmarknadsutbildning och praktik vara lämpliga åtgärder. För personer som är sjukskrivna, och ska återgå till arbete, ska tidiga och aktiva rehabiliteringsinsatser erbjudas. Åtgärder som föreslås för personer med funktionsnedsättning är lönesubventioner och tillfälliga anställningar vid Samhall. Arbetsgivaren och dennes roll i att erbjuda lösningar betonas också och regeringen pekar på kontakt och stöd som en viktig faktor för att fler arbetsgivare ska våga satsa på att anställa en person som är långtidsarbetslös, och att detta stöd bör erbjudas såväl före som under anställningen. Med denna inriktning har det blivit en ökad efterfrågan på åtgärder och metoder som är i linje med politikens mål om aktiva insatser.

En av dessa metoder är Supported employment (SE), som under senare år fokuserats allt mer inom såväl arbetsmarknads- som socialpolitik och dess gränsland; den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. SE som en metod för att stödja personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla en anställning utvecklades i Nordamerika under 1980-talet. Den introducerades inom arbetsmarknadspolitik i Sverige på 1990-talet och har därefter börjat användas av allt fler aktörer inom arbetsmarknads- och socialpolitiken. Metoden bygger på att en stödperson ger ett nära och kontinuerligt stöd till en person med funktionsnedsättning och dennes arbetsgivare när personen etablerar sig på arbetsmarknaden. Grundläggande faktorer i stödet är att det ska säkra en anställning och skapa möjligheter för social inklusion på arbetsplatsen. Men trots att metoden idag kan ses som ganska väl etablerad inom arbetsmarknads- och socialpolitik är den sparsamt undersökt i Sverige (Antonson, 2002).

Det har under de senaste åren gjorts en del svensk forskning om metoden Individual placement and support (IPS), en metod som är mycket närliggande SE men studierna har främst inriktats på personer med psykiska funktionsnedsättningar eftersom IPS vänder sig till denna målgrupp. I denna avhandling inriktas intresset på metoden SE och hur metoden, oavsett den enskildes funktionsnedsättning, kan påverka anställning i en svensk kontext. Denna avhandling berör tre således olika områden; funktionsnedsättning, arbetsmarknad och arbetslivsinriktad rehabilitering. Analytiskt kan de beskrivas som i figur 1. Empiriskt är dock områdena över-

lappande till stor del och inte avgränsade på det sätt som figuren visar. Det analytiska fält som är i fokus för denna avhandling är den skärningspunkt där de tre områdena överlappar. För att sätta in de empiriska studierna i ett sammanhang behöver de tre områdena, som kan sägas utgöra kontexten för avhandlingen, en närmare presentation.



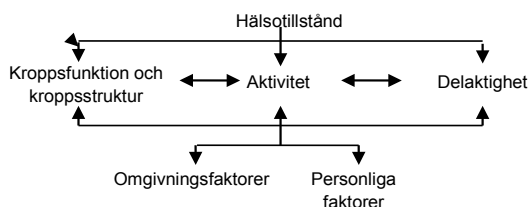
Figur 1. Avhandlingens kontext

Olika synsätt på funktionsnedsättning/funktionshinder

Vad är funktionsnedsättning och vad är funktionshinder? Är det samma sak eller hur ska begreppen tolkas och förklaras? Det enkla svaret på dessa frågor är att det inte är samma sak; funktionsnedsättning betyder att någon kroppsdel/struktur eller mental förmåga har en nedsatt funktion medan funktionshinder innebär att funktionsnedsättning och omgivning interagerar med varandra på ett sådant sätt att det leder till funktionshinder för den enskilde. Men relationen mellan begreppen kan beskrivas vara komplex. Inom forskningen pekar Gustavsson (2004) ut fyra dominerande teoretiska perspektiv på funktionshinder; individuell och kontextuell essentialism, konstruktionism och relativ interaktionism. Individuell essentialism innebär ett ensidigt betraktande av funktionshinder som att ha främst medicinska orsaker. Det söker förklara funktionshinder som relaterat till kroppen och orsakat av skada eller sjukdom. Detta synsätt kan sägas vara företrädd inte minst inom de medicinska vetenskaperna. Att funktionsnedsättning är främst kroppsligt förankrat kan sägas vara ett rådande synsätt inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen eftersom bedömningar av arbetsförmåga och tillgång till stödåtgärder oftast vilar på medicinska intyg (Lindqvist, 2004). Den medicinska modellen började under 1960-talet ifrågasättas och kontrasteras med en social orsaksförklaring till funktionshinder, kallad den sociala modellen (Shakespeare, 2006). Ur detta essentiellt kontextuella perspektiv förstås funktionshinder som grundat i kontextuella barriärer. Syftet med den sociala modellen var att visa på att det fanns stora barriärer i samhällets utformning och att det var dessa som ledde till funktionshinder, inte individens funktionsnedsättning (Thomas, 2004).

Ett annat teoretiskt perspektiv på funktionshinder är det konstruktionistiska. Utifrån detta perspektiv ses inte funktionshinder som något som skapas utifrån individuellt fungerande eller sociala barriärer. Funktionshinder är snarare ett resultat av hur vi förhåller oss till begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder, hur de kommuniceras och konstrueras socialt och kulturellt. Centralt i detta perspektiv är språket; vem som säger, vad som sägs och hur det sägs och i vilket sammanhang. I det konstruktionistiska perspektivet placeras begreppen i ett kulturellt och socialt sammanhang eftersom sammanhanget ger begreppen dess mening. Ytterligare ett perspektiv på funktionshinder är det relativa interaktionistiska. I detta perspektiv ses funktionshinder som relativt, beroende av både indi-

vid och miljö, vilket brukar benämnas det miljörelativa funktionshinderbegreppet (Grönvik, 2007). ICF, WHO:s klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa är det synsätt som används i detta perspektiv (se figur 2). I ICF används ett holistiskt synsätt på funktion och hälsa som söker belysa interaktionen mellan individ och omgivning. Klassifikationen utgår från en individs funktionstillstånd, som fungerar som en paraplyterm för en individs kroppsfunktioner, kroppsstrukturer, aktivitet och delaktighet.



Figur 2. Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa – ICF (WHO, 2001).

I ICF beskrivs kroppsfunktioner som de fysiologiska och psykologiska funktionerna i vårt kroppsliga system. Aktivitet är en persons genomförande av en uppgift eller handling. Delaktighet är en persons involvering i livssituationer. Funktionstillstånd är i högsta grad beroende av omgivningsfaktorer, det vill säga den fysiska, sociala och attitydmässiga miljön där individen lever. Det är också påverkat av personliga faktorer såsom exempelvis bakgrund, ålder och kön. Interaktionen är dynamisk och kan gå åt flera håll: förändringar i kroppen eller i omgivningen kan påverka funktionstillståndet och hälsan både positivt och negativt. Funktionshinder kan beskrivas som en negativ aspekt i interaktionen och klassificeras som funktionsnedsättning, strukturavvikelse, aktivitetsbegränsning och delaktighetsinskränkning. En aktivitetsbegränsning innebär en begränsning i förmågan att utföra en handling medan delaktighetsinskränkningar innebär inskränkningar i en individs möjlighet till engagemang i livssituationer.

Ett annat sätt att se på interaktionen mellan individ och miljö är det systemteoretiska perspektivet. Enligt Michailakis (2002) beskrivs funktionshinder olika utifrån olika system; det medicinska, det ekonomiska eller det sociala. Individen ses som att ha funktionsförmåga eller funktionshinder beroende på vilket system de betraktas ifrån och det är systemens funktions sätt som definierar funktionen och därmed förmåga eller hinder som endera relevant eller irrelevant.

Frågan om funktionsnedsättning och funktionshinder kan ses från ett kritisk realistiskt perspektiv (Bhaskar & Danermark, 2006). Det är grundat i en vetenskapsfilosofi som söker förstå ett fenomen som funktionsnedsättning i ett interaktionistiskt perspektiv utifrån synen på människan som en agent i en social struktur. Kritisk realism utgår från, att världen är stratifierad i olika domäner som var och en har en intern dynamik och logik. Verkligheten kan beskrivas som bestående av olika domäner: (1) den empiriska (*empirical*) domänen som består av det som vi kan uppleva, (2) den faktiska (*actual*) domänen som består av allt som händer oavsett om vi kan uppleva det eller inte samt (3) den kausala (*casual*) domänen som inbegriper de (icke synbara) mekanismer som får saker att ske. Såväl människor som sociala strukturer består av olika interagerande system som har sina specifika generativa mekanismer. Mekanismerna kan vara medverkande till att saker sker likväl som motverkande till att saker inte sker. Bhaskar & Danermark (2006) menar att funktionshinder kan förstås som en interaktion mellan olika mekanismer på olika nivåer (enkelt uttryckt en biologisk, en psykologisk och en social nivå, ett bio-psyko-socialt synsätt). Interaktionen mellan olika mekanismer innebär att funktionshinder måste förstås som en flerdimensionell företeelse som produceras och reproduceras på flera olika nivåer; inom människorna, i sociala interaktioner, i den materiella världen samt i de sociala strukturer som omger oss. I varje givet ögonblick finns olika möjligheter för olika effekter på olika nivåer. Detta omöjliggör en essentiell och statisk bild av fenomenet eftersom det alltid är stadd i förändring. Det är många olika mekanismer som bidrar till att en situation uppstår och en fragmentarisk beskrivning reducerar möjligheterna att förstå och förklara de generativa mekanismerna. Den ideala situationen är att för en given situation identifiera de mekanismer som genererar händelsen eller företeelsen och beskriva hur de manifesteras i konkreta verkliga händelser och processer. Detta är dock i praktiken en mycket krävande uppgift. Avgränsningar måste göras och i denna avhandling riktas fokus mot ett antal psykologiska och sociala mekanismer som framträder i analyserna.

Funktionsnedsättning inom välfärdssystemet

Många personer med funktionsnedsättning finns inom det område som benämns arbetslivsinriktad rehabilitering. Rehabilitering som ord har sitt ursprung i latin och härstammar från *Re* (åter) och *Habils* (duglig). Socialstyrelsen definierar rehabilitering som ” insatser som ska bidra till att en person med förvärvad funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, återvinner och bibehåller bästa möjliga funktionsförmåga samt skapar goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet” (Socialstyrelsen, 2010, sid. 9). Rehabiliteringsbegreppet används inte enhetligt inom välfärdssystemen och målsättningen med rehabiliteringen varierar mellan myndigheterna. Vad arbetslivsinriktad rehabilitering betyder i form av insatser är beroende på vem som åsyftas, eller rättare sagt, hur personen kategoriseras utifrån sin funktionsnedsättning. Personer med vissa kognitiva funktionsnedsättningar kan ha rätt till daglig verksamhet enligt LSS¹. Personer som har psykiska eller fysiska funktionsnedsättningar kan ha rätt till bistånd till sysselsättning ges enligt 4 kap 1 § Socialtjänstlagen. Personer som av Arbetsförmedlingen har blivit kodade som sökande med funktionsnedsättning kan ha rätt till insatser från Arbetsförmedlingen. De kan också, liksom personer som uppbär sjukförsäkring, vara skyldiga att aktivt delta i arbetslivsinriktad rehabilitering.

¹ (1) Personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd,
(2) personer med betydande och bestående begåvningsmässig funktionsnedsättning efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom,

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Den s.k. arbetslinjen har varit en av hörnstenarna i Sveriges ekonomiska och sociala modell sedan 1920-talet och har haft stora influenser på arbetsmarknadspolitiken (Junestav, 2004). Arbetslinjen fungerar som en riktlinje för hur arbetsmarknadspolitiken ska organiseras och hur resurserna i välfärdsstaten ska fördelas. Hållningen i arbetslinjen är att aktiva åtgärder är att föredra framför passivt kontantunderstöd. Arbetslinjen har i huvudsak bedrivits utifrån tre olika perspektiv; kontroll- och disciplineringsperspektivet, självhjälps- och uppfostringsperspektivet och rättighetsperspektivet men deras betydelse har varierat över tid (Junestav, 2004). Grundläggande i arbetslinjen är hur förhållande mellan stat och individ ska se ut och vilka rättigheter och skyldigheter förhållandet ska bygga på. Arbetslinjen bygger på att man har en skyldighet att försörja sig om det inte finns skäl, medicinska eller arbetsmarknadsmässiga, som hindrar detta. Om det finns sådana skäl kan den enskilde erbjudas arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetslivsinriktad rehabilitering kan beskrivas som rehabiliterande åtgärder som syftar till att den som drabbas av arbetsoförmåga ska återfå förmågan och ges förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete (Johansson et al., 2010). I den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är arbetsförmåga och förutsättningar till egen försörjning genom förvärvsarbete betydelsefulla faktorer. Bedömning av arbetsförmåga ses som betydelsefull för att klargöra om det finns medicinska skäl som hindrar förvärvsarbete. Bedömningen används dels för att besluta om den enskilde har rätt till ersättning från sjukförsäkringen eller inte, dels som ett underlag för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Arbetsförmåga

Arbetsförmåga kan definieras som ett samspel mellan individens förmåga i förhållande till förutsättningar i miljön. Nordenfelts (2009) definition av arbetsförmåga utgår från handlingsteori som förklaringsmodell. För att utföra ett arbete måste individen ha en inre förmåga till handling samtidigt som omgivningen måste erbjuda tillfälle till handling. Individens förmåga kan delas upp i en mängd komponenter; kompetens, kvalifikationer, utförandeförmåga och vilja, som alla utgör inre villkor för handlingen. Men de inre villkoren måste alltid bedömas i förhållande till en situation. Förmåga

och tillfälle är på så sätt alltid relaterade till varandra och det är hur de relaterar till varandra som kan sägas utgöra arbetsförmåga vid ett givet tillfälle. Tengland (2006; 2011) lyfter också fram betydelsen av omgivningsfaktorer och hur de relaterar till arbetsförmåga som en viktig utgångspunkt i en definition av arbetsförmåga. Han menar att det går att definiera arbetsförmåga på två sätt, som en generell arbetsförmåga; att utföra något slags arbete eller som en specifik arbetsförmåga; att utföra ett visst sorts arbete. Tengland anser dock att definitioner av arbetsförmåga inte täcker in personer med funktionsnedsättningar eftersom de inte kan anses ha full arbetsförmåga utifrån kraven i definitionen men ändå kan arbeta i en (till funktionsnedsättningen) anpassad arbetsmiljö. För de personer som har behov av en anpassad arbetsmiljö för att kunna arbeta bör en annan definition som utgår från ”miljö- och uppgiftsrelativ arbetsförmåga” gälla eftersom den förtydligar betydelsen av miljön och specialanpassade arbetsuppgifter till delar av arbetsförmågan. Han föreslår följande definition av en miljö- och uppgiftsrelativ generell arbetsförmåga:

En person P har relativ (generell) arbetsförmåga om P har den fysiska, psykiska och sociala hälsa som krävs för utföra något slags (löne)arbete (som endast kräver kortare träning), givet att uppgifterna som ingår i arbetet är anpassade till individens bristande förmåga, och den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön är extra god, d.v.s. sådan att den så väl som möjligt är anpassad till individens bristande förmåga (funktionshinder) (Tengland, 2006, s32).

Definitionen av en miljö- och uppgiftsrelativ yrkesspecifik förmåga bör då på samma sätt kunna vara:

En person P har relativ (specifik) arbetsförmåga om (om och endast om) P har den arbetsspecifika manuella och intellektuella kompetens, samt har den fysiska, psykiska och sociala hälsa som krävs för att utföra vissa anpassade arbetsuppgifter och nå vissa (till oförmågan) anpassade arbetsmål (med vissa produktions- och kvalitetskrav), och den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön är extra god, d.v.s. sådan att den så väl som möjligt är anpassad till individens bristande förmåga (funktionshinder) (Tengland, 2006, s33)

Dessa miljörelativa definitioner för på ett tydligare sätt in omgivningens betydelse för arbetsförmåga. Arbetsförmåga kan således sägas handla om balansen mellan individens förmåga och arbetets förutsättningar. Den relativa arbetsförmågan hos individen beror till stor del på vilka anpassningar som kan göras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har ett ansvar för vilken arbetsförmåga individen har eftersom arbetsförmågan kan påverkas genom anpassning av arbetssituationen. Det har skett en förskjutning i denna ansvarsfördelning mellan arbetsgivare och individ. På 1990-talet betonades arbetsgivarens betydelse, medan det på 2000-talet alltmer har skiftat till att det nu är individens ansvar och att arbetsförmåga och anställningsbarhet betraktas som en personlig egenskap (Berntson, 2011).

Begreppet arbetsförmåga är centralt inom arbetsmarknadspolitiken men saknar en enhetlig definition inom arbetsmarknadspolitiken och tolkas olika inom de myndigheter som använder begreppet i sin myndighetsutövning (Johanson et al., 2010). Inom socialförsäkringssystemet betraktas arbetsförmåga som en försäkringsfråga genom att det är en nedsättning av arbetsförmåga som ligger till grund för försäkringen. I sjukförsäkringens perspektiv betraktas sjukdom som en händelse, med ett före och ett efter, och det är skillnaden i arbetsförmåga mellan nu och då som utgör grunden för försäkringen. I likhet med denna uppfattning har man byggt upp den arbetslivsinriktade rehabiliteringen efter ett linjärt antagande om att först vara sjuk till att i takt med att den medicinska och sociala rehabiliteringen fortskrider bli först frisk och sedan arbetsför. En vanlig syn på rehabilitering inom svensk myndighetsstruktur är den så kallade rehabiliteringsstegen (Johansson et al., 2010). Denna bygger på tanken att den enskilde stegvis ska avancera från ett läge till ett annat, från sjuk till frisk, från sysslolöshet till arbete, i en linjär riktning. Den enskilde ska först få arbetsförmåga och sedan erbjudas arbetslivsinriktade insatser. Konstruktionen har svag evidens när det gäller arbete (Crowter et al., 2001) men är seglivad i de organisationer som koordinerar arbetsrehabilitering.

Försäkringskassa och Arbetsförmedling har utvecklat separata metoder för att hantera frågorna om arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen knyter an till en individ-miljörelativ modell i en definition som lyder "arbetsförmåga bestäms av egenskaper hos en individ, en specifik arbetsuppgift och arbetsmiljö i samspel" (Arbetsförmedlingen, 2013). Arbetsförmedlingen tar i högre grad hänsyn till omgivningsfaktorer såsom arbetsmarknad och konjunktur medan Försäkringskassans bedömningar utgår från individuella medicinska faktorer. Båda myndigheterna rör sig inom samma begreppsmässiga och teoretiska område men tolkningarna av begreppet skil-

jer sig åt. Avsaknaden av gemensamma metoder och normer för begreppet arbetsfråga leder till att värderingar och föreställningar hos den som bedömer, eller blir bedömd, riskerar att få stor betydelse. Bedömningen av arbetsförmåga kan således sägas vila på godtyckliga grunder (Riksrevisionen, 2007:24, Seeing, 2009) och det är osäkert hur många av dessa personer som i en arbetssituation har en nedsatt arbetsförmåga.

Anställningsbarhet

Ett annat begrepp som är nära sammanknippat med arbetsförmåga är anställningsbarhet. Det finns flera olika sätt att definiera anställningsbarhet och begreppet behandlas olika beroende på i vilka sammanhang det används. Inom arbetsmarknadspolitiken har anställningsbarhet blivit ett centralt begrepp som betonar den individuella förmågan att kunna få och behålla en anställning (Garsten & Jacobsson, 2004) där ansvaret för anställningsbarheten i hög grad vilar på individen (Fejes, 2010). Det betyder att individen ska ta ansvar för sina individuella egenskaper och förmågor såsom lärande och beteende, samtidigt som han eller hon ska ta ansvar för att använda sig av de möjligheter som erbjuds av staten och kommunen för att öka anställningsbarheten. Berntson (2011) menar att anställningsbarhet handlar om en subjektiv upplevelse i en situation och beskriver anställningsbarhet som en individs upplevelse av sina möjligheter att kunna skaffa sig ett nytt, likvärdigt eller bättre, arbete. Han förlägger anställningsbarhet, eller rättare sagt upplevelsen av anställningsbarhet, inom individen och menar att upplevelsen av att vara anställningsbar eller inte spelar roll för en människas beteenden och känslor. Men både individuella och kontextuella faktorer påverkar den upplevda anställningsbarheten. Hos individen påverkar exempelvis kunskaper och kompetenser, yrkesspecifik erfarenhet, socialt kapital och personliga egenskaper upplevelsen av anställningsbarhet. Utbudet av arbeten och geografiskt läget är också faktorer som påverkar upplevelsen av anställningsbarhet. Han pekar också på att upplevelsen av anställningsbarhet kan ha betydelse för hälsa och välbefinnande (Berntson & Marklund, 2007). Anställningsbarhet som begrepp är således i hög grad knutet till förutsättningar till egen försörjning genom förvärvsarbete.

Aktörer inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen

Ansvar för att hjälpa den enskilde att uppnå eller återfå arbetsförmåga och anställningsbarhet delas av ett flertal aktörer såsom arbetsgivare, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Hälso- och sjukvården samt Socialtjänsten. För många personer med funktionsnedsättning är samtliga aktörer aktuella i en arbetslivsinriktad rehabilitering. Eftersom ansvaret för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen delas av ett flertal aktörer ställer detta krav på samverkan i rehabiliteringsprocessen. Samverkan kan dock vara problematisk eftersom de olika aktörerna i rehabiliteringsprocessen styrs av olika målsättningar och administrativa begränsningar som kan försvåra rehabiliteringsprocessen (Hillborg, 2010). De olika aktörerna saknar dessutom ofta gemensamma arbetsmetoder, vilket kan leda till brister i överföringen av information mellan de inblandade aktörerna, en grundläggande förutsättning för att samverkan kring individens rehabilitering ska fungera. Därtill kommer avsaknaden av ekonomiska incitament för en effektiv samverkan. Sammantaget har detta resulterat i att många individer hamnat i en rundgång mellan olika aktörer (Johansson et al., 2010). Ett fragmentariserat ansvarstagande kan också leda till svårigheter för såväl den enskilde som arbetsgivare att förstå och överblicka hur systemen fungerar. Detta kan i sin tur leda till att det stöd som skulle vara möjligt för den enskilde, och kunna underlätta rehabiliteringsprocessen, inte görs tillgängligt eftersom ingen har översikten över systemen.

I den arbetslivsinriktade rehabiliteringen delas ansvaret mellan hälso- och sjukvård, Försäkringskassan, kommunen och Arbetsförmedlingen där var och en av dessa aktörer har ansvar för vissa delar.

I hälso- och sjukvårdens ansvar ingår att tillhandahålla medicinsk vård, behandling, habilitering och rehabilitering (1982:763 HSL). I ansvaret ingår att samverka med kommun, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i syfte att uppnå en effektivare användning av tillgängliga resurser.

Försäkringskassan ska bedöma en försäkrads rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning och i samråd med den försäkrade upprätta en rehabiliteringsplan som ska utgå från den försäkrades individuella förutsättningar och behov. Rehabiliteringsinsatserna på FK styrs av bestämmelser i Socialförsäkringsbalken (2010:110). Till Försäkringskassans skyldighet hör att samordna och utöva tillsyn över rehabiliteringsinsatserna i den upprättade

rehabiliteringsplanen. Försäkringskassan är även skyldig att samverka med arbetsgivare, hälso- och sjukvård, socialtjänst, Arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter och ska verka för att de vidtar de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering av den försäkrade. För de försäkrade som har en anställning har arbetsgivaren en skyldighet att medverka i rehabiliteringen. För de försäkrade som saknar arbetsgivare ska Försäkringskassan ta det primära rehabiliteringsansvaret.

Kommunen har ansvar för att hjälpa personer med olika former av sociala och ekonomiska problem. I socialtjänstlagen (2001:453), SoL och Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS beskrivs att kommunerna ska verka för jämlika levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet. Kommunerna har också ett ansvar för rehabilitering och habilitering enligt kommunernas hälso- och sjukvårdansvar (HSL 18 §). Med rehabilitering och habilitering avses insatser som ska bidra till att en person med funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, återvinner eller bibehåller bästa möjliga funktionsförmåga samt skapar goda villkor för ett självständigt liv och att aktivt kunna delta i samhällslivet.

De insatser som erbjuds personer med funktionsnedsättning som bedöms sakna förmåga till arbete på den reguljära arbetsmarknaden är främst daglig verksamhet inom LSS. I förarbetet till LSS uttrycks att ” Ett övergripande mål bör vara att på kortare eller längre sikt utveckla den enskildes möjlighet till arbete/... /Det bör understrykas att daglig verksamhet inte skall uppfattas som en anställningsform. Det är inte frågan om ett avlönat arbete och syftet är inte heller att producera varor eller tjänster. Däremot kan verksamheten med fördel utformas så att den bidrar till att öka personens förutsättningar att senare få en anställning i arbetslivet. Det är också angeläget att möjligheten till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller inom Samhall prövas regelbundet” (Prop. 1992/93:159, s. 90). Den översikt som Socialstyrelsen (2008) gjort över daglig verksamhet visar att daglig verksamhet är både den insats inom LSS som har beviljats flest personer och den insats som ökat mest sedan lagen trädde i kraft.

Socialstyrelsens (2008) undersökning av övergångar från daglig verksamhet till anställning visar att antalet övergångar är mycket lågt. I hela landet rör det sig om en eller ett par procent som har avslutat sin dagliga verksamhet eftersom de har fått en anställning. Dessa siffror är dock några år gamla och det är möjligt att antalet övergångar har ökat under de sen-

aste åren då allt fler dagliga verksamheter har börjat använda sig av individuella placeringar på arbetsplatser. År 2008 ansåg dock personal i knappt hälften av verksamheterna att det fanns någon eller några av de inskrivna som skulle kunna klara av ett lönearbete (Socialstyrelsen, 2008). De förutsättningar som de ansåg var viktiga för övergången till anställning var att det fanns arbetsplatser och att den enskilde fick stöd, framför allt i början av en anställning men även över tid. Det sågs också som viktigt att det fanns möjligheter till individuell träning, att den enskilde var motive-rad samt att det fanns ett bra samarbete med Arbetsförmedlingen och Samhall.

Arbetsförmedlingen ansvarar för arbetslivsinriktad rehabilitering för individer som saknar arbete och står till arbetsmarknadens förfogande och har sedan 2002 ett sektorsansvar för funktionshindersfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. De inriktningsmål som Arbetsförmedlingen ska arbeta mot är att sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning² som medför nedsatt arbetsförmåga ska öka och att matchningen mellan dessa sökande och lediga jobb ska vara effektiv. Det vill säga, de insatser som görs ska vara inriktade på att fler personer med funktionsnedsättning ska finna, få, behålla eller återgå till en anställning.

För sökande med funktionsnedsättning erbjuds olika insatser och program inom Arbetsförmedlingen. Sökande som anses ha en nedsatt arbetsförmåga hänvisas till avdelningen Rehabiliteringen till arbete. På denna avdelning arbetar främst "specialister" som har en fördjupad utredningskompetens inom arbetslivsinriktad rehabilitering och om arbetsförmågebedömningar (Seing, 2011). De gör tillsammans med den arbetssökande en bedömning om funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga. Bedömningen ska visa på den arbetssökandes möjligheter och begränsningar i förhållande till arbete inom olika arbetsuppgifter och arbetsmiljöer. Ett centralt begrepp i denna process är anställningsbarhet, det vill säga hur väl individuella förutsättningar matchar mot förväntningar och krav på arbetsmarknaden. Om den samlade bedömningen visar på någon form av fysisk, psykisk och/eller social svårighet ska det göras en registrering av en kod i Arbetsförmedlingens statistiksystem. Den sökande måste

² När begreppet personer med funktionsnedsättning använts i stycket om Arbetsförmedlingen åsyftas personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga eftersom det är en nedsatt arbetsförmåga som ligger till grund för insatserna från Arbetsförmedlingen.

själv också ge sitt samtycke till kodningen. Som underlag för kodningen används medicinska intyg utfärdade av medicinsk expertis och/eller intyg utfärdade av Arbetsförmedlingens egna specialister såsom exempelvis av arbetspsykologer (Arbetsförmedlingen, 2013). Idag används dessa 14 koder på Arbetsförmedlingen som klassifikationsunderlag.

- 11 Hjärt-, kärl- och/eller lungsjukdom
- 21 Barndomsdövhet
- 22 Hörselskada
- 31 Grav synskada
- 32 Synsvaghet
- 41 Rörelsehinder som kräver hjälpmedel av typ rollator eller rullstol eller rullstol
- 42 Övriga rörelsehinder
- 51 Övriga somatiskt relaterade funktionshinder
- 61 Psykiskt funktionshinder
- 71 Generella inlärningssvårigheter
- 81 Socialmedicinskt funktionshinder
- 91 Astma/allergi/överkänslighet
- 92 Dyslexi/specifika inlärningssvårigheter
- 93 Förvärvad hjärnskada

Kodningen på arbetsförmedlingen fyller främst en administrativ funktion för handläggarna. Den möjliggör tillgång till särskilt riktade insatser och tjänar på så sätt som ett verktyg för resursfördelning. Kodningen möjliggör också en statistisk uppföljning av de riktade insatserna och får på så sätt en viktig roll för uppföljningen av hur Arbetsförmedlingen tillämpar sitt sektoransvar inom funktionshinderpolitiken. För den enskilde individen kan kodningen innebära såväl möjligheter, att få tillgång till stöd, som konsekvenser i att bli betraktad som funktionshindrad (Seing, 2009; 2011). Holmqvist et al., (2012) menar att processen från sökande till sökande med funktionsnedsättning kan leda till medikalisering av individens identitet. I studier av Samhall finner de att personer som handläggare på Arbetsförmedlingen betraktar som ”svårplacerade” på arbetsmarknaden, ofta på grund av att de har varit arbetslösa länge eller för att de haft svårt att behålla en anställning, i handläggningen allt mer kommer att bli betraktade som funktionshindrade. I processen blir svårigheterna tolkade i medicinska termer, det vill säga, svårigheter som från början kan bero på strukturella och sociala orsaker omvandlas till att allt mer ses som

individuella och medicinska orsaker. Medikaliseringsprocessen blir ett sätt att legitimera stödinsatser och få arbetsmarknadspolitiken att framstå som god och omhändertagande. Holmqvist et al., (2012) menar att medikaliseringsen av det som betraktas som svårigheter till -funktionshinder - blir ett sätt att legitimera förflyttning till särskil(j)da produktionsverksamheter – för att det där ges möjligheter till terapi och gynnsamma förhållanden – vilket får hela processen att framstå som att staten ger omsorg och social välfärd – eftersom staten är god mot de ”svaga”. Konsekvensen för individen är dock att denne gradvis kommer att se sig själv och handla som om han eller hon vore funktionshindrad i bemärkelsen att bekomma allt mer passiv och beroende av andra. Även Peralta (2006) och Seing (2011) pekar på medikalisering inom välfärdssystemet. De menar att normer och praktiker inom välfärdssystem kategoriserar vissa individer eller grupper som avvikare i bemärkelsen sjuka eller funktionshindrade. Denna kategorisering kan inte ses som objektiv utan som påverkad av normer och antaganden om vilka individuella egenskaper som efterfrågas på arbetsmarknaden. På så sätt kan de administrativa kategorierna även förstås som sociala kategorier. De insatser som erbjuds personer som kodats som funktionshindrade är olika sorters lönestöd samt deltagande i olika typer av program.

Arbetsmarknadspolitikens effekter

I Arbetsförmedlingen återslaggning till regeringen (2013) redovisas antalet sökande med funktionsnedsättning som har gått till anställning eller studier. År 2012 fick drygt 19 000 sökande med funktionsnedsättning en anställning utan stöd och siffrorna visar på ett något högre antal kvinnor än män i denna typ av anställning. Cirka 23 500 sökande fick anställning med stöd³ och av dessa var en högre andel män. Av dem som har en anställning med stöd är merparten anställda med lönebidrag, följt av trygghetsanställning, utvecklingsanställning och offentlig skyddad anställning. Ekonomiska utvärderingar av lönestöd visar att det har en svagt positiv effekt på arbetskraftsdeltagande (Calmfors et al., 2002). Det har

³ Program som ingår i gruppen arbete med stöd (aktuella 2013): Förstärkt särskilt anställningsstöd, Instegsjobb, Kulturarvslyftet, Lönebidrag, Offentligt skyddat arbete, Särskilt anställningsstöd, Trygghetsanställning, Utvecklingsanställning och Utvecklingsanställning/Samhall.

dock en negativ effekt på sysselsättningsgraden, eftersom lönestöd skapar undanträngningseffekter. Hur sammansättningen av lönestöden ser ut har förändrats över tid och trenden idag är att antalet trygghetsanställningar ökar medan antalet anställningar med lönebidrag minskar. Den bidragsgrundande delen av lönestödet uppgår till 16 700 kr vilket kan sägas vara lågt i förhållande till det allmänna löneläget och i 96 % av anställningarna kompenseras inte arbetsgivaren fullt ut av lönestödet. Utvärderingar som gjorts av lönestödet visar att det är ett system med stora brister (Riksrevisionen, 2007; SOU 2003:95). Den s.k. lönebidragsutredningen (SOU 2003:95) kritiserar både Arbetsförmedlingens handläggning av lönestöden och de förhållanden under vilka personer som innehar lönestöd är anställda. Problemområden som pekas ut är bristen på utvecklings- och karriärmöjligheter i anställningen och inlåsningseffekter i lågt betalda anställningar. Riksrevisionens (2007:24) utvärdering av hur Arbetsförmedlingen hanterade lönestöden visade att det fanns brister i nästan varje del av handläggningen. Den pekade på brister i dokumentation, definitioner av funktionsnedsättning, val av åtgärder, matchning mellan arbetsförmåga och krav på arbetsplatsen, uppföljning och förhandling om förnyat lönestöd. Tillsammans visar dessa utvärderingar på att systemet med lönestöd i många fall är ett system omgärdat av brister i anställningsförhållanden och osäkerhet i handläggningsprocessen.

Forslund och Vikström (2011) konstaterar i en rapport om arbetsmarknadspolitiken effekter på sysselsättning och arbetslöshet att den aktiva arbetsmarknadspolitiken har minskat i betydelse från 1990-talet och framåt. Speciellt insatser som subventionerad anställning och praktik har minskat i omfattning. Däremot har olika typer av ”garantier” som exempelvis jobb- och utvecklingsgarantin ökat i omfattning. Skillnaden mellan dessa två typer av insatser är att subventionerade anställningar och praktik kan ses som individualiserade insatser, medan garantierna är gruppbaseade insatser. Forslund & Vikström (ibid) delar in den aktiva arbetsmarknadspolitiken i tre kategorier; arbetsmarknadsutbildning, subventionerad sysselsättning (rekryterings- anställningsstöd samt praktik) och förmedlingsinsatser när de undersöker effekterna av desamma. De finner att arbetsmarknadsutbildning har haft en positiv effekt för de grupper arbetslösa som kan betraktas som ”svaga” på arbetsmarknaden exempelvis de med låg utbildningsnivå. Inom de subventionerade sysselsättningsinsatserna gav de program som mest liknade ordinarie anställningar en bättre effekt på anställning än jobbsökningsaktiviteter. (För majoriteten av programmen på AF var dock vanlig jobbsökning effektivare i termer av att

få anställning än att delta i program.) Att få anställningsstöd leder till en snabbare övergång till anställning. Det är dock inte säkert att detta gäller för personer med funktionsnedsättning. De subventionerade sysselsättningsinsatserna gav dock relativt stora undanträngningseffekter (Lundin & Liljeberg, 2008). I förmedlingsverksamheten gav ökade vägledningsinsatser en positiv effekt. Utvärderingar som undersökt bland annat förmedlingsverksamhet fann att förstärkt förmedlingsverksamhet tillsammans med praktik och/eller förberedande anställning samt uppföljning i anställning gav positiva effekter på anställning. En anledning till detta kan vara att det ges mer tid för varje individ i vägledningsinsatserna vilket kan ge större möjlighet att anpassa de planerade insatserna efter individens preferenser och förutsättningar.

Arbetsmarknad

En anledning till om insatser på Arbetsförmedlingen ger önskad effekt eller inte kan vara förhållandena på arbetsmarknaden. Forskning visar att arbetslivets struktur har förändrats (Magnusson, 2006; Allvin et al., 2006). Kraven på arbetskraften har ökat, främst i fråga om flexibilitet och kunnande (Garsten & Johansson, 2004). Globalisering och teknisk utveckling har medfört att många enkla arbetsuppgifter har försvunnit från den svenska arbetsmarknaden (Magnusson, 2006). Sverige konkurrerar inte med billig arbetskraft utan med kunskap inom bland annat teknologi och det har skapats en kunskaps- och kvalificeringsmarknad där utbildning och kunnande är viktiga faktorer för att få fäste på arbetsmarknaden. Kraven har höjts på att de anställda ska vara välutbildade vilket påverkar möjligheterna för att få arbete för dem som har en lägre utbildningsnivå. Det har också skett en förändring av hållfasthet på arbetsmarknaden där tillfälliga anställningar och anställningar inom bemanningsbranschen har växt fram för att svara mot arbetsmarknadens funktionssätt. Detta har påverkat normer och praktiker på arbetsmarknaden (Standing, 2011).

De tendenser som karaktäriserar 2000-talets arbetsliv är en individualisering av arbetet och en avreglering av arbetets organisering (Allvin et al., 2006). Kännetecknen på avreglering är en tendens till minskning av de tydligt definierade arbetsuppgifterna, och av tid och rum för utförandet av arbetsuppgifter, till förmån för mer flexibla organisationer med kapacitet att anpassa sig för att kunna överleva i en allt mer föränderlig omvärld. Arbetstagarna förväntas vara självständiga och flexibla i både arbetsuppgifter och arbetstid och ansvaret för arbetets utförande förläggs ofta till arbetstagaren istället för överordnad. Till detta kommer ett större krav på individen att själv kunna anpassa sig till de föränderliga arbetsvillkoren som organisationen möter. I det individualiserade arbetet ställs även krav på att arbetstagaren ska behärska och kunna utveckla sociala relationer, främst inom de branscher som är kundorienterade (Garsten & Johansson, 2004; Garsten, Lindvert och Thedvall 2011). Inom industrin har organisationsmodeller som bygger på rationalisering, kvalitet och flexibilitet, som till exempel *Lean production*, blivit en tydlig trend (Abrahamson, 2009). Grundtanken i dessa organisationsmodeller är att personalen ska ha en mångkunnighet för att öka flexibiliteten i bemanningen samt att styrningen och förväntningarna är på individnivå snarare än på en kollektiv nivå. Arbetstagarna ska arbeta självständigt och vara mångkunniga,

engagerade och måldrivna i en organisation som styrs av effektivitet och flexibilitet (Johansson & Abrahamsson, 2009).

Ekonomiska nedgångar har påverkat maktbalansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarsidans fördel. I spåren av lågkonjunkturen har konkurrensen på arbetsmarknaden ökat och anställningstryggheten urholkats. Det har även blivit mer accepterat att göra sig av med personer som inte fungerar optimalt. Det ökande antalet personer i sjukförsäkringssystemet kan ses som ett uttryck för en accelererande utsortering av personer med någon form av problem i förhållande till vad arbetsmarknaden kräver (Hetzler, 2005). Michailakis (2002) menar att exkludering av personer med nedsatt arbetsförmåga i arbetslivet är att förvänta utifrån arbetsmarknadens funktionssätt. Arbetsmarknaden är konkurrensbetonad och söker den mest produktiva och kvalificerade arbetskraften till det lägsta priset. För att få arbete måste personer med nedsatt arbetsförmåga kunna övervinna dessa barriärer, vilket gör det svårt för personer med nedsatt arbetsförmåga att konkurrera om jobben, eftersom de har sina personliga förhållanden, såsom behov av en anpassad arbetsförmåga, emot sig i konkurrensen. Rekryteringspraktiker och även karriärmöjligheter försvårar etableringen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (Hännestrand et al., 2000). Trenden i samhället har under de senaste åren varit att arbetsförmåga främst ses som en individuell förmåga, kopplad till den enskilde snarare än till den omgivande miljön, och ansvaret för situationen bär då individen som inte når upp till de krav som arbetslivet ställer.

Arbetsgivares perspektiv på anställning av personer med funktionsnedsättning är inte särskilt väl utforskat (Domzal et al., 2007; Waterhouse et al., 2010) och de studier som har gjorts har till stor del inriktat sig på arbetsgivares attityder till anställning av personer med funktionsnedsättning. I attitydundersökningar säger sig arbetsgivare vara positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning, speciellt om de har tidigare praktisk erfarenhet av anställda med funktionsnedsättning (Copeland et al., 2010; Unger, 2002; Knutsson & Persson, 2001) men säger sig samtidigt sakna kunskap och känna sig osäkra inför anställning av personer med funktionsnedsättning (Waterhouse et al., 2010; Kaye et al., 2011). De uttrycker också oro för arbetsförmåga och anställningsbarhet (Kaye et al., 2011; Fraser et al., 2010; Domzal et al., 2008; Louvet et al., 2009; Unger, 2002) liksom för kostnader förknippade med anställning (Kaye et al., 2011; Domzal et al., 2008; Unger, 2002).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns både underlättande och hindrande faktorer för personer med funktionsnedsättning i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. De hindrande faktorerna kan sägas vara ett medikaliseringssynsätt på individen och en fragmentiserad ansvarsfördelning hos olika rehabiliteringsaktörer. Arbetslivets villkor och förväntningar på självständighet och flexibilitet kan också utgöra hinder. De underlättande faktorerna kan sägas vara de olika insatser och åtgärder som erbjuds i övergången, eller återgången, till arbetslivet.

Supported employment

Personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har ofta tillgång till både generella program som riktas till alla arbets sökande och specifika insatser som riktas till arbets sökande med behov av särskilt stöd. Det har dock skett en del förändringar i vilka insatser som erbjuds. De program som traditionellt erbjudits personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga, såsom skyddad anställning, har kompletterats med program som inriktas på integrering på den öppna arbetsmarknaden. Ett program som har fått ökad betydelse inom arbetsmarknadspolitiken är SE.

SE började under tidigt 1980-tal användas i USA som ett alternativ till traditionella sysselsättningsalternativ för personer med intellektuella funktionsnedsättningar. Målet med SE är att stödja personer med funktionsnedsättning att nå framgång i en anställning på den öppna arbetsmarknaden som de själva valt att arbeta i (Wehman et al., 2007). Utifrån att SE utvecklades av professionella som ville förändra ett etablerat sätt att tänka kring arbetsförmåga hos personer med funktionsnedsättning har metoden främst vuxit fram ur praktik snarare än ur teori. Metoden har dock inspirerats av de politiska och teoretiska strömningar som var aktuella inom funktionshinderområdet vid den tiden såsom exempelvis normaliseringsprincipen, *independent living*-rörelsen och den sociala modellen av funktionshinder (Wehman et al., 2007; Hernes, 1996). Med åren har metoden utvecklats och inspirerats av såväl forskning som nya politiska strömningar. Den har också börjat användas för andra målgrupper, exempelvis personer med psykiska funktionsnedsättningar. Denna utveckling av metoden har medfört att det idag finns olika modeller av SE. Modellerna kan dock sägas dela en gemensam (filosofisk) grund i synsätt på människan och hur arbetsrehabilitering ska bedrivas. Centrala utgångspunkter i modellerna är att individen har självbestämmande över sina stödbehov, att funktionshinder ses som miljörelativt samt att arbetsrollen ses som högt värderad och att stödet ska inriktas på att individen säkrar en anställning på den öppna arbetsmarknaden likväl som att integreringen på arbetsmarknadens ska syfta till delaktighet och social inklusion för individen.

Filosofiska grunder i Supported employment

Självbestämmande, att individen ska ha valmöjligheter och kunna utöva kontroll över sin situation, är en grundläggande princip i metoden. Inom arbetsrehabilitering är det vanligt att professionella är ansvariga för att bedöma individens funktionsförmåga och behov av insatser. Det är således de professionella som tar makten över individen och dennes behov. I SE är grundtanken att individen själv ska ha makten över sin egen process. Det är individen som ska bestämma om han eller hon vill delta i SE och hur stödet ska utformas. Utifrån tanken att arbetsförmåga är ett relativt begrepp som inte kan isoleras till att vara en personlig egenskap utan att innefatta även en arbetssituation går arbetsförmåga inte att bedöma på förhand. Den enskildes vilja att arbeta är därför det enda kravet för att få tillgång till stödet. Individen ska också bestämma hur stödet ska utformas för att förstärka individens egenmakt (*empowerment*).

Att stödet ska ges på den reguljära arbetsmarknaden utgår från pedagogiska och miljörelativa synsätt på lärande och funktionshinder. SE kan utifrån ett pedagogiskt synsätt ses som en lärande process där den lärande situationen är på arbetsplatsen. Grundtanken i SE var att människor med kognitiva nedsättningar, som bland annat innebar svårigheter med abstrakt tänkande, lärde sig bättre i en reell miljö. Marc Gold var en pionjär inom SE-rörelsen. Han visade att man med en systematisk instruktion (Gold 1978) kunde få människor med mycket omfattande funktionsnedsättningar att arbeta produktivt på en reguljär arbetsplats. Hans grundtes var att "alla kan lära sig om jag kan förstå hur jag ska lära ut". Han vände på synsättet från att vara inriktat på individens (o)förmåga till att fokusera på de pedagogiska förutsättningarna i omgivningen som hindrande eller underlättande.

Att arbetet ska vara på den reguljära arbetsmarknaden är också sprunget ur tankarna om normalisering och integration. Att ha det som de flesta andra och vara i en värderad position i samhället är viktigt för identitet och självkänsla. SE tar sin utgångspunkt i "*social role valorization*" (SRV) som en teoretisk grund till att klargöra normaliseringsbegreppet (Wolfensberger, W. & Thomas, S, 1994). SRV sätter begreppet funktionshinder i ett större sammanhang, som en aspekt som är situationsberoende och kulturellt betingad. Utgångspunkten för SRV är att förstå och klargöra hur utstötningmekanismer fungerar i samhället. Samhället är strukturerat så att vissa grupper har större tillgång till de sociala arenorna medan andra systematiskt utesluts från dem. Vissa grupper av människor,

som till exempel människor med vissa former av funktionsnedsättningar, har av andra tilldelats roller som inte är självvalda och kanske av dem själva och av andra betraktas som mindre värda. I och med att den sociala skiktningen är beroende av hur den sociala rollen värderas hålls de flesta med mindervärdiga roller på plats av dem som innehar roller med högre status och därmed makt.

Att ha ett arbete och vara en arbetare är för de allra flesta en viktig social roll. Det handlar om att ha det som andra. Detta kan innebära att ha ett arbete och vara självförsörjande, både för sin självbild och för den autonomi som det innebär att ha en lön istället för bidrag. Bidrag eller ersättningar från staten innebär också för det stora flertalet fattigdom och beroende av andra. Personer med funktionsnedsättningar har oftare än andra ekonomiska svårigheter (Socialstyrelsen, 2010b). Det medför i sin tur svårigheter i att delta i samhällslivet. Att leva under ekonomisk stress leder också ofta till psykosocial ohälsa (Starrin & Jansson, 2005). För att få en lön krävs en anställning och arbetet ska därför vara en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Det ska vara ett arbete som är viktigt för produktionen och på det viset är högt värderat, både i den enskildes och i andras ögon.

De sociala rollerna ger en identitet och en plats i ett socialt sammanhang. Att vara delaktig på samma arenor som alla andra i samhället innebär en social integrering. Den sociala integreringen kan ge ökade förutsättningar till att skapa sociala band till andra vilket i sin tur kan ge möjligheter till ett ökat socialt kapital (Portes, 1998).

Utifrån dessa filosofiska grunder har olika stödmodeller utvecklats. Wehman et al., (2003) har identifierade 10 kvalitetsindikatorer som de menar bör genomsyra arbetssättet i SE

1. Personen som får stödet når en, utifrån sin egen definition, meningsfull anställning på den öppna arbetsmarknaden. I anställningen har han eller hon samma villkor som andra anställda på arbetsplatsen.
2. Personen får möjlighet att göra sina egna informerade val och upplever att han eller hon har kontroll över såväl stöd som arbetsförhållanden. Målsättningen är att personen själv känner tillfredsställelse med sina val och sin arbetssituation.

3. De professionella som arbetar med metoden är kunniga i att identifiera och utveckla olika stödformer, såväl fysiska som psykosociala, på arbetsplatsen.
4. Stödet ges till de personer som behöver det på grund av att funktionshinder för dem har utgjort en barriär till arbetslivet.
5. Genom metoden nås anställningar på minst 30 timmar i veckan. Den anställde som får stöd upplever sig nöjd med den arbetstid som han eller hon har.
6. Stödorganisationen har de flesta av de personer som de stödjer i anställningar på den öppna arbetsmarknaden. Personen som får stöd av organisationen känner sig nöjd med den service som erbjuds dem från stödorganisationen.
7. Stödorganisationen behåller en reguljär kontakt med de anställda som får stöd från dem för att övervaka stabilitet i anställningen. Kontakten medför att de kan ge stöd när det behövs. Om inte anställningen kan fortgå ges stöd till en ny anställning.
8. Stödorganisationen övervakar sin egen kvalitet och kan ge information till intresserade om anställningsgrad, anställningstid, löner, förmåner samt anställningsförhållanden.
9. De anställda som stödorganisationen stödjer arbetar i arbetssituationer som underlättar fysisk och social interaktion med arbetskamrater. Den anställde känner sig nöjd med kvaliteten i integreringen.
10. Stödorganisationen ser sig som en aktör på arbetsmarknaden snarare än som en aktör inom social omsorg. Arbetsgivare ses som kunder och stödorganisationen är lyhörd för arbetsmarknadens behov.

En modell av SE som är relativt väl beforskad är den modell som benämns *Individual placement and support* (IPS). IPS utvecklades i USA i början av 1990-talet. Modellen är en standardiserad och manualbaserad form av SE som har utvecklats för personer med allvarliga psykiska störningar (Bond et al., 2008). Även denna modell av SE har utvecklats under tid och i dag finns det åtta stycken grundprinciper som modellen utgår från (Drake et al., 2012). Det finns även en programtrohets skala utformad för modellen som utgör en manual för hur arbetssättet ska utformas. IPS utgår från följande grundprinciper:

- Målet med IPS är en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.
- Sökande efter arbete påbörjas snabbt i processen.
- Deltagande i IPS ska vara utifrån individens val och ingen ska exkluderas från att delta i IPS på grund av personliga förutsättningar.
- Arbetsrehabiliteringen ses som en integrerad del av den psykiatriska vården.
- Stödet ges utifrån individens behov och är inte tidsbegränsat.
- Individens preferenser och val, snarare än professionella bedömningar, styr utformningen av stödet.
- För att individen ska kunna göra informerade val erbjuds rådgivning kring försörjning och sociala förmåner.
- Stödorganisationen arbetar systematiskt med att involvera och bygga nätverk med lokala arbetsgivare. (Drake et al., 2012)

Forskning om SE

Begreppet SE används numera ofta synonymt med IPS och en stor del av den forskning om effektivitet som görs anger principerna i IPS som utgångspunkt. Det betyder att mycket av den evidens som presenteras endast är giltig för målgruppen i IPS. Systematiska kunskapsöversikter om IPS visar att metoden i vissa utfallsmått är effektivare än arbetsförberedande modeller för personer med allvarlig psykisk störning (Crowther et al., 2001; Twamley et al., 2003; Bond et al., 2008; Kinoshita et al., 2013). Dessa studier visar på att deltagare i IPS får arbete inom kortare tid (Bond et al., 2008; Kinoshita et al., 2013), arbetar fler timmar (Crowther et al., 2001; Bond et al., 2008; Kinoshita et al., 2013) och får högre inkomst (Crowther et al., 2001) än personer som får arbetsförberedande verksamhet. Effekten av IPS på anställningsgrad skiljer sig dock mellan olika studier, från 34 % som får anställning genom IPS (Crowther et al., 2001) upp till 61 % (Bond et al., 2008). Kinoshita et al., (2013) finner dock att de flesta studier som ingår i kunskapsöversikten har en låg evidensgrad vilket gör det svårt att uttala sig med säkerhet om evidensen för IPS. De flesta studierna i dessa översikter har gjorts i USA vilket innebär att evidensen kan sägas vara begränsad till den samhälleliga kontexten. En europeisk multicenterstudie visar dock att IPS är mer effektiv än annan arbetsrehabilitering men att anställningsgrad skiljer sig mellan de olika länderna bero-

ende på den lokala arbetsmarknaden (Burns et al., 2007). Det finns inte samma mängd kunskapsöversikter i form av meta-analyser av SE för andra målgrupper. Studier visar dock effekt på anställningsgrad för personer med intellektuella funktionsnedsättningar som målgrupp för insatsen. Morgan McInnes et al., (2013) fann i en registerstudie i USA att 56 % av de personer som fick stöd av SE arbetade under efterföljande år i jämförelse med 9 % av dem som inte fick SE. Det fanns dock skillnader mellan dessa båda grupper. De som fick SE hade högre IQ och lägre grad av betedemässiga problem, vilket kan ha påverkar förutsättningarna både för job-coaching och på arbetsmarknaden. Det är möjligt att liknande skillnader finns i andra studier även om utgångspunkten för SE ska vara att alla individer ska få tillgång till insatsen oavsett personliga förutsättningar.

Anställningsgrad kan också påverkas av kvaliteten i den SE som ges. IPS utgår ifrån en manualbaserad form och den SE som mäts i studierna har oftast ett mått på hur kvalitativ den är enligt en trohetskala. Men trohetskalan (Drake et al., 2012) mäter inte alla faktorer som kan påverka kvaliteten. SE-coachernas⁴ arbetssätt är en sådan faktor. Taylor & Bond (2014) fann att antalet anställda som SE-coacher fått i anställning genom deras stöd varierade från 0-80 %. Deras individuella resultat avspeglade hur de utförde sitt arbete, de som var utåtriktade i sin sökning efter jobb och hade mycket kontakt med dem som de gav stöd till hade bättre resultat. Glover & Frounfelker (2013) har funnit att framgångsfaktorer för effektiva SE-coacher var att de utvecklade jämlika relationer med de personer som de gav stöd och samarbetade bra med andra i processen. Det verkar således inte bara vad man gör i SE utan också hur man gör det som spelar roll för metodens effektivitet.

Eftersom anställning endast är en del av målsättning i SE har andra utfallsmått använts för att mäta de mer kvalitativa effekterna av SE. Två använda mått inom IPS är vårdkonsumtion där man mäter antalet vård dagar i ett försök att få ett kvantifierbart mått på hälsa och *Quality of life* (QoL) som mått på subjektiv upplevd livskvalitet. Studier visar på olika resultat för dessa utfallsmått. Kinoshita et al. (2013) fann att det inte finns evidens för att IPS ger effekter i form av minskad vårdkonsumtion eller högre livskvalitet i jämförelse med annan arbetsrehabilitering. Andra studier visar dock att SE kan leda till att personer med intellektuella funkt-

⁴ I denna avhandling har jag valt att benämna den professionelle som ger stöd SE-coach för att underlätta läsningen. Det finns i litteraturen olika benämningar på denna stödcoach såsom job-coach, employment specialist etc.

ionsnedsättningar upplever ökad livskvalitet och välbefinnande (Jahoda et al., 2008; Beyer et al., 2010). Erfarenheterna av att få ett arbete skiljer sig mycket mellan olika individer beroende på deras subjektiva upplevelse. Wistow & Schneider (2003) pekar i sin studie av SE-deltagare med intellektuella funktionsnedsättningar på att upplevelser av social inklusion på arbetsplatsen är komplexa och beroende av såväl individuella som kontextuella faktorer. Dessa studier visar på att det inte finns några enkla samband mellan arbete, välbefinnande, livskvalitet och social inklusion för deltagare i SE.

Sammanfattningsvis talar den internationella forskningen för att SE (oftast undersökt i form av IPS-modellen) är effektivare än annan arbetsrehabilitering vad gäller deltagares anställningsgrad och att deltagarna får arbete snabbare och behåller arbetet längre än i andra insatser. Anställningsgrad kan påverkas av arbetssättet och kvaliteten i SE-coachernas sätt att stödja. SE verkar dock inte leda till en högre livskvalitet för deltagare med psykiska funktionsnedsättningar. Andra studier av SE och livskvalitet för personer med intellektuella funktionsnedsättningar visar på att SE ger högre livskvalitet.

SE i Sverige

I Sverige har arbetssätt som bygger på SE-metodik används i olika verksamheter och organisationer sedan början av nittioalet. Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) startade 1993 som försöksverksamhet inom Arbetsförmedlingen. SIUS utformades efter SE men anpassades efter den svenska arbetsmarknadspolitiken (Tunevall, 1996). Vid samma tidpunkt startade även privata och kommunala verksamheter inspirerade av SE (Antonson, 2002). Under senare delen 2000-talet har SE i allt större omfattning börjat användas som metod inom arbetslivsinriktad rehabilitering. SIUS-verksamheten har expanderat från försöksverksamhet till att idag omfatta cirka 800 SIUS-konsulenter i landet (personlig kommunikation 2013-12-11 med Bengt Eklund, AF).

SE har också kommit att synas mer i politiskt initiativ inom arbetsmarknadspolitiken. 2008 kom Socialstyrelsen med nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd där bland annat IPS-modellen rekommenderas vid arbetslivsinriktad rehabilitering och sysselsättning. Socialstyrelsen har därefter fått regeringens uppdrag att fördela bidrag till kommuner som vill starta försöksverksamheter

som bygger på IPS. I försöksverksamheten har drygt 80 miljoner fördelats till dessa kommuner under tre års tid (Socialstyrelsen, 2013). Det senaste politiska initiativet kom i slutet av 2013. Regeringen uppdrar åt Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen (2013b) att initiera projekt där rehabiliteringsinsatsen sker i enlighet med SE med personer som har daglig verksamhet enligt LSS som prioriterad grupp.

Det ökade antalet politiska initiativ om SE kan ses ha flera förklaringar. Dels beror det på att antalet personer med funktionsnedsättning i arbetslöshet har ökat och det behövs metoder som kan stoppa denna utveckling. Det finns också en inriktning inom området Socialt arbete om att de metoder som används ska vara evidensprövade⁵ (Socialstyrelsen, 2012) och ha vetenskapligt stöd. I de nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd lyfts just det vetenskapliga stödet fram som ett vägande skäl för IPS (Socialstyrelsen, 2011). SE lyfts också fram som att ligga i linje med den aktiva arbetsmarknadspolitiken och *mainstreaming*-initiativ inom funktionshinderpolitiken (Försäkringskassan, 2012, Dnr 06961-2011).

Implementering av SE i Sverige

Den internationella forskningen har visat att SE är mer effektivt än annan arbetsrehabilitering men utifrån att arbetsmarknadspolitik och stödssystem skiljer sig åt mellan länderna blir jämförelser ofta svårhanterliga. Sverige utgår från en rättighetslagstiftning som grund för att kompensera funktionsnedsättningen i det att arbetsgivaren erbjuds ett lönebidrag som kompensation för produktionsbortfallet medan man i USA och många andra länder använder kvoteringsystem för att utjämna skillnaderna på arbetsmarknaden. Kvotering medför en annan situation för arbetsgivaren än kompensation i form av lönebidrag. I de länder som använder sig av kvotering får arbetsgivaren betala antingen lön eller en straffavgift om den väljer att inte anställa personer med funktionsnedsättning. Det blir således en kostnad för arbetsgivaren oavsett vilket val som görs. I Sverige behöver en arbetsgivare inte ta någon aktiv ställning till anställning av personer med funktionsnedsättning och det är endast vid anställning som det blir en ekonomisk fråga till skillnad mot vid kvotering då båda alternativen kos-

⁵ Evidensbaserad praktik handlar om en medveten och systematisk strävan att bygga vård och omsorg på bästa möjliga vetenskapliga grund (evidens).

tar. Det faktum att arbetsgivare tvingas ta ställning till anställning av personer med funktionsnedsättning kan medföra en annan syn på vilket stöd de är beredda att ge den anställde på arbetsplatsen och vilken produktivitet de förväntar sig. Andra länder har lägre ingångslöner än vad Sverige har, vilket medför ett annat anställningsläge för många arbetsgivare. Det finns således skillnader mellan länder som använder olika styrsystem inom arbetsmarknadspolitiken. Detta kan påverka mekanismerna vid anställning av personer med funktionsnedsättning. Skillnaderna mellan olika länder gör att det har varit svårt att uttala sig om metodens effektivitet i Sverige på basis av studier i andra länder.

Fram till för några år sedan fanns det mycket lite svensk forskning om metoden. År 2002 presenterade Sivert Antonson en kvalitativ studie av unga med funktionsnedsättningar som fick ett SE-stöd och de avgörande händelser som ledde till förankring respektive utestängning under etableringen i arbetslivet. Studien visade på komplexiteten i att som ung person med funktionsnedsättning etablera sig i arbetslivet och att SE kunde underlätta denna process.

Under senare år har det dock kommit fler studier av SE och IPS i Sverige. Effektstudier som har gjorts visar att IPS ger en relativt, i jämförelse med de internationella studier, liten effekt på anställningsgrad (Nygren, 2012). Metoden ger däremot en relativt god effekt på sysselsättningsgrad för deltagarna. Det som speciellt pekas ut som barriärer mot att nå anställning är psykiatriska symptom. Areberg (2013) visar i sina studier av IPS att 46 % av IPS deltagarna fick anställning jämfört med 11 % av de som erhöll traditionell rehabilitering vid en uppföljning efter 18 månader. Deltagarna i IPS fick även arbete snabbare, arbetade fler timmar och under längre tid samt hade en högre inkomst. Dessa effekter ligger således mer i linje med de internationella studierna (se ovan). Sysselsättningseffekten visade sig också vara god för IPS deltagare i jämförelse med dem som fick traditionella rehabiliteringsinsatser. Bland deltagarna i IPS hade 80 % arbete eller praktik vid 18-månadersuppföljningen jämfört med 20 % bland dem som fick traditionell rehabilitering. Såväl Areberg (2013) som Nygren (2012) och Hillborg (2010) visar på komplexiteten i rehabiliteringsprocesser i en svensk kontext. Det handlar såväl om personernas upplevelse av sig själva som aktörer i kontexten som professionellas handlande och rehabiliteringssystemets organisering. IPS-processen ledde till att positiva förändringar av deltagarnas psykiatriska symptom och psykosocialt fungerande (Nygren, 2012). Det kunde också ge en ökad upplevelse av egenmakt och livskvalitet (Areberg, 2013; Bejerholm & Björkman, 2010;

Hillborg 2010). Att vara på en arbetsplats upplevdes vara en viktig del i rehabiliteringen (Hillborg, 2010) och att upprätta en roll som arbetare (Lexen et al., 2013). En annan viktig del i rehabiliteringen var stödpersonens bemötande och arbets sätt; att få kontinuerligt stöd av en person som var flexibel och kunde agera utifrån en likvärdig relation, med såväl givande som tagande, i informella diskussioner och i normala miljöer (Hillborg, 2010). Även Lexen et al., (2013) pekar också på bemötande som en viktig del i rehabiliteringsprocessen och då inte minst från arbetsgivare och arbetskamrater. Att uppleva socialt stöd och goda relationer på arbetsplatsen kunde underlätta möjligheterna att utföra ett arbete.

Rehabiliteringssystemets organisering kan ses som en barriär för implementeringen av arbetssättet IPS/SE i en svensk kontext (Hillborg, 2010; Nygren, 2012). Många av de offentliga verksamheterna för personer med funktionsnedsättning är uppbyggda i enlighet med den traditionella rehabiliteringen. Det finns också en tendens till att tillgången till de svenska SE-insatserna utgår från en individuell bedömning av funktionsnedsättning där diagnos och funktionshinderkod ofta utgör ”inträdesbiljetten” till SE och där ”individkorrigerande” insatser och aktiviteter ingår såsom kartläggning och mätningar av arbetsförmåga. Ett annat problemområde är bristande samverkan mellan olika rehabiliteringsaktörer (Hillborg, 2010; Nygren, 2012).

Sammanfattningsvis visar de svenska studierna om SE och IPS på att IPS ger positiva effekter på anställningsgrad och sysselsättningsgrad för personer med psykiska funktionsnedsättningar. Det kan också ge en positiv effekt på livskvalitet och egenmakt om vissa kontextuella faktorer föreligger såsom ett upplevt bra bemötande på arbetsplatsen och från de professionella i rehabiliteringsprocessen. Studierna visar dock på svårigheter med att implementera SE och IPS i Sverige utifrån att rehabiliteringssystemets organisering utgör en barriär.

Varför denna studie?

SE har använts som metod inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen i drygt 20 år i Sverige. Trots detta är forskningen relativt begränsad avseende hur metoden tillämpas och fungerar i den svenska kontexten. Under senare år har det presenterats mer forskning om metoden i Sverige men den forskningen berör främst personer med psykiska funktionsnedsättningar. Vi vet därför inte ännu om SE har effekt för andra målgrupper.

Hur arbetssättet i SE fungerar i Sverige saknar vi också till stor del kunskap om. Inte heller vet vi mycket om under vilka förutsättningar arbetsgivare anställer personer med funktionsnedsättning och om hur arbetsgivarna upplever stöd från SE-organisationerna. Den forskning som gjorts i Sverige om deltagarna i SE har främst inriktat sig på rehabiliteringsprocessen och stödets betydelse vid inträdet på arbetsmarknaden. Den har i mindre omfattning undersökt arbetssituationen för deltagaren. Vi saknar därför till stor del kunskap om hur personer med funktionsnedsättning i en SE-kontext upplever sin arbetssituation och hur detta påverkar deras förutsättningar i arbetslivet. Den här avhandlingen syftar till att besvara dessa frågor och bredda kunskapen om hur metoden SE fungerar i en svensk kontext.

Syfte

Det övergripande syftet med denna avhandling är att beskriva och analysera:

1. om och hur *Supported employment* fungerar i en svensk kontext, samt
2. vilka mekanismer som utgör betydelsefulla förutsättningar för att personer med funktionsnedsättning skall nå, få och behålla en anställning i en sådan kontext.

Syftena i de fyra studierna är:

Studie 1. Att undersöka om personers som erhållit SE-stöd skiljer sig i anställningsgrad, disponibel inkomst och summan av bidrag från personer som ej erhållit stöd enligt SE-principerna.

Studie 2. Att undersöka vilka mekanismer som kan påverka arbetsgivares perspektiv på att anställa personer med funktionsnedsättning i en svensk kontext, och

Studie 3. Att undersöka vilka mekanismer i arbetssättet i SE som kan påverka förutsättningarna att nå, få och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, samt

Studie 4. Att undersöka vad som påverkar upplevelsen av social inklusion på arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning och på vilket sätt SE kan bidra till upplevelsen av social inklusion på arbetsplatsen.

Teoretiska utgångspunkter

Tillit

Tillit i form av positiv förväntan om andras intentioner och beteende kan vara en betydelsefull aspekt i sociala interaktioner. Som begrepp har tillit (trust) studerats i flera olika akademiska discipliner vilket har resulterat i en mängd olika definitioner av begreppet. Tillit kan förstås som psykologiskt begrepp och Rousseau et al., (1998) definierar tillit som:

”Trust is a psychological state compromising the intention to accept vulnerability based upon positive expectations of the intentions or behavior of another” (sid. 395)

Rousseau et al., (1998) menar att psykologiska faktorer såsom sårbarhet och förväntan är kritiska element för tillit. Sårbarhet kan accepteras för att det finns en förväntan om att det kommer att leda ett positivt utfall, det vill säga, den ena parten känner en viss säkerhet i att det kommer att bli som det är förväntat. Upplevelse av risk och ömsesidigt beroende av den andra parten utgör förutsättningar för behov av tillit. Den förväntade riskfylldheten i interaktionen påkallar behovet av tillit liksom ett ömsesidigt beroende eftersom den ena partens intressen inte kan uppfyllas utan tillit till den andre. Upplevelsen av hur stor risken är och hur ömsesidigt beroende av varandra parterna är påverkar formerna av tillit som uppstår. Granovetter (2005) menar att tillit tar sin utgångspunkt och formas i sociala relationer och definierar tillit som:

“The confidence that others will do the “right” thing despite a clear balance of incentives to the contrary, emerges, if it does, in the context of a social network” (sid. 33).

Granovetter (2005) menar att sociala nätverk har en stor inverkan på i vilken grad vi kan känna tillit till andra. I de sociala nätverken tar vi hjälp av andra för att bedöma hur andra kommer att agera. Exempelvis föredrar

framtida arbetsgivare och arbetstagare att lära om varandra från personliga källor som de har tillit till. Detta, att individer genom sin trovärdighet skapar tillit för andra, kan ses som en del av vad som benämns socialt kapital (Portes, 1998). Trovärdighet (*Trustworthiness*) som en personlig egenskap behandlas av en del forskare som synonymt med tillit. Butler & Cantrell (1984) definierar tillit som personliga egenskaper i form av integritet, kompetens, soliditet, lojalitet och öppenhet. Integritet handlar om att framstå som ärlig och/eller ha ett rykte om sig att framstå som ärlig. Kompetens är att ha kunskaper och förmågor som behövs för att utföra en uppgift. Soliditet är att vara förutsägbar och reliabel och lojalitet är att visa på välvilja och godhet. Öppenhet handlar om vilja att dela information med andra och att inte ha något att dölja. Som framgår i definitionen ser de tillit främst som att bestå av moraliska värden. Moral finns med som en underliggande faktor i de flesta definitioner och beskrivningar av tillit (Hosmer, 1995). I tilliten finns en förväntan om att den andre ska bete sig på ett moraliskt riktigt sätt. Det ligger till grund för positiva förväntningar på den andres beteende och till att våga vara sårbar och utlämna sig själv till den andres välvilja.

Tillit är inte ett beteende utan fungerar som en underliggande faktor som kan leda till ett beteende (att exempelvis anställa en okänd person). Möllering (2001) ser tillit som en mental process bestående av tre element där förväntan (*expectation*) är resultatet av en process som börjar med en tolkning (*interpretation*) av verkligheten som sedan, via en "mental hängbro" (*suspension*) övergår till en förväntan. Det är svårt att beskriva vad en sådan "hängbro" består av men den kan närmast beskrivas som en känsla, t.ex. förväntan. Förväntan kan sedan utgöra grund för ett beteende men behöver nödvändigtvis inte göra det. Det finns även andra mekanismer bakom beteende i osäkra situationer såsom exempelvis makt. Därför, menar Möllering (2001), är det viktigt att i forskningen om tillitens natur och hur tillit uppstår även uppmärksamma hur individens förväntan hänger samman med dennes tolkning och vad som utgör den "mentala hängbro" som underlättar denna process. Även Rousseau et al. (1998) menar att tillit måste förstås som ett dynamiskt fenomen. De pekar på att tillit genomgår olika faser; uppbyggnad, stabilitet och upplösande och för att förstå tillitens natur behöver kontexten för interaktionen tydliggöras för att förstå hur tillit formas och förändras.

Tillit kan anta olika former i olika sorters förhållanden, från en främst rationell tillit i ekonomiska transaktioner till en relationell tillit baserad på identifikation och relation (Rousseau et al., 1998). Den rationella tilliten

utgår från att kontexten, i form av exempelvis lagar och sanktioner, utgör en säkerhet mot opportunistisk beteende. Den relationella tilliten utgår från känslor och skapas i återkommande interaktioner mellan parterna. Ett annat sätt att beskriva olika typer av tillit är i form av generell och partikulär tillit (Freitag & Traunmuller, 2009). Partikulär tillit kan beskrivas som en intim tillit till personer som man står nära medan generell tillit är en mer abstrakt tillit till människor i allmänhet. Trädgård et al. (2013) menar att den generella tilliten är formad under uppväxten och är djupt rotad i individens människosyn. Den partikulära tilliten är främst erfarenhetsbaserad och är därför mer konkret och har en snävare ram. Även om generell och partikulär tillit utgör olika dimensioner av tillit är de relaterade till varandra i en positiv riktning (Freitag & Traunmuller, 2009). Trädgård et al. (2013) lyfter även in en ytterligare dimension av tillit; lokalsamhälletillit vilken de menar utgör en rumsligt begränsad form av tillit. Lokalsamhälletilliten är dels, likt partikulär tillit, baserad på personliga erfarenheter men även, likt generell tillit, formad av andras erfarenheter och föreställningar som man införlivat i sin egen föreställningsvärld. Gemenskap, definierad som graden av integration, inflytande, känslomässig gemenskap och personlig känsla av tillhörighet (McMillan & Chavis, 1986) ses som en central aspekt av lokalsamhälletilliten. Trädgård et al., (2013) kan i sina studier se att ju större känsla av gemenskap desto större känsla av lokalsamhälletillit. De har också i deras studier av tillit i svenska samhället kunnat visa på samband mellan positionen på arbetsmarknaden och tillit. Personer som inte har någon koppling, eller endast är svagt kopplade, till arbetsmarknaden samvarierar med lägre generell tillit och lokalsamhälletillit. Detta menar de är kopplat till en känsla av orättvisa sprungen ur ojämlika förhållanden. Det skulle också kunna vara kopplat till en lägre grad av upplevd gemenskap.

Tillit har i forskningen/litteraturen lyfts fram som nödvändig för framgångsrikt samarbete och effektivitet i samhället (Putnam, 2000; Zucker, 1986), mellan organisationer (Ring & Ven, 1994) och inom organisationer (Rousseau et al., 1998). Speciellt betydelsefull verkar tillit vara i situationer som präglas av risk och ömsesidigt beroende som exempelvis ekonomiska transaktioner (Williamson, 1979) och för samarbete (Freitag, 2006). I SE uppstår just dessa, osäkra, situationer där tillit kan utgöra en betydelsefull aspekt. SE kan i grunden ses som en samverkan mellan tre primära aktörer; arbetsgivare, arbetstagare och SE-organisationen och denna samverkan bygger till viss del på sociala interaktioner, affärsrelat-

ioner och ekonomiska transaktioner. Tidigare forskning om SE har inte lyft fram tillit i förhållande till SE på ett explicit sätt.

Material

SE-organisationerna

Mellan 2007-2010 bedrevs ett forskningsprojekt, Hållbart arbete, vid Örebro universitet. Syftet med projektet var att undersöka faktorer som påverkade möjligheter för personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden med stöd av SE. Projektet bedrevs i samarbete med tre organisationer som arbetade med SE-inspirerade stödmetoder och materialet som utgör grunden för studierna i denna avhandling samlades från dessa organisationer. Organisationerna har olika syfte och mål med sina insatser och stödprocesser och vänder sig till olika målgrupper och har skilda villkor för att kunna bedriva sin verksamhet. Nedan följer en kort beskrivning av organisationerna som förhållandena tedde sig 2007 när materialet samlades in. I beskrivningen har organisationerna fått namnen Alfa, Beta och Omega. Alfa är en stiftelse som startade 1989 och som verkar i Örebro län. Huvudmän är Örebro läns landsting och Örebro kommun. Målgruppen är personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga som står utanför arbetsmarknaden. Alfa arbetar årligen med cirka 350 personer. Antalet anställda är cirka 30 personer varav drygt hälften arbetar som arbetskonsulenter och företagsrekryterare. Det långsiktiga stödet ges efter en metod som är influerad av SE. Processen inleds med en kartläggning och jobbmatchning på cirka 2-6 månader. Därefter startar personen en arbetsträning, främst på en arbetsplats på den öppna arbetsmarknaden, där personen önskar vara. Arbetsträningsfasen är individuellt planerad och under denna tid görs nära uppföljningar på arbetsplatsen. När både arbetsgivaren och personen, som nu kallas arbetstagare, är nöjda med arbetssituationen kan arbetstagaren anställas av Alfa. "Alfa-anställningen" kan pågå i upp till ett år, med möjlighet till förlängning i vissa specifika fall. Efter "Alfa-anställningen" anställer arbetsgivaren på den arbetsplats där personen har varit placerad på, oftast med ett lönebidrag kopplat till anställningen. I och med att arbetsgivaren anställer personen tar Arbetsförmedlingen över det formella uppdraget om det är en anställning med stöd. Arbetsförmedlingen kan upprätta ett avtal om fortsatt stöd av Alfa på arbetsplatsen i form av tjänsten personligt biträde på arbetsplatsen som kan ges till en extern stödperson. Om anställningen är osubventionerad upphör allt stöd i och med att anställningen påbörjas.

Beta är en reguljär arbetsmarknadsåtgärd sedan 1996. Målgruppen är personer med nedsatt arbetsförmåga som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Kriterier för att få stöd är att personen ska ha en registrerad funktionsnedsättning på Arbetsförmedlingen. Betaorganisationer verkar i hela Sverige. I Örebro var under den tid data är insamlad cirka 10 Beta-konsulenter anställda i länet som var och en arbetade med drygt 20 personer med nedsatt arbetsförmåga. Insatsen startar med en sökandeanalys och jobbackvirering under cirka tre månader. Jobbackvirering innebär att Beta-konsumenten söker en arbetsplats där arbetsgivaren är villig att ta emot personen på en arbetsträning som sedan kan övergå i en anställning. Arbetsträningen startar med en arbetsintroduktion under maximalt sex månader. Under denna period är Beta-konsumenten ofta med på arbetsplatsen för att ge introduktion i ett första läge, därefter glesas stödet ut successivt. Efter arbetsintroduktionen kan arbetsgivaren anställa personen, och då oftast i en anställning med subventionerad lön. Ersättning till personligt biträde kan ges till arbetsgivaren i denna fas vilket gör att anställningen kan närma sig en anställning med full kostnadstäckning från Arbetsförmedlingen. Stödet från Beta fortlöper då under ett års tid. Efter detta första anställningsår avslutar Beta-konsumenten uppdraget och en lönebidragshandläggare tar över ansvaret för anställningen tillsammans med arbetsgivaren.

Omega är ett privatägt företag med verksamhet i tre städer i Sverige. Målgruppen är personer med funktionsnedsättning som vill arbeta på den reguljära arbetsmarknaden. 80 % av målgruppen tillhör någon av personkretsarna i Lagen om Särskilt Stöd och Service (LSS) och har rätt till stöd därifrån eller från Socialtjänstlagen (SoL). Tillgängligheten till stödet är avhängigt kraven i dessa lagar. 20 % av personerna som får stöd av Omega kommer från Arbetsförmedlingen eller andra delar av välfärdssystemet.

Omega har ungefär 120 arbetskonsulenter anställda som årligen ger stöd åt cirka 450 personer i en metod som är influerad av SE. Efter en kartläggningsprocess, inkluderande jobbmatchning, på cirka 2-4 månader startar personen en praktisk arbetsträning på en arbetsplats där personen önskar vara. Denna första placering kan följas av flera tills den mest lämpliga arbetsplatsen för personen är funnen. Komplementära aktiviteter, av social eller fysisk natur, kan äga rum under den praktiska arbetsträningen som varar under längst sex månader. Efter att personen har funnit den arbetsplats som passar hans eller hennes utbud finns följande möjligheter:

(a) personen kan fortsätta i en avtalad arbetsverksamhet där personen behåller sin ersättning från välfärdssystemet och får kontinuerligt stöd av Omega i arbetet. Arbetsgivaren betalar inte för den arbetsinsats som görs och får heller inte betalt för den arbetsinsats som de tillhandahåller personen i form av handledning och upplärning.

(b) personen anställs av arbetsgivaren. Ett avtal om fortsatt stöd av Omega i arbetet upprättas med Arbetsförmedlingen (i form av tjänsten personligt biträde i arbetet vilket kan ges till en extern stödperson).

(c) personen anställs av arbetsgivaren. Omega upphör med sitt stöd när anställningen påbörjas.

Personens individuella målsättning specificerar vilket stöd som ska ges av Omega. Målsättningen revideras varje år. För dem som finns inom avtalad arbetsverksamhet finns möjligheter att byta arbetsplats om problem eller hinder uppstår.

Översikt över det empiriska materialet

Tabell 2. *Empiriskt material i studie 1-4.*

Studie 1	Typ av data Registerdata	Källor 317 (undersökningsgrupp) + 40 (kontrollgrupp)	Orsaker till exkludering 168 (undersökningsgrupp) + 5 (kontrollgrupp) uppfyllde inte studiekriterierna, dvs mätbarhet i undersökningsvariabel anställningsgrad. 92 (undersökningsgrupp) + 5 (kontrollgrupp) uppfyllde inte studiekriterierna, dvs mätbarhet i undersökningsvariablerna disponibel inkomst och summa av bidrag.	Aterstående 185 (undersökningsgrupp) + 40 (kontrollgrupp)	Använts i studien 149 (anställningsgrad) 225 (disponibel) inkomst och summa av bidrag)
Studie 2	Intervjuer	317 potentiella informanter av vilka 21 potentiella informanter valdes ut.	Två potentiella informanter tackade nej till intervju på grund av att de inte längre hade anställda med funktionsnedsättning. De ersattes med två andra potentiella informanter varav en tackade nej till deltagande på grund av tidsbrist. Fem informanter samtvåkade till intervju men ersattes sedan av fem andra informanter med liknande uppdrag och erfarenhet.	20 informanter	20 informanter med erfarenhet av att anställa personer med funktionsnedsättning efter samarbete med en organisation som ger SE-stöd; 15 arbetsgivare och 5 handledare.
Studie 3	Intervjuer	317 potentiella informanter av vilka 21 potentiella informanter valdes ut.	Två potentiella informanter tackade nej till intervju på grund av att de inte längre hade anställda med funktionsnedsättning. De ersattes med två andra potentiella informanter varav en tackade nej till deltagande på grund av tidsbrist. Fem informanter samtvåkade till intervju men ersattes sedan av fem andra informanter med liknande uppdrag och erfarenhet.	20 informanter	20 informanter med erfarenhet av att anställa personer med funktionsnedsättning efter samarbete med en organisation som ger SE-stöd; 15 arbetsgivare och 5 handledare.
Studie 4	Intervjuer	317 potentiella informanter av vilka 20 potentiella informanter valdes ut.	En av de potentiella informanterna tackade nej till deltagande på grund av tidsbrist.	19 informanter	19 informanter som fått arbete efter en period av SE.

I studie 1 användes material från två av de nämnda organisationerna; Alfa och Beta. Anledningen till begränsningen i urvalet var att endast ett par procent i Omegas material var anställda. Data avseende utfallsmåtten hämtades från Statistiska centralbyråns Longitudinella integrationsdatabas sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA). I studien jämfördes två grupper. Grupp 1 bestod av 185 personer som fått SE-inspirerat stöd under minst fyra månader mellan åren 2000 till 2007. Grupp 2 som utgjorde kontrollgrupp bestod av 40 personer som blivit erbjudna SE under samma period som grupp 1 men, som av olika anledningar inte mottog stödet. Den vanligaste anledningen till att de inte mottog stödet var att de hade ingått i ett projekt som abrupt avslutades eftersom Arbetsförmedlingen fick nya direktiv om medel till praktikbeslut. Ytterligare anledningar var att de erbjöds andra arbetsmarknadspolitiska insatser eller att de själva tog beslutet att inte motta stöd från SE. De två grupperna studeras i en före-efter design.

Studie 2 och 3 använder kvalitativa data från intervjuer med arbetsgivare som anställt en person med funktionsnedsättning med stöd från någon av organisationerna. Totalt var 317 arbetsgivare inkluderade som potentiella informanter i projektet. Inklusionskriterier var att (1) de måste ha eller ha haft samarbete med en organisation som arbetade med ett SE-inspirerat stöd vilket ledde till att (2) de hade haft en person med funktionsnedsättning anställd under minst 6 månader. Av de potentiella informanterna valdes 21 informanter ut. Urvalet gjordes med syfte att nå maximal variation. Urvalskriterier var personliga karakteristika hos de anställda såsom ålder och kön. Funktionsnedsättning var också relevant som urvalskriterium, eftersom det var angeläget att få en spridning mellan olika typer av funktionsnedsättning. Anledningen till detta var att det inte var av intresse att undersöka funktionsnedsättning i sig utan hur synsätt på funktionsnedsättning påverkar arbetsgivarens perspektiv på att anställa personer med funktionsnedsättning. Andra urvalskriterier var att det skulle vara en spridning av arbetsplatser, inom olika branscher och olika sektorer, med syftet att arbetsgivare skulle kunna besvara forskningsfrågorna utifrån spridda erfarenheter. Stödpersonen som hade samarbetat med arbetsgivaren kontaktade denne, introducerade studien och frågade om de var villiga att delta i en intervju. De som sade sig villiga att delta kontaktades då av en av forskarna i projektet som informerade om syftet med studien.

Informationen som gavs vid detta tillfälle följde forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 1990) vilket innebar att de potentiella informanterna informerades om deras rättigheter, forskningsproceduren och de potentiella riskerna och fördelarna med deltagande i studien. Av de 21 potentiella informanter som kontaktades gav 19 sitt informerade samtycke till att delta i studien. Två avböjde deltagande i studien då de inte längre hade en person med funktionsnedsättning anställd på arbetsplatsen och därför inte ville delta. Två andra potentiella informanter kontaktades varav en gav ett informerat samtycke till att delta i studien. Totalt var det 20 potentiella informanter som gav samtycke till deltagande i studien. Av dessa 20 informanter avböjde sedan 5 sitt deltagande i studien innan intervjuerna ägde rum, på grund av tidsbrist. Två av dessa informanter gav dock förslaget att de skulle ersättas av den person som agerat i rollen av handledare till den person som anställts med stöd från SE. De andra tre informanterna som avböjde deltagande ersattes av mellanchefer/handledare på samma arbetsplats. Totalt bestod då informanterna av 15 arbetsgivare och 5 arbetsgivarrepresentanter av vilka samtliga hade haft en aktiv roll vid anställningen av en person med funktionsnedsättning och ett nära samarbete med någon av organisationerna i studien. Av informanterna var 13 män och 7 kvinnor. 16 informanter (12 arbetsgivare och 4 handledare/mellanchefer) arbetade inom privat sektor och de återstående 4 arbetade inom offentlig sektor. Informanterna arbetade på arbetsplatser av olika storlek. Fem av informanterna var på små arbetsplatser, med färre än 6 anställda, fem var på större arbetsplatser med fler än 50 anställda och de återstående 10 informanterna var från medelstora företag. Handledarna var uteslutande från medelstora eller större företag. Branscher representerade var utbildningsväsende, industri, restaurang/storhushåll, transport, service, folkrörelse, lager, hantverk och data.

I studie 4 används kvalitativa data från intervjuer med de personer som hade fått stöd från någon av organisationerna till en anställning på den öppna arbetsmarknaden. Inklusionskriterier för informanterna i denna studie var att de skulle ha fått stöd av en av organisationerna till anställning och haft en anställning i minst 6 månader vid tiden för intervjun. Totalt identifierades 317 personer som potentiella informanter. Av dessa valdes 20 till potentiella informanter i studien. Urvalskriterier var dels personliga karakteristika såsom kön och ålder och dels arbetsplatskarakteristika såsom sektor och bransch. Syftet med urvalet var att nå maximal variation. Funktionsnedsättning var också kriterium för urval då inte alla

informerarna skulle ha erfarenhet av samma typ av funktionsnedsättning utan en variation av erfarenheter. Den stödperson som hade gett stöd i SE-processen kontaktade den person som blivit anställd genom SE, introducerade studien och frågade om han eller hon var villiga att delta som potentiell informant i en intervju. De som sade sig villiga att delta kontaktades då av en forskare i studien som informerade dem om syftet med studien.

Informationen som gavs vid detta tillfälle följde forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 1990) vilket innebar att de potentiella informanterna informerades om deras rättigheter, om forskningsprocessen och vilka potentiella risker och fördelar deltagande i studien kunde innebära för dem. Av de 20 informanter som initialt kontaktades var den 19 som sade att de var villiga att delta i studien. Den person som tackade nej gjorde detta på grund av tidsbrist. Av de 19 informanter som ingick i studien var 12 män och 7 kvinnor vilket följde könsfördelningen totalt sett i projektet. Informanterna hade olika funktionsnedsättningar såsom dövhet, somatiska funktionsnedsättningar, intellektuella funktionsnedsättningar, aspergers syndrom, dyslexi, psykiska funktionsnedsättningar, synnedsättning, smärta, och traumatisk hjärnskada. De arbetade främst inom privat sektor (15 personer), offentlig sektor (3 personer) och tredje sektor (1 person). Det var 1 av informanterna som arbetade på en stor arbetsplats, 9 informanter på en medelstor arbetsplats och 9 informanter på mindre arbetsplatser. Branscher representerade var utbildningsväsende, industri, restaurang/storhushåll, bageri, transport, service, folkrörelse, lager, hantverk och data.

Metod

Den kritiska realismens epistemologiska utgångspunkt är metodologisk pluralitet och specificitet. Med detta menas att den metod som passar bäst för det som ska beforskas är den metod som ska användas samt att metoden skall vara så precis som det är möjligt i sammanhanget. I de studier som ligger till grund för denna avhandling har både kvalitativ och kvantitativ metod använts för att undersöka metoden SE och de förutsättningar under vilka personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete i en given kontext. Det insamlade materialet har sedan analyserats utifrån olika teoretiska infallsvinklar och begrepp. De utgår från olika nivåer av verkligheten i sin ansats att förstå verkligheten. En sådan metodisk pluralitet är tvärvetenskaplig och kan ge en större helhetssyn och kunskap om de relationistiska aspekterna av ett fenomen än vad mer disciplinorienterade ansatser gör. I studierna användes två olika datainsamlingsmetoder; registerstudier och intervjuer. Tabell 3 visar metodvalen för de olika delstudierna i avhandlingen.

Tabell 3. Metod för data och analys studie 1-4

	Metod för datainsamling	Analysmetod
Studie 1	Registerdata	Parat t-test, analyserat i SPSS
Studie 2	Intervjuer	Innehållsanalys baserad på riktlinjer från Graneheim & Lundman (2004).
Studie 3	Intervjuer	Innehållsanalys baserad på riktlinjer från Graneheim & Lundman (2004). Resultat diskuterade utifrån transaktionsanalys (Williamson, 1979)
Studie 4	Intervjuer	Innehållsanalys baserad på riktlinjer från Graneheim & Lundman (2004). Resultat sorterade och diskuterade utifrån Lysaghts et al., (2012) modell av social inklusion.

Analysmetoden i studie 1, parat t-test valdes utifrån att syftet var att undersöka skillnader mellan undersöknings- och kontrollgrupp i olika variabler. I ett parat t-test undersöks om skillnaden i medelvärde mellan olika populationer är signifikant skilt från 0 för att se ifall det finns en skillnad mellan grupperna. De variabler som undersöktes: anställningsgrad, disponibel inkomst och summa av bidrag ansågs relevanta för att se om SE ledde till förändringar i fråga om kvantitativa mått. Data kom från Statistiska centralbyråns databas Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) och bearbetades i SPSS, version 20. Variabeln anställningsgrad har beräknats som förändring över de två år som följde efter start i SE. Året innan start i SE beskrivs som år 0, det första året som år 1 och det sista året i undersökningsperioden som år 2. Bara individer som har komplett undersökningsdata för tre år har undersökts i den aktuella variabeln.

För studie 2-4 användes kvalitativa metoder för att nå kunskap om hur SE fungerar i en svensk kontext och vad som utgör betydelsefulla förutsättningar då personer med funktionsnedsättning når, får och behåller en anställning. Intervjuer gjordes med olika informanter; arbetsgivare, hand-

ledare och anställda med funktionsnedsättning. Målsättningen med intervjuerna var att få ta del av informanternas upplevelser och erfarenheter i kontexten av SE. Därför valdes semistrukturerade intervjuer, uppbyggda efter intervjuprotokoll, som datainsamlingsmetod för att kunna fånga informanternas erfarenheter och upplevelser (Kvale och Brinkmann, 2009). Intervjuerna genomfördes under 2007 och i början av 2008. Intervjuprotokollet adresserade under vilka förutsättningar informanterna hade anställt personer med funktionsnedsättning (studie 2) samt vilken betydelse stödet i SE-metoden hade för deras beslut att ta emot och anställa en person med funktionsnedsättning på arbetsplatsen (studie 3). Det intervjuprotokoll som användes för att fånga de anställdas med funktionsnedsättning erfarenhet och upplevelse av deras arbetssituation adresserade faktorer relaterade till inträdet på arbetsmarknaden, den sociala rollen som arbetare och upplevelsen av social tillhörighet på arbetsplatsen. Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant.

Innehållsanalys

Efter att intervjuerna transkriberats genomfördes en innehållsanalys baserad på riktlinjer från Graneheim och Lundman (2004). Fokus i analysen var informanternas erfarenheter och upplevelser relaterade till forskningsfrågorna. Analysen utfördes i tre steg. Först lästes intervjuerna igenom för att få en överblick av innehållet. Nästa steg var att identifiera meningsbärande enheter i texten och kategorisera dem enhetsvis. Kriteriet för att enheterna skulle anses vara meningsfulla var att de adresserade forskningsfrågorna. De meningsbärande enheterna gjordes sedan om till kortare beskrivningar som innehållsmässigt beskrev ursprungliga texten. Sedan tolkades den underliggande meningen i var och en av de förkortade meningsbärande enheterna. Syftet var att utveckla en förståelse av vilken betydelse dessa enheter hade i informanternas upplevelser. De meningsbärande enheter som sågs som betydelsefulla sorterades in under olika underteman med syfte att finna de teman som uttryckte det dolda innehållet i det totala datamaterialet. De underteman som uppstod i texten blev sedan reflekterade över utifrån tidigare forskning och relevanta teorier. I analysen som följde utifrån reflektionerna var ansatsen att finna omgivande faktorer som kunde ge en mer genomgripande förståelse av informanternas erfarenheter och upplevelser.

Etiska överväganden

Att utföra forskning som involverar människor är omgärdat av etiska överväganden. De forskningsetiska riktlinjer som ska följas i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 1990) innebär att hänsyn ska tas till såväl forskningskravet vilket innebär att forskningen ska utveckla och fördjupa kunskaper och förbättra metoder. Men i den forskning som bedrivs får inte individen utsättas för skada, förödmjukelse eller kränkning, det så kallade individskyddet. I de forskningsetiska överväganden som görs måste alltid dessa båda krav övervägas; kommer forskningen att utveckla kunskap och kan detta ske utan att individen kommer till fysisk eller psykisk skada. I de överväganden som gjordes innan datainsamlingen startade ansåg vi som forskare att den kunskap som skulle kunna samlas in i projektet skulle kunna vara till nytta för de personer som beforskades i projektet. Att få veta mer om under vilka förutsättningar arbetsgivare anställer personer med funktionsnedsättning och under vilka förutsättningar som personer med funktionsnedsättning arbetar skulle kunna leda till en fördjupad kunskap och förbättrade metoder inom arbetsmarknadspolitiken. Samtidigt kan de frågor som studierna adresserar upplevas som känsliga av informanterna utifrån att funktionsnedsättning, rekryteringsvillkor och arbetsförhållanden är ämnen som kan betraktas som privata och personliga.

För arbetsgivare kan rekrytering av personer med funktionsnedsättning vara ett känsligt ämne utifrån att funktionshinder utgör en av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Andra negativa konsekvenser av att delta som informant kan vara att informanten upplever själva intervjusituationen som närgången eller utelämnade. Han eller hon kan i intervjusituationen känna sig tvingad att besvara frågor som han eller hon inte vill svara på. Efter intervjun kan informanten ångra sitt deltagande, eller i analys och tolkning uppleva sig feltolkad eller utpekad på ett negativt sätt. Detta har varit viktigt att förhålla sig till i kontakten med informanterna och i bearbetningen av materialet. Samtliga potentiella informanter gavs information som följde de fyra forskningsetiska huvudkraven; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationen till potentiella informanter gavs först av den stödperson som de hade samarbetat med i SE, som kontaktade dem för att fråga om de vill ingå som potentiella informanter i studien. De potentiella informanter som ställde sig positiva till en eventuell intervju kontaktades då av en forskare i projektet som gav ytterligare information om projektets syfte,

vad som var målsättningen med en intervju och vilka frågeställningar som låg till grund för en intervju. Om den potentielle informanten samtyckte till en intervju bestämdes tid och plats för intervjun, vilket gjordes efter den potentielle informantens förslag. Det gavs vid detta tillfälle även information om att den potentielle informanten när som helst kunde avbryta sitt deltagande i projektet samt att de uppgifter han eller hon lämnade skulle behandlas konfidentiellt och endast användas i forskningssyfte. Innan intervjun startade gavs denna information ytterligare en gång och intervjuaren var noggrann med att informanten skulle vara tydligt införstådd med informationen. I slutet av intervjun tillfrågades informanten om de ville få möjlighet att ta del av det insamlade materialet innan det användes.

När forskning bedrivs om dem som inte betraktas ha förmåga att själva kunna inse konsekvenserna av sitt handlande, såsom personer med viss kognitiva funktionsnedsättningar, blir det ännu viktigare att som forskare förhålla sig till individskyddet i forskningen. Den information som ges om de forskningsetiska principerna behöver då ges på ett sätt som den potentielle informanten kan förstå och hantera. Ansvaret för individskyddet vilar då i ännu högre grad på forskaren. Detta har vi förhållit oss till genom att försöka anpassa informationen efter informantens behov och vara lyhörda för informanterna innan och under intervjusituationen. Innan intervjun påbörjades var det viktigt att i mesta möjliga mån förtydliga att den potentielle informanten förstod innebörden av den intervjusituation som skulle äga rum, att han eller hon var där av fri vilja och att han eller hon kände sig trygg med att han eller hon inte behövde svara på frågor och att de kunde välja att när som helst avsluta intervjun.

För de kvantitativa analyserna i studie 1 är en etikprövning gjord vid Etiska kommittén i Uppsala, Dnr. 2007/319. När materialet som ligger till grund för de kvalitativa studierna insamlades fanns det inte något krav på etisk prövning, utan insamlingen följde de forskningsetiska riktlinjer som fanns vid tillfället. Det har sedan blivit en allt mer utbredd praxis att etikpröva forskningsprojekt. Utifrån att det inte hade gjorts någon etikprövning fanns det först en tveksamhet till att använda det insamlade materialet i form av intervjuer. Men samtidigt kändes det oetiskt att avstå från att använda det. Under insamlingen hade informanterna hade bidragit med både tid och kraft på att berätta om sina upplevelser under intervjuerna och att inte ta vara på deras förtroende och vilja att berätta skulle kunna betraktas som oetiskt. Det som informanterna berättade skulle

kunna leda till bättre förutsättningar för dem och för andra som befinner sig i en liknande situation.

Metodologiska överväganden

Det övergripande syftet med denna avhandling är att upptäcka, värdera och förklara om och hur SE fungerar i en svensk kontext, samt vilka mekanismer som utgör betydelsefulla förutsättningar då personer med funktionsnedsättning når, får och behåller en anställning i en sådan kontext. Ett sådant syfte ställer vissa krav på val av datainsamlings- och analysmetoder. Frågan om någonting fungerar kan vara både en stängd fråga av typen ja/nej eller en öppen fråga, t.ex. om det fungerar bra eller mindre bra. Frågan hur någonting fungerar är en deskriptiv fråga och därmed enklare att hantera. Frågan om mekanismer är däremot mer utmanande. Den ställer krav på en djupare analys och bygger på ett antal grundläggande antaganden om verkligheten. Sådana antaganden vilar alla vetenskapliga undersökningar på. I denna avhandling har dessa antaganden inte explicit lyfts fram mer än antydningssvis. Det är dock ovanligt att i avhandlingar (och vetenskapliga undersökningar generellt) ge en fördjupad redogörelse för dessa antaganden.

Det var många svåra avväganden som skulle göras innan datainsamlingen kunde komma igång. Redan från början fanns dock en vilja att i projektet använda flera olika insamlings- och analysmetoder eftersom det skulle kunna ge större förutsättningar att nå syftet; att upptäcka, värdera och förklara. Till studie 1 som skulle besvara frågan om SE fungerar i en svensk kontext valdes en kvantitativ beskrivande metod. En fråga som var intressant var om SE påverkade anställningsgrad och om det fanns ett samband mellan att få eller inte få ett SE-stöd. En målsättning i SE är anställning medan en annan är att skapa delaktighet och social inklusion. I denna delstudie undersöktes anställning. Variabler valdes för att undersöka var om SE var korrelerat med anställningsgrad och förändring av inkomst och summa av bidrag. De ekonomiska utfallsmåtten valdes för att undersöka för att vi ville se om det blev någon skillnad i ekonomi för personerna vid anställning. Undersökningsgrupp skulle vara personer som fått stöd av SE till anställning. De skulle jämföras med personer som inte fått SE men som ändå skulle kunna vara likvärdiga med dem som hade fått SE. Undersökningsgruppen var i detta fall inte svår att finna eftersom de SE-organisationer som medverkade i projektet hade register över de

personer som hade fått stöd av dem till anställning. Däremot var det ett större problem att identifiera en jämförbar kontrollgrupp utifrån förhoppningar om likvärdighet. Det fanns flera olika alternativ; jämföra med personer med funktionsnedsättning inskrivna på AF, personer med aktivitetsersättning på Försäkringskassan eller personer inom daglig verksamhet? Idealt hade varit att som kontrollgrupp välja personer med funktionsnedsättning som var inskrivna på Arbetsförmedlingen men på grund av sekretessregler fick vi avstå från detta alternativ. Alternativet blev en jämförelsegrupp bland dem som någon gång hade kommit i kontakt en av SE-organisationerna men som inte fullföljt SE-processen till anställning. För att undersöka skillnader mellan undersöknings- och kontrollgrupp valdes ett parat t-test. Detta test valdes utifrån att det besvarar frågor om skillnad mellan grupper och över tid. Data kom från Statistiska centralbyråns databas Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) och bearbetades i SPSS. Inom kvantitativ metod är studiens kvalitet, i form av dess reliabilitet och validitet viktigt att förhålla sig till (Djurfeldt et al., 2012). Denna studie utgår ifrån data från Statistiska centralbyråns LISA-register vilket gör att data bör kunna ses som reliabel. Om det grundläggande urvalet i undersökningsgrupp och kontrollgrupp kan se som reliabelt är mer osäkert. Det kan finnas betydande skillnader mellan undersöknings- och kontrollgrupp som vi inte vet något om. Det kan påverka studiens validitet och generaliserbarhet.

Studie 1 indikerar att SE har betydelse för anställningsgrad, disponibel inkomst och summan av bidrag i studien. Det går dock inte att uttala sig om effekten av SE utifrån denna studie. Eftersom intresset var att undersöka, värdera och förklara hur SE fungerade och vilka mekanismer som påverkade förutsättningarna för personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla ett arbete fordrades en mer ingående analys. Därför användes kvalitativa metoder för att ge möjlighet att undersöka komplexitet och hur personer uppfattar och tolkar det som sker i dennes värld. I studie 2-4 valdes därför intervju som metod eftersom då ges möjlighet att fånga upplevelser och erfarenheter (Kvale och Brinkmann, 2009) som kan ge en ökad förståelse av de processer som studien skulle inrikta sig på att kartlägga. För att det ska bli en bra intervjusituation så bör flera aspekter tänkas igenom innan eftersom det finns mycket som kan påverka i situationen. I detta fall var det främst tre aspekter som intervjuaren behövde förhålla sig till i såväl intervjusituationen som i senare analys av materialet: teoretisk och praktisk förståelse och makt. När datainsamlingen började arbetade intervjuaren som arbetskonsulent i en SE-organisation

och hade därmed praktisk professionell erfarenhet av metoden och, genom det, en uppfattning om hur SE fungerade och varför. En väl utvecklad förförståelse framhålls ibland vara ett problem i intervjuer eftersom det finns en risk för att intervjuaren missar viktig information (Trost, 1993). Ett sätt att undvika det är att inta en ”nyfiken” attityd under intervjun. Samtidigt behövs det dock en del kunskap om ämnet för att kunna ställa ”rätta” frågor (Kvale och Brinkmann, 2009). Frågan om närhet och distans var levande under hela datainsamlingen och analysfasen.

Makt är en annan aspekt som är viktig att förhålla sig till i intervjuer. Det finns ett inbyggt maktförhållande i det faktum att intervjuaren kommer och gör en intervju, efter ett frågeformulär som intervjuaren bestämt på förhand och därefter lämnar intervjun med det som har sagts eftersom intervjuaren kan upplevas ta makten över orden (Vincent och Warren, 2001). I studier av funktionsnedsättning och funktionshinder kan frågor om definitions-makt vara en viktig etisk fråga. Intervjuerna har inte utgått från funktionsnedsättning utan frågan om personen upplever svårigheter i förhållande till hälsa och fungerande i olika situationer. Detta var ett viktigt val eftersom de flesta personer som intervjuades i studie 4 inte uppgav någon speciell diagnos eller funktionsnedsättning utan berättade istället med egna ord vad som kunde utgöra funktionshinder för dem. De flesta av de intervjuade uppgav också att intervjusituationen gav dem något. En orsak till detta kan vara att de fick sina egna upplevelser och erfarenheter validerade genom att berätta dem för någon som lyssnar (Hiller och DiLuzio, 2004).

Efter intervjuerna diskuterades intervjuerna i projektgruppen i syfte att identifiera vad som utgjorde meningsbärande enheter i materialet. Sedan följde ett mer självständigt med att, med hjälp av kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2004), sammanställa och försöka tolka materialet. I kvalitativ metod talar man om tillförlitlighet som ett slags mått på studiens kvalitet och trovärdighet (Patton, 2000). Med tillförlitlighet menas att det ska vara möjligt för andra att följa datainsamlingsprocess och analys för att själva kunna avgöra om det som presenteras i studien känns giltigt. Ett sätt att försöka nå en större giltighet och säkerhet i analysen har varit att diskutera materialet med andra, såsom handledare och kollegor. Det har också funnits, utifrån en nära koppling till praktiken, möjligheter att under analysfasen kunna diskutera tolkningar och idéer med professionella, arbetsgivare och anställda som har koppling till SE. Det har bidragit till att stärka analysarbetet och skapat en större tillförlitlighet i studierna. De artiklar som skrivits på materialet har också utsatts för and-

ras kritiska blickar i seminarier och när de skickats in till vetenskapliga tidskrifter.

Summering av resultat

Studie 1

Titel: *Disability and supported employment: impact on employment, income and allowances.*

I den första delstudien undersöks om SE ledde till förändringar för individen i variablerna anställningsgrad, disponibel inkomst och summa av bidrag. Studien indikerar att personer som fått stöd av SE-metodik i etableringen på arbetsmarknaden i högre grad når anställning och får en högre disponibel inkomst jämfört med personer som fått stöd i annan mer traditionell verksamhet. Skillnaderna i disponibel inkomst är dock små. Däremot minskar de bidrag som dessa personer uppbär vid start i SE med över 50 % på en två-årsperiod till skillnad från jämförelsegruppen vars bidrag minskar med 8 %. SE verkar således vara en fungerande metod för att personer med funktionsnedsättning ska nå anställning. Men eftersom studien inte mäter kvaliteten i de metoder som används för vare sig undersöknings- eller kontrollgrupp går det inte att med säkerhet uttala sig om metoden SE genom denna studie.

Studie 2

Titel: *The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments.*

Tre teman framkom i arbetsgivarnas perspektiv på att vara arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning: (1) arbetsgivarens attityd som hade formats av tidigare erfarenheter av personer med funktionsnedsättning och hur denna attityd påverkade ett socialt ansvarstagande; (2) matchningen mellan arbeten som anses lämpliga för personer med funktionsnedsättning och de personliga egenskaper som ansågs önskvärda för de arbeten som erbjöds; och (3) betydelsen av subventionerade anställningar som ett incitament för att anställa personer med funktionsnedsättning och de anpassningar som behövdes i en sådan anställning. Merparten av arbetsgivarna i denna studie hade tidigare erfarenhet av personer med funktionsnedsättning vilket påverkade deras beslut att anställa en person med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Erfarenheterna, som arbetsgivarna beskrev, kom ofta från situationer där en person med funktionsnedsättning framstod som extraordinär, där personen hade gjort något utöver det förväntade för en person med funktionsnedsättning vilket ar-

betsgivare beskrev som imponerande. Dessa erfarenheter låg ofta till grund för att arbetsgivarna tillskrev personer med funktionsnedsättning kompetens vilket öppnade möjligheter till anställning.

De typer av arbeten som arbetsgivare såg som lämpliga för personer med funktionsnedsättning varierade något mellan arbetsgivare, men de hade vissa gemensamma drag. Först och främst sågs anställning av personer med nedsatt arbetsförmåga som något annorlunda från anställning av andra personer. Arbetslivet sågs inte, initialt, som en naturlig arena för personer med funktionsnedsättning men om anställningen blev till en positiv erfarenhet blev det främmande naturligt vilket öppnade för fler anställningar av personer med funktionsnedsättning.

I denna studie var personerna anställda inom industri, handel eller olika servicenäringar. En vanlig benämning var assistent och de anställda med funktionsnedsättning fungerade ofta som ett komplement till andra anställda. Jobben var ofta låg- eller okvalificerade med monotona arbetsuppgifter vilket arbetsgivare beskrev som lämpliga för personer med funktionsnedsättning.

Att bli sedd som rätt person för jobbet är ofta en förutsättning för att bli anställd. Arbetsgivarna i studien beskrev många egenskaper hos de anställda med funktionsnedsättning som gjorde dem attraktiva att anställa. Egenskaper som arbetsgivare pekade speciellt på var personliga förhållningssätt hos den anställde såsom lojalitet och vilja att utföra ett gott arbete. Formell utbildning sågs inte som lika viktigt som personliga egenskaper vilket kan bero på arbetets art, det krävs ingen formell utbildning till låg- eller okvalificerat arbete.

De allra flesta arbetsgivare beskrev matchningsprocessen som framgångsrik och de var i stort sett nöjda med sina anställda med funktionsnedsättningar och med det arbete som de utförde. Däremot såg de flesta ingen möjlighet till utveckling och karriär på arbetsplatsen för de anställda med funktionsnedsättning. I några fall berodde detta på låga förväntningar på vad den anställde kunde klara av utifrån sin funktionsnedsättning. I andra fall berodde det på att det inte fanns några utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen; det finns helt enkelt få karriärmöjligheter på små enskilda företag, den sortens företag där merparten var anställda.

Samtliga intervjuade arbetsgivare såg lönebidrag som en kompensation för minskad produktivitet och om inte lönebidraget hade funnits tillgängligt för dem hade de troligtvis inte anställt personen i fråga. Det enda som kunde kompensera för en nedsatt arbetsförmåga vore kompetens i form av efterfrågad utbildning och erfarenhet. Samtliga arbetsgivare såg fördelar

med att ha arbetskraft till en lägre kostnad och endast ett fåtal kunde tänka sig att fortsätta anställningen om lönebidraget försvann. Villkor för en fortsatt anställning utan lönebidrag var att produktiviteten nådde en viss nivå, annars skulle de hellre anställa någon som kunde utföra arbetsuppgifterna fullt ut.

De anställda med funktionsnedsättning var alla i en anpassad arbetssituation på grund av sin funktionsnedsättning. Anpassningarna var uteslutande sådana i arbetstakt och arbetstid och ingen i studien hade några anpassningar av teknisk eller fysisk art på arbetsplatsen. Ofta sågs anpassningarna som nödvändiga för att den anställda skulle kunna utföra sitt arbete, men de ledde till uppenbart negativa konsekvenser för utveckling och karriär, eftersom de ”låste fast” den anställda i en anpassad arbetssituation som upplevdes som svår att förändra för arbetsgivaren. Lönebidraget sågs därför som en resonabel kompensation för utebliven flexibilitet och minskad produktion på arbetsplatsen och därför beskrev arbetsgivarna valet vid uteblivet lönebidrag som enkelt: skulle lönebidraget försvinna så skulle de bli tvungna att anställa någon som kunde arbeta helt och fullt. De slutsatser som kan dras av denna studie är att arbetsgivares positiva erfarenheter av personer med funktionsnedsättning och att den arbetssökande ses som produktiv är viktiga faktorer för att arbetsgivaren ska betänka anställning. Det är således främst ett nyttoperspektiv som arbetsgivare lyfter, i motsats till ett rättighetsperspektiv, och värdet av den enskilde mäts främst i termer av produktivitet och ekonomisk vinst. Utifrån ett nyttoperspektiv sågs funktionsnedsättning som begränsande snarare än berikande och de anställda med funktionsnedsättning sågs ofta som ”andra klassens anställda” utifrån att de utförde på arbetsplatsen lågt värderade arbetsuppgifter i subventionerade anställningar. Men synsättet på personer med funktionsnedsättning som ”andra klassens anställda” ledde också till att de i vissa positioner sågs som högt värderade eftersom de utförde arbetsuppgifter som behövde utföras på arbetsplatsen.

Studie 3

Titel: *The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations*

Den andra studien av arbetsgivarens perspektiv undersökte vad arbetsgivare ansåg vara framgångsrikt stöd från SE-organisationer under rekrytering och anställning. Studien visar på att stödorganisationen har agerat i tre roller gentemot arbetsgivaren; som mäklare av ”osynlig” arbetskraft,

som guide i ett okänt område och som problemlösare av de hinder som ibland uppstår på arbetsplatsen i förhållande till personen. Rollerna följer en linjär ordning där mäklarrollen är en förutsättning för guide- och problemlösarrollen. I mäklarrollen var uppgiften för SE-organisationen att marknadsföra arbetslösa med funktionsnedsättning i kombination med stöd från SE till arbetsgivare. Sett från informanternas perspektiv var det fyra huvudsakliga faktorer som utgjorde framgång i mäklarrollen; att utveckla förtroende mellan mäklare och informant, att med kunskap och entusiasm säkra och matcha arbetskraft utifrån informantens behov, att kunna erbjuda en provperiod med ”öppet köp”-garanti och att kunna ge information om personen i fråga och om de stödstrukturer som finns tillgängliga i samhället vid anställning av personer med funktionsnedsättning. När matchningen i mäklarrollen är klar övergår SE-organisationen till att axla rollen som en guide gentemot arbetsgivaren. SE-organisationens roll som guide tillgodosåg flera behov för informanten; att guida personen in i arbetslivet, att ge säkerhet i en ny och därigenom osäker situation, att förenkla för informanten samt att fungera som ett bollplank i situationer som uppstod kring personen. När något oväntat hände på arbetsplatsen kring personen förväntade sig informanterna att SE-organisationen skulle agera som problemlösare. Till skillnad från beteendet i rollen som guide, där SE-organisationen försöker förutse olika situationer och agera proaktivt, innebär rollen som problemlösare att omedelbart reagera och finnas tillgänglig när något oväntat inträffar. Från informantens perspektiv uttrycks tre viktiga faktorer i problemlösarrollen: att vara pålitlig och alltid redo, att ta ett ansvar för de problem som kan uppstå kring personen och att fungera som en garanti för personens produktivitet i arbetet. Genom att agera i dessa tre roller kunde SE-organisationen minska informanternas upplevda transaktionskostnader, det vill säga kostnader för kontakt, kontrakt och kontroll. I rollen som mäklare stod SE-organisationen för kontaktskapande. Det skapades då ett informellt kontrakt om stöd till informanten, ett kontrakt som främst utgick från informanternas behov. I rollerna som guide och problemlösare uppfyllde sedan SE-organisationen kontraktspunkterna och ökade på så sätt informanternas upplevelse av kontroll och säkerhet i transaktionen.

Studie 4

Titel: *Being a worker and becoming a co-worker – how can Supported employment provide better opportunities for social inclusion in working life for people with disabilities?*

I SE-metodiken utgår man från att arbete kan ge en möjlighet till social inklusion av personer med funktionsnedsättning i samhället. Syftet med denna studie är att undersöka hur personer med funktionsnedsättning, som med stöd av SE-metodik etablerar sig på arbetsmarknaden, upplever social inklusion på arbetsplatsen och hur arbetssättet i SE kan påverka upplevelsen av social inklusion. För att analysera informanternas upplevelser används en interaktionistisk modell av social inklusion beskriven av Lysaght et al., (2012) som analysverktyg. I informanternas berättelser är det främst två teman; social roll och social tillhörighet som framträder som centrala i förhållande till social inklusion. Den sociala rollen inbegriper såväl fysisk tillhörighet som erkännande; att vara på en arbetsplats och utföra ett produktivt arbete samt bli erkänd och sedd som värdefull för produktionen. Arbetet beskrivs av informanterna som en identitetshandling och en känsla av att 'vara någon'. Men även om arbetet ger en social roll är det inte alla informanter som beskriver att det är "rätt" arbete för dem utifrån deras individuella preferenser. Ungefär en tredjedel av informanterna trivs bra på sina arbetsplatser eftersom de får utnyttja sin kompetens på ett sätt som får dem att känna sig stimulerade och värdefulla för andra på arbetsplatsen. För dem är viktiga faktorer att arbetet motsvarar deras kompetensnivå och att arbetssituationen känns hanterbar. En av anledningarna till att arbetssituationen känns hanterbar är att omgivningens, i dessa fall oftast arbetsgivares och arbetskamraters, val, förväntningar och behov är tydliga och konkreta vilket underlättar deras möjligheter att förstå och kunna hantera dem. De informanter som beskriver sig som kompetenta i sina arbetsuppgifter upplever sig ofta som värdefulla på arbetsplatsen eftersom de kan se att det arbete som de utför är professionellt utfört och uppskattat av andra.

För de informanter som inte har formell kompetens, eller som på arbetsplatsen fått utveckla sin kompetens, kan bristen på kompetens bli en barriär för utveckling i arbetet. Flera av informanterna beskriver hur de blir kvar i samma arbetsuppgifter eftersom de inte har kunskap eller tilltro ha förmåga att göra annat. De beskriver att det får jobbet att kännas trist och som ett nödvändigt ont som de utför för att få en lön. Flera av dessa informanter beskriver arbetssituationer som de egentligen inte vill vara i på grund av arbetsgivares och arbetskollegors attityder eller att de

arbetsuppgifter som de utför upplevs som hälsovådliga. Lönen är i flera fall en bidragande orsak till missnöje. De menar att det värde som de har på arbetsplatsen främst är kopplat till att de är billig arbetskraft tack vare de subventionerade anställningarna. För dem motsvarar inte arbetet deras förväntningar och val, de har andra drömmar och planer. De vill ha jobb där de får chans att utnyttja mer av sina talanger och förmågor, arbeten där man inte bara får en social roll som arbetstagare utan där arbetet också blir en del av ens personlighet, det som man vill identifiera sig själv med. Anledningen till att de ändå arbetar i det arbete som de gör är att det erbjuder en arbetssituation som är hanterbar och som blivit möjlig genom SE. Behovet av en fungerande arbetssituation beskrivs som överordnat både val och förväntningar, att det är därför som de arbetar i det arbete som de gör, trots att de kanske inte trivs med alla aspekter av arbetet.

Men social inklusion handlar inte bara om att ha en social roll, utan också om att ha en social tillhörighet; att ha en tillitsfull gemenskap med andra och bli sedd som en person bortom funktionsnedsättning. En viktig förutsättning för upplevelsen av social tillhörighet är kommunikation. De informanter som beskriver att de har en god och öppen kommunikation med sin arbetsgivare och sina arbetskamrater beskriver också en god trivsel på arbetsplatsen. Den öppna kommunikationen gäller speciellt kring frågor som rör funktionsnedsättning. Om funktionsnedsättningen och barriärer på arbetsplatsen inte har hanteras öppet i arbetsgruppen upplever arbetstagaren mindre förståelse och fler problem uppstår. Viljan att ha en öppen kommunikation med arbetsgivare och arbetskamrater beskrivs av informanterna som kopplad till tillit. Flera av informanterna beskriver ett förtroende till arbetsgivaren som bottnar i en trygghet om att arbetsgivaren är medveten om deras situation och accepterar dem som de är. Det skapar en känsla av tillhörighet. Känsla av tillhörighet beskrivs som en viktig faktor för att vilja fortsätta jobba även fast det känns motigt. Men alla av de intervjuade beskriver inte att de upplever tillhörighet på arbetsplatsen. Några arbetstagare arbetar i stort sett ensamma, åtskilda från andra på arbetsplatsen, och de känner inte tillhörighet på samma sätt som de som ingår i en arbetsgemenskap. De delar inte arbetsuppgifter med andra och de finns heller inte alltid med i någon gemenskap under raster eller på andra naturliga mötesplatser på arbetet. Detta beror till stor del på hur arbetet har designats för dem och hur stora möjligheter det finns till interaktion med arbetskamrater.

Möjligheter till att kunna interagera med andra på arbetsplatsen och att skapa tillitsfulla relationer verkar således vara viktigt för att uppleva ge-

menenskap och tillhörighet. Andra viktiga faktorer för de intervjuade har varit att de känner att de har en plats på arbetsplatsen och att de bemöts som värdefulla och betydelsefulla för företaget. Det skapar en känsla av tillhörighet utifrån att man blir något i förhållande till andra. Social roll och social tillhörighet kan påverkas av arbetssättet i SE. Det är viktigt att arbetssituationen är i samklang med den enskildes preferenser och där han eller hon kan bidra till produktionen på ett sätt som upplevs som värdefullt av arbetsgivare, arbetskamrater och av den enskilde själv. Vilka förutsättningar som ges i designen av arbetssituation är således viktiga. I utformandet av arbetssituationen visar studien på att det kan vara en förutsättning för social inklusion att de anställda ges möjlighet att skapa relationer till varandra. Relationerna och känslan av att vara en värdefull del av en arbetsplats för den som man är, och inte bara för det arbete som man utför, skapar en social tillhörighet på arbetsplatsen. SE kan genom arbetssättet med genomtänkt matchning och inkluderingsstrategier bidra till att skapa förutsättningar för social inklusion i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning.

Diskussion

Supported employment

De filosofiska utgångspunkterna för SE illustrerar hur SE har utvecklats som en reaktion mot ett etablerat sätt att tänka om traditionell rehabilitering och habilitering för personer med funktionsnedsättning. Den traditionella rehabiliteringen och habiliteringen är ordnade efter att staten eller organisationen styr verksamheter efter vad den/de anser vara lämpligt för personer med funktionsnedsättning att sysselsätta sig med. Exempel på detta är skyddade verkstäder, legoarbeten och träningsverksamheter. Den traditionella rehabiliteringen utgår ofta från en medicinsk syn på funktionsnedsättning, som en individuell oförmåga och för att kunna delta i dessa sysselsättningar ska de professionella göra en bedömning av individens funktionsnedsättning och/eller arbetsförmåga för att kunna avgöra individens lämplighet och/eller behov av anpassningar och stöd. De sysselsättningar som erbjuds är i stort sett alltid exkluderande för andra utanför målgruppen och betraktas som särskil(j)da verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Rehabilitering, om detta är vad som avses, utgår ofta från en stegvis modell där individen går från sjuk till frisk i en linjär riktning. Om det är habilitering som avses finns inga sådana krav men då ses ofta inte lönearbete som målsättning utan att individen ska hållas sysselsatt, t.ex. i daglig verksamhet. I SE utgår man från en annan syn på hur rehabilitering eller habilitering ska bedrivas. Individen ska vara styrande i sin rehabiliterings- eller habiliteringsprocess och förutsättningen för att ge ett SE-stöd ska vara att den enskilde själv uttrycker önskan om anställning. Det görs inga bedömningar av funktionsnedsättning eller förmåga för att få tillgång till insatsen utan synen på funktionshinder är miljörelativ, att barriärer i omgivningen kan leda till att en funktionsnedsättning blir ett funktionshinder. Därför ses inte funktionsnedsättning som ett hinder för att kunna arbeta och den enskilde behöver därför varken botas eller bättras för att kunna arbeta i ett lönearbete. Arbetet ska utföras på den öppna arbetsmarknaden och eventuella funktionsnedsättningar reduceras genom anpassningar på arbetsplatsen. Stödet ges med målsättning att säkra en anställning. En annan målsättning med stödet ska vara att den enskilde når en god inklusion på arbetsplatsen och att stöd för att behålla anställningen ges kontinuerligt.

Som beskrivet i inledningen till denna avhandling så präglas den arbetslivsinriktade rehabiliteringen av en traditionell rehabiliterings- och habiliteringskultur med ett individualistiskt perspektiv på funktionsnedsättning. SE som metod bygger på ett motsatt synsätt på rehabilitering och habilitering vilket gör det intressant att ställa frågan: fungerar SE i en svensk kontext och i så fall, hur? Den empiriska delen (studie 1-4) illustrerar på olika sätt hur SE i en svensk kontext påverkar förutsättningar att nå, få och behålla ett arbete för personer med funktionsnedsättning. I diskussionsdelen som följer kommer resultaten från dessa studier att diskuteras i förhållande till SE som metod och till den svenska kontexten och några av de sociala strukturer som omger den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Förutsättningar att nå ett arbete

SE verkar kunna ge bättre förutsättningar att nå en anställning än annan arbetslivsinriktad rehabilitering för personer med funktionsnedsättning i en svensk kontext (studie 1). Resultaten pekar på att SE påverkar anställningsgrad i något högre grad än tidigare studier av SE /IPS i Sverige (Nygren 2012; Areberg, 2013) och internationellt (Crowther et al., 2001; Twamley et al., 2003; Kinoshita et al., 2013) visat. En anledning till detta kan vara att studien mäter SE-processen under längre tid (24 månader) än vad tidigare studier oftast gjort. Det fordras dock fortsatt forskning för att närmare analysera de mekanismer som leder till utfallet på lång sikt. Den relativt långa tiden till anställning som illustreras i studie 1 visar på att IPS-principen om snabbt ut i arbete inte verkar ha fungerat fullt ut i svensk kontext. Detta kan bero på skillnaden mellan exempelvis USA och Sverige i ekonomiska incitament för att anställa personer med funktionsnedsättning. Svenska incitament bygger på lönesubventioner vid anställning av personer med funktionsnedsättning, medan de amerikanska bygger på kvotering. Det är möjligt att detta har betydelse i förhållande till hur lång tid det tar att säkra en anställning. Studie 3 visar att svenska arbetsgivare söker säkerhet genom att prova individen i arbetet under en provotid vilket kan ha betydelse för efter vilken tid vi kan förvänta oss effekter på anställningsgrad i en svensk kontext. I studie 1 visar anställningsgrad en positiv kurva över tid och studier som mäter effekter av exempelvis anställningsgrad bör därför ha ett långtidsperspektiv.

I SE är en viktig princip att alla som vill ska få tillgång till stödet utan att en bedömning görs av personliga förutsättningar. Tidigare svensk

forskning (Seing 2009; 2011; Peralta, 2006) har visat på ett medicinskt perspektiv på funktionsnedsättning och en bedömningskultur av arbetsförmåga inom arbetslivsinriktad rehabilitering som kan leda till en medicalisering av den enskilde och dennes förmåga. Studierna i denna avhandling kan inte svara på om någon bedömning av arbetsförmåga har gjorts innan den enskilde fick tillgång till stödet. Det verkar dock inte från ett arbetsgivarperspektiv vara en nödvändighet att på förhand ägna sig åt att bedöma den enskildes arbetsförmåga eftersom arbetsgivare i anställningssituationen såg arbetsförmåga som miljörelativt (studie 2). De arbetsgivare som intervjuades i studien såg främst produktivitet och moraliska värden hos personen som viktiga för anställning och diagnos eller funktionsnedsättning diskuterades inte som relevant för produktivitet. Ett linjärt synsätt på rehabilitering var inte synligt i arbetsgivarens berättelser (studie 2 och 3). Däremot var det cirkulära synsättet viktigt, att personen ska få stöd att upprätthålla en förmåga att vara produktiv vilket från arbetsgivarnas sida har handlat om att SE finns med som guide och problemlösare (studie 3). SE tycks i dessa fall ha kunnat ge arbetsgivare ett kontinuerligt stöd under anställning vilket är i linje med kvalitetsindikatorer för SE (Wehman et al., 2003).

I SE-organisationens arbetssätt finns en tydlig inriktning på att tillmötesgå arbetslivets normer. Ett exempel på detta är i fråga om produktivitet. Arbetsgivare pekar på matchning och en anpassad arbetssituation efter den arbetssökandes behov som en viktig förutsättning i rekryteringen, eftersom det kan öka produktiviteten (studie 2). Ett annat exempel är i fråga om flexibilitet. SE-organisationen har tagit ansvar för den enskildes flexibilitet genom att agera på ett flexibelt sätt, ifall det uppstått problem på arbetsplatsen för den enskilde i förhållande till produktionen (studie 3). Men den anpassade arbetssituationen kan krocka med normer om den flexibla arbetaren och leda till en arbetssituation utan utvecklingsmöjligheter (studie 2), vilket kan påverka de anställdas med funktionsnedsättning välbefinnande på arbetet (studie 4). Föreställningar om kunskap och kompetens är ett ytterligare exempel. I ett arbetsliv där kunskap och utbildning värderas högt i rollen som arbetare blir det svårt att konkurrera för dem som har en låg utbildningsnivå. Personer med funktionsnedsättning har i allmänhet en lägre utbildningsnivå än andra i befolkningen (Handisam, 2013). För arbetsgivarna i denna studie var bristen på formell kompetens inte ett problem för rekrytering så länge det fanns enklare arbetsuppgifter på arbetsplatsen som behövde utföras (studie 2). Till den sortens arbetsuppgifter anställdes personer med funktionsnedsättning,

gärna i kombination med en hög lönesubvention. För den enskilde var formell kompetens, eller utvecklande av kompetens på arbetsplatsen, en av de komponenter som påverkade både den sociala rollen och upplevelse av social tillhörighet på ett positivt sätt (studie 4). I vissa fall kunde arbetsstättet i SE skapa förutsättningar för att utveckla kompetens på arbetsplatsen (studie 3), medan det i de flesta fall dock inte var aktuellt att utveckla kompetens eftersom arbetsuppgifterna inte krävde det (studie 2). Genom att samspela med arbetslivets normstrukturer har SE kunnat skapa förutsättningar för att säkra en anställning för en person med funktionsnedsättning. Det är dock långt ifrån säkert att det är en anställning som är i linje med den enskildes preferenser och behov. Genom att inte låta den enskildes preferenser och behov styra under etableringen i arbetslivet frångår SE-coachen flera av de aspekter som Wehman et al., (2003) pekar på som viktiga kvalitetsindikatorer i SE.

Förutsättningar att få ett arbete

I SE är matchningen mellan person och miljö ett grundläggande element och arbetsgivare pekar på matchning mellan person och arbetsuppgifter som en viktig faktor till varför de anställer personer med funktionsnedsättning (studie 2). Matchningen bör vara till arbetsuppgifter där personen upplevs som värdefull för produktionen (studie 2) och där personen själv upplever sig värdefull (studie 4). Det skapar förutsättningar för anställning (studie 2) och för social inklusion (studie 4). Men om matchningen inte utgår utifrån individens preferenser och om inte den enskilde ges möjlighet att utvecklas till sitt ”bästa jag” på arbetsplatsen, kan denne i sin arbetsroll få svårt att möta arbetslivets normer på ett positivt sätt (studie 4). En matchning som främst syftar till att personer med funktionsnedsättning ska få ett arbete, inte att de ska få en god arbetssituation, kan tillsammans med en förväntan om nedsatt arbetsförmåga leda till en ”funktionshinderspecifik” position i arbetslivet. Det är en position där anställda utför arbetsuppgifter som anses lämpliga för personer med funktionsnedsättning och genom detta betraktas som en ”andra klassens” arbetskraft vars värde på arbetsmarknadens främst ligger i att de utgör billig arbetskraft som utför arbetsuppgifter som ses som lågt värderade av andra anställda (studie 2). Förutsättningar för ”funktionshinderspecifika” positioner på arbetsmarknaden skapas till viss del av systemet med lönesubventioner eftersom det kan leda till inlåsningseffekter i låglönesektorn (Riksrevisionen,

2007; SOU 2003:95). Det skapas också till viss del av produktionssystemet, eftersom det söker arbetskraft till det lägsta priset (Michailakis, 2002).

Arbets sättet i SE i en svensk kontext verkar också kunna skapa förutsättningar för ”funktionshinderspecifika” positioner i arbetslivet, utifrån att de arbeten som har skapats genom SE främst är till dessa positioner (artikel 2). Wehman et al., (2003) menar att en kvalitetsindikator i SE ska vara att stödorganisationen ska se sig som en aktör på arbetsmarknaden och se arbetsgivare som kunder och vara lyhörd för deras behov. Lyhördhet för arbetsgivarens behov kan sägas genomsyra arbets sättet i SE i den svenska kontexten och en av de faktorer som arbetsgivaren pekar ut som viktigast för deras vilja att ta emot personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen (studie 3). Det kan dock reflekteras över om inte inriktningen på arbetsgivarens behov och på att tillfredsställa produktionssystemet kanske har fått en oproportionerligt stark ställning i SE-organisationernas arbets sätt. Studie 4 pekar på att det inte har varit en lika stark inriktning på att ordna efter den anställdes med funktionsnedsättnings behov då endast en tredjedel av de anställda upplever sig som nöjda med sina arbetsförhållanden och de villkor under vilka de fått anställning. Tidigare studier har visat på att personer med funktionsnedsättning upplever sina arbetsuppgifter som dequalificerade (Larsson, 2000) vilket också de anställda i studie 4 pekar på som en bidragande orsak till missnöje. Produktionssystemet gör det svårt att få kontroll över arbetsförhållanden och individen erbjuds de arbetsuppgifter som arbetsgivaren tycker är lämpliga för personer med funktionsnedsättning och i vilka de ser personer med funktionsnedsättning som produktiva (studie 2). De arbetsuppgifter som erbjuds upplever inte alltid individen som vare sig meningsfulla eller önskvärda. Det kan istället handla om arbetsuppgifter man känner sig tvungen att acceptera eftersom man upplever en låg anställningsbarhet (studie 4). Att individen ska få en meningsfull anställning och själv uppleva sig ha kontroll över sina arbetsförhållanden utgör även det en kvalitetsindikator i SE (Wehman et al., 2003) men studie 2 och 4 pekar på att SE i en svensk kontext inte håller en sådan kvalitet.

Förutsättningar att behålla ett arbete

Från arbetsgivarens perspektiv är upprätthållandet av den enskildes arbetsförmåga påverkat av förutsättningar i arbetssituationen (studie 2) och av SE organisationens arbetssätt (studie 3) där SE organisationen i en anställning tar kontinuerligt ansvar för den enskildes arbetsförmåga. Arbets sättet i SE har således kunnat påverka arbetsgivarens synsätt på funktionshinder – att funktionsnedsättning är relativt, i linje med det miljörelativa funktionshinderbegreppet – vilket har ökat förutsättningarna för arbetsgivarnas vilja att anställa (studie 2) och för social inklusion på arbetsplatsen (studie 4). En betydelsefull aspekt i detta är öppenhet om funktionsnedsättning som möjliggjort för arbetsgivaren att anpassa arbetsuppgifterna (studie 2) och skapa förtroende mellan parterna (studie 3 och 4) vilket har skapat förutsättningar för social inklusion (studie 4). Den förskjutning mot att betrakta arbetsförmåga och anställningsbarhet som personlig egenskap som Berntson (2011) menar har kännetecknat synen på ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och anställd under 2000-talet är inte synlig i arbetsgivarens synsätt på arbetsförmåga och anställningsbarhet hos personer med funktionsnedsättning (studie 2). Det är möjligt att den sortens förskjutning inte är aktuell för personer med funktionsnedsättning som får stöd av en SE-organisation. Denna förskjutning mot att betrakta arbetsförmåga som en personlig egenskap kan finnas hos arbetsgivare som inte har erfarenheter av SE-stöd men detta går inte att uttala sig om utifrån dessa studier. För den enskilde är dock förutsättningarna för att kunna behålla ett arbete påverkat av såväl arbetsuppgifter som sociala relationer på arbetsplatsen (studie 4).

De flesta av de anställda är i behov av anpassade arbetsuppgifter eller en anpassad arbetssituation för att kunna upprätthålla arbetsförmåga (studie 2). Behovet av en anpassad arbetssituation kan dock leda till att den enskilde upplever låg anställningsbarhet, det vill säga ser små möjligheter att kunna skaffa sig ett nytt, likvärdigt eller bättre arbete (studie 4). Detta kan i sin tur leda till att den enskilde stannar kvar trots att de egentligen inte vill arbeta i den arbetssituationen. SE ska stödja den enskilde till arbetssituationer som underlättar fysisk och social integration med arbetskamrater och den enskilde ska själv känna sig nöjd med kvaliteten i integreringen (Wehman, 2003). Det kan i studie 4 konstateras att den enskildes upplevelse av social inklusion på arbetsplatsen varierar och att upplevelsen av social inklusion påverkas av flera olika komponenter. Genomtänkt matchning och strategier för inkludering i SE kan dock bidra till att

ge bättre förutsättningar för social inklusion. Men endast en tredjedel av respondenterna i studie 4 upplever sig nöjda med arbetsuppgifterna som de fått genom SE-stödet och flera av de anställda upplever att de arbetar under oskäliga arbetsförhållanden. De upplever heller inte full social inklusion, främst beroende på att matchning och inkluderingsstrategier har brutit. Det finns därför anledning att ifrågasätta om SE i en svensk kontext kan anses följa kvalitetsindikatorerna i SE (Wehman et al., 2003); om metoden verkligen utgår från individens preferenser och om arbetssättet inriktas på att nå social inklusion?

Som visats i diskussionen så långt finns sociala strukturer som påverkar förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla ett arbete. SE kan ses som en av flera utförare på en marknad och marknader och ekonomiska transaktioner omges av sociala strukturer som påverkar den ekonomiska aktiviteten. Ekonomi är, för att uttrycka det som Granovetter (1985), ”socialt inbäddad” i aktiviteter som inte har ett ekonomiskt innehåll. De underliggande strukturer som studie 2-4 visar på som betydelsefulla för SE är en normstruktur (kring arbetsförmåga), en produktionsstruktur (producera under ekonomiska villkor i en marknads-ekonomi) och en ekonomisk incitamentsstruktur (lönesubventioner som kompensation för nedsatt arbetsförmåga). Men dessa strukturer utgör inte en tillräcklig begreppsram för att kunna förstå hur SE fungerar i en svensk kontext och vad som påverkar förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete. I de kvalitativa studierna (2-4) kommer tillit fram som en betydelsefull mekanism. Detta har inte uppmärksammats i tidigare forskning i någon större grad. Det finns därför anledning att närmare diskutera resultaten av delstudierna 2-4 utifrån detta begrepp. Det finns flera olika anledningar till att tillit kan utgöra en central mekanism. I diskussionsdelen som följer är syftet att diskutera tillit i förhållande till arbetssättet i SE.

Tillit

Forskning har lyft fram tillit som grundläggande för framgångsrikt samarbete och effektivitet i samhället (Putnam, 2000; Zucker, 1986), mellan organisationer (Ring & Ven, 1994) och inom organisationer (Rousseau et al., 1998). Speciellt betydelsefullt verkar tillit vara i situationer som präglas av risk och ömsesidigt beroende som exempelvis ekonomiska

transaktioner (Williamson, 1979) och i samarbete mellan människor (Freitag, 2006). I SE uppstår den typ av situationer där tillit kan utgöra en betydelsefull aspekt. Arbetssättet i SE kan ses som en samverkan mellan tre primära aktörer; arbetsgivare, arbetstagare och SE-organisationen. Denna samverkan innehåller såväl sociala interaktioner som ekonomiska transaktioner. Tidigare forskning kring SE har inte lyft fram tillit i förhållande till SE på ett explicit sätt. Studierna 2-4 visar dock på att olika former av tillit utgör centrala aspekter i hur SE fungerar i en svensk kontext.

Att nå ett arbete

Arbetsförmåga kan beskrivas som svårdefinierbart och speciellt i förhållande till funktionsnedsättning (Tengland, 2006; 2011). Detta eftersom både arbetsförmåga och funktionshinder är relativa begrepp som är såväl individ- som omvärldsberoende och som innefattar flera dimensioner. Det som är svårt att på ett enkelt sätt definiera och förhålla sig till kan upplevas som osäkert och otryggt vilket arbetsgivare uttrycker vid rekryteringen av personer med funktionsnedsättning; rekrytering av personer med funktionsnedsättning är för dem en osäker situation eftersom det finns en osäkerhet kring arbetstagares arbetsförmåga (studie 2 och 3). SE kan på olika sätt ses tillmötesgå denna osäkerhet. I mäklarrollen utvecklas ett förtroende mellan SE-coach och arbetsgivare (studie 3). Eftersom arbetsgivare upplever osäkerhet beträffande personer med funktionsnedsättning som arbetskraft (Waterhouse et al., 2010; Kaye et al., 2011; Fraser et al., 2010) behövs ett sådant förtroende som säkerhet. Tillit till SE-coachen är primärt till denne som person och arbetsgivare beskriver ingen spridningseffekt till den myndighet eller institution som SE-coachen representerar (studie 3). Genom relationen som växer fram mellan arbetsgivare och SE-coach under den initiala kontakten skapas en tillit till att SE-coachen ska kunna lösa eventuella problem både med hjälp av sin "eldsjälspersonlighet" och med stöd av sin tillgång till samhällets resurser exempelvis lönebidrag (studie 3). Just att SE-coachen är en "eldsjäl" som verkligen tror på sitt arbetssätt och att personer med funktionsnedsättning har arbetsförmåga pekar arbetsgivare på som viktigt för tillit.

I arbetsgivarnas berättelser blir det tydligt att de personliga egenskaper som Butler & Cantrell (1984) menar definierar tillit; integritet, kompetens, soliditet, lojalitet och öppenhet, har haft betydelse för arbetsgivares vilja att lita på SE-coachen. Arbetsgivare pekar på betydelsen av att SE-coachen

är ärlig och söker en öppen diskussion om funktionsnedsättningens betydelse, att denne har kompetens som i detta fall innebär kunskap om både arbetsmarknad, funktionsnedsättning och om olika stödinsatser som kan ges vid anställning samt att SE-coachen är någon att lita på, det vill säga agerar med arbetsgivarens bästa för ögonen. Ett annat moraliskt värde av vikt som arbetsgivaren beskriver är stabilitet; att det är samma person som arbetsgivaren har kontakt med under hela processen och att denna person alltid går att få kontakt med. Detta kan ställas i kontrast mot den fragmentiserade ansvarsfördelning som råder inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. De moraliska värden som arbetsgivaren upplever SE-coachen ha, och som skapar en partikulär tillit till SE-coachen beskrivs som central aspekt av arbetsgivarnas vilja att samarbeta med SE-organisationen och ta emot personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen (studie 3).

Arbetsgivarens attityd till att ta emot personer med funktionsnedsättning härstammar till viss del från tidigare erfarenheter (studie 2). De erfarenheterna, som ofta härrör från ett tillfälle då en person med funktionsnedsättning har gett arbetsgivare en "aha-upplevelse" vilken i sin tur har gett en positiv förväntan på personer med funktionsnedsättning, en typ av generell tillit till förmåga hos personer med funktionsnedsättning. Den positiva förväntan berör dock främst den lokala kontext där upplevelsen tog plats, oftast en skolmiljö, och är inte enkelt överförd till en annan lokal kontext, arbetsmarknaden. Detta eftersom den lokala kontexten, i detta fall den produktionsstruktur som arbetsmarknaden styrs av, skapar sina egna förväntningar (Michailakis, 2002). Som Trädgårdh et al., 2013 lyfter fram i sitt resonemang om lokalsamhälletillit så är den lokala tilliten baserad på personliga erfarenheter men även formad av andras erfarenheter i detta sammanhang och föreställningar som man införlivat i sin egen föreställningsvärld. Den generella tilliten till personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden kan beskrivas som relativt låg, på grund av förväntningar om en lägre arbetsförmåga (Kaye et al., 2011; Fraser et al., 2010; Domzal et al., 2008; Louvet et al., 2009; Unger, 2002). Detta kan till viss del influeras av hur begreppet arbetsförmåga tolkas inom arbetsmarknads- och socialpolitik, där det främst ses som en individuell (o)förmåga (Lindqvist, 2004) vilket kan skapa en förväntan om arbetsförmåga som ett stabilt inneboende karaktärsdrag hos den enskilde.

Anställning av personer med funktionsnedsättning beskrivs också som en ovanlig handling och arbetsgivarna talar om personer med funktionsnedsättning som en "osynlig" arbetskraft (studie 2). Personer med funkt-

ionsnedsättning utgör en minoritet i arbetslivet. Det innebär att arbetsgivare kan sakna egna personliga erfarenheter av personer med funktionsnedsättning i arbetslivet och han eller hon i sitt sociala nätverk inte känner någon eller endast ett fåtal andra som har denna erfarenhet. Det kan i sin tur medföra att den lokala tilliten till att anställa personer med funktionsnedsättning är låg eftersom erfarenheter av personer med funktionsnedsättning är liten i denna kontext. En låg tillit kan utgöra en förklaring till att arbetsgivare söker riskreducering i rekryteringen av personer med funktionsnedsättning. Arbetsgivarna pekar på flera riskreducerande faktorer som viktiga för beslutet att ta emot en person med funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Det är de möjligheter till prövoperiod och ”öppet köp” som SE-organisationen erbjuder (artikel 3) och det ekonomiska stöd i form av lönesubventioner som staten erbjuder (artikel 2). Dessa faktorer minskar den upplevda risken kring arbetssökande för vilka arbetsgivare upplever osäkerhet kring arbetsförmåga och produktivitet i förhållande till de krav som arbetslivet ställer. SE-organisationens arbetssätt i form av att agera som mäklare, guide och problemlösare har fungerat som en garant för säkerhet (studie 3) och gjort att arbetsgivare har varit villiga att acceptera ett visst mått av osäkerhet gentemot arbetssökande som betraktas som osäker arbetskraft. På så sätt har SE skapat förutsättningar att nå arbete för personer med funktionsnedsättning i en svensk kontext.

Att få ett arbete

De ”funktionshinderspecifika positioner” som tidigare har diskuterats kan också vara påverkade av tillit i lokala kontexter. I de positioner som av arbetsgivare betraktas som speciellt lämpliga för personer med funktionsnedsättning finns en tillit till arbetsförmåga hos personer med funktionsnedsättning. Det är en tillit till att personer med funktionsnedsättning kan utföra enkla arbetsuppgifter där utföraren ofta är betraktad som komplement till ordinarie personal (studie 2). Tilliten kan i dessa fall sägas vara till arbetsförmåga sedd som en individuell förmåga snarare än som miljörelativ. Traditionellt inom arbetsmarknadspolitiken har arbetsförmåga setts och behandlats främst som en individuell förmåga och insatser som erbjudits personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har ofta varit inriktade på relativt enkla och lågkvalificerade arbetsuppgifter (exempelvis Samhall och legoarbete). Tillit till arbetsförmåga i ”funktionshinderspecifika” arbetsuppgifter kan härröra från det synsätt på ar-

betsförmåga som varit rådande i dessa sociala strukturer. I Sverige har det traditionellt sett funnits en generellt hög tillit till staten och dess institutioner (Trädgårdh et al., 2013). Det kan därför finnas anledning att tro att även arbetsgivare kan ha en generell hög tillit till exempelvis statliga myndigheter. Detta kan medföra att de sätter en hög tillit till myndigheternas bedömning av vilka insatser som betraktas som lämpliga för personer med funktionsnedsättning.

Arbetsgivaren beskriver en partikulär tillit till SE-coachen som person (studie 2) och när SE-coachen i mäklarrollen matchar en person med funktionsnedsättning mot en specifik arbetsuppgift (studie 3) är det möjligt att arbetsgivaren litar på att SE-coachen vet vad som är lämpliga arbetsuppgifter för personer med funktionsnedsättning. Tilliten till de professionellas bedömning av förmåga och kapacitet hos personer med funktionsnedsättning kan påverka arbetsgivarens förväntan om arbetsförmåga i de arbetsuppgifter som genom tradition och praktik utmålats som ”funktionshinderspecifika” och leda till att SE-coachen kan säkra en anställning. Tillit till ”funktionshinderspecifika” arbetsuppgifter skulle också till viss del kunna förklara den lägre tilliten till att den anställde med funktionsnedsättning ska kunna utvecklas och lära sig andra uppgifter i arbetet (studie 2) om inte dessa arbetsuppgifter av arbetsgivaren tolkas som ”funktionshinderspecifika”. Den lokala tilliten till utveckling i arbete kan vara låg eftersom personer med funktionsnedsättning sällan får möjligheter till den sortens utveckling (Kaye, 2009; Schur et al., 2009). Förväntan om arbetsförmåga kan på så sätt fungera som en självuppfyllande profetia och leda till bevarandet av en låg tillit till utvecklingspotential hos personer med funktionsnedsättning i en lokal kontext. Tillit till personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden verkar således vara påverkad av olika sorters tillit. En låg generell tillit till arbetsförmåga hos personer med funktionsnedsättning, en hög generell tillit till att de professionell vet vad som är bäst för personer med funktionsnedsättning och en hög lokal tillit till arbetsförmåga i ”funktionshinderspecifika” arbetsuppgifter.

Förutsättningar för att få ett arbete för personer med funktionsnedsättning i den lokala kontexten kan även vara påverkade av partikulär tillit till SE-coachen och dennes agerande i rollerna som mäklare, guide och problemlösare (studie 3). Speciellt i början av samarbete är förtroendet till SE-coachen av stor betydelse när den enskilde börjar sitt arbete på arbetsplatsen. Arbetsgivare uttrycker då också en hög tillit till SE-organisationens arbetsätt utifrån erbjudande om provperiod och ”öppet köp” eftersom det speglar en lyhördhet för arbetsgivarens behov och ses

som en riskreducering (studie 3). Efterhand minskar dock detta behov av säkerhet från SE-organisationen när arbetsgivare känner mer tillit till sin egen förmåga att lösa de situationer som kan uppstå kring den anställde. En faktor som minskar osäkerhet är att arbetsgivare får allt mer kunskap om den enskilde och börjar se hans eller hennes beteende och behov som relativa gentemot vad som sker i omgivningen. Det skapar både en tillit till den enskildes förmåga och till den egna eftersom arbetsgivaren ser att det egna agerandet kan påverka den enskildes förmåga. Det skulle kunna tolkas som att arbetsgivare får en högre tillit till arbetsförmåga när arbetsförmåga börjas förstås som miljörelativ. Men arbetsgivare beskriver fortfarande en viss osäkerhet kring arbetsförmåga som kan reduceras genom lönesubventioner (studie 2). Tillit till lönesubventioner kan beskrivas som en form av rationell tillit till att institutioner ska göra det bästa möjliga för dess medborgare. Tilliten till den enskilde ökar dock genom arbetsgivarens praktiska erfarenhet vilket utgör en förutsättning för att nå anställning. Även om förtroende till SE-coachen beskrivs vara en förutsättning för anställning (studie 3), så är tillit till den enskilde och dennes arbetsförmåga fortfarande en central förutsättning för att få en anställning (studie 2).

Att behålla ett arbete

På arbetsplatsen har sociala relationer och den enskildes upplevelse av gemenskap och social tillhörighet haft betydelse för utvecklingen av tillit. Flera av de anställda beskriver en tillit till sina arbetskamrater som har skapats i relationen mellan dem. Viktiga aspekter för att denna tillit ska uppstå är kommunikation och möjlighet till interaktion (studie 4). De anställda som uttrycker en acceptans från arbetskamrater och arbetsgivare är de som också uttrycker högst tillit till både sina arbetskamrater och till sin egen förmåga. Det kan till viss del bero på att dessa anställda, genom öppenhet, har kunnat påverka sin arbetssituation och på så sätt kunnat forma den efter sina behov. Trädgård et al., (2013) visar på att anställda som kan bestämma mycket i sin arbetssituation påvisar en hög grad av tillit till sina kollegor jämfört med de som relativt lite eller inte alls kan påverka sin arbetssituation. De anställda som i studie 4 upplever sig ha små möjligheter att påverka sin arbetssituation och som också upplever oskäliga arbetsvillkor uttrycker låg tillit till såväl arbetsgivare som till sin egen anställningsbarhet (studie 4). Det är i linje med vad Trädgårdh et al.,

(2013) noterade i sina studier av tillit, att erfarenheter av orättvis behandling och diskriminering undergräver tillit och att de som upplever att de har blivit kränkta eller orättvist behandlade har lägre generell tillit än andra. Särskilt negativt upplevde de som hade blivit orättvist behandlade på grund av sin etnicitet, ålder, sexuell läggning eller religion. Funktionsnedsättning fanns inte med som valbart skäl i den undersökningen men det är högst troligt att även funktionsnedsättning kan leda till erfarenheter av orättvis behandling eller diskriminering. Några av de anställda (studie 4) antyder att så kan vara fallet kopplat till deras upplevda möjligheter på arbetsmarknaden och till deras situation på arbetsplatsen. De av de anställda som inte upplever rättvisa förhållanden på arbetsplatsen menar att såväl ojämlika arbetsvillkor som lön och hälsovådliga arbetsförhållanden utgör orättvisa förhållanden på arbetsplatsen. De beskriver samtidigt en upplevelse av att inte få särskilt mycket stöd eller förståelse från arbetsgivare eller arbetskamrater. Dessa anställda ger uttryck för en låg tillit till samhället som resursfördelare, en låg lokal tillit till arbetsplatsens förutsättningar i form av möjliga resurser samt en låg partikulär tillit till arbetsgivaren och arbetskamrater. De anställda som fått uppleva goda förhållanden på sin arbetsplats uttrycker däremot en högre tillit till samhället som resursfördelare, en högre lokal tillit till arbetsplatsen förutsättningar för anpassningar och en hög partikulär tillit till arbetskamrater och arbetsgivare. Tilliten kommer sig av att de har positiva förväntningar på omgivningen eftersom de känner visshet, utifrån tidigare erfarenheter, att såväl arbetsgivare som arbetskamrater och SE-organisation har goda intentioner.

Förutsättningar för att behålla ett arbete för personer med funktionsnedsättning har också påverkats av SE-organisationens agerande i främst problemlösarrollen där SE-coachen kan sägas sträva efter att bibehålla den enskildes arbetsförmåga och upprätthålla ett visst mått av anställningsbarhet hos den enskilde (studie 3). Arbetsgivaren uttrycker, som tidigare nämnts en hög tillit till SE-coachen i denna roll. Samarbetet med SE-organisationen har gett arbetsgivarna goda erfarenheter vilket har påverkat deras tillit till SE-coachen (studie 3) och till den anställde med funktionsnedsättning (studie 2). Det kan ha gett en högre lokal tillit till att anställa personer med funktionsnedsättning. Den högre lokala tilliten skulle till viss del kunna förklara varför arbetsgivare med en praktisk positiv erfarenhet av att anställa personer med funktionsnedsättning är mer positiva än andra arbetsgivare till att anställa personer med funktionsnedsättning.

Framtida forskning

Denna avhandling syftade till att besvara två frågeställningar; om och hur fungerar SE i en svensk kontext samt vilka mekanismer som utgör betydelsefulla förutsättningar då personer med funktionsnedsättning når, får och behåller en anställning i en sådan kontext. Frågeställningarna har till en viss del kunnat besvaras men fortfarande finns mycket vi behöver mer kunskap om. En anledning till att det är svårt att uttömmande besvara frågan om och hur SE fungerar i Sverige är att det är svårt att veta hur de olika aktörerna inom SE tillämpar metoden. Det finns anledning att tro att tolkningarna och tillämpningarna varierar. Som visas i studierna (2-4) i denna avhandling och i tidigare forskning (Taylor & Bond, 2014; Glover & Frounfelker, 2013) skiljer sig de professionellas arbetsätt på vissa betydande punkter ifrån det som i litteraturen benämns som kvalitativ SE/IPS (Wehman et al., 2003; Drake et al., 2012). Vi behöver därför mer kunskap om vad som egentligen utgör SE i Sverige.

Den policytransfer som gjorts av SE, från en amerikansk arbetsmarknadskontext till en svensk, där sociala strukturer skiljer sig på flera grundläggande sätt, behöver också undersökas närmare för att kunna uttala sig om metodens giltighet i Sverige. Kvalitet i de insatser som ges inom arbetslivsriktad rehabilitering har betydelse för ingång/återgång i arbetslivet (Frölich, Heshmati & Lechner, 2004) och ett framtida forskningsområde skulle vara att utveckla kvalitetsindikatorer för SE i en svensk kontext.

Ett annat område som vi behöver närmare kunskap om är frågan om intersektionalitet. Intersektionalitet kan beskrivas som samspelet och/eller skärningspunkter mellan olika dimensioner i olika grupper eller individers livssituationer (Söder & Grönvik, 2008; de los Reyes & Mulinari, 2005). Det kan exempelvis handla om samspelet mellan kön och etnicitet i olika livssituationer. Forskare (Larsson, 2001; Söder & Grönvik, 2008) pekar på att makt- och mångfaldsperspektivet är dåligt belyst inom funktionshinderforskningen och att begreppet funktionshinder sällan relateras till maktstrukturer. I denna avhandling har personer med funktionsnedsättning inte särskiljts åt med avseende på kön trots att tidigare forskning har visat att kön kan ha stor betydelse i arbetslivsriktad rehabilitering (Mowbray, Nicholson & Bellamy, 2003). Detta kommer bland annat till synes i att män gagnas mer av arbetslivsriktad rehabilitering än kvinnor när det gäller anställningsmöjligheter (Mwachofi, 2009; Aakvik & Dahl, 2006). Det är möjligt att kvinnor och män ges skilda förutsättningar att nå, få och behålla en anställning och vi behöver utveckla mer kunskap om

dessa förhållanden för att vi ska kunna uttala oss om kvalitet i och effekter av SE-metoden.

Denna avhandling undersöker förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla ett arbete i en SE-kontext. Den specifika kontexten gör att det inte går att säga om vad som utgör förutsättningar när arbetsgivare, som inte har fått ett sådant stöd, anställer personer med funktionsnedsättning. Det finns i Sverige relativt lite forskning om arbetsgivares perspektiv på att anställa personer med funktionsnedsättning (Nolén, 2005) och denna avhandling pekar på betydelsen av mer kunskap, inte minst för att möta den ökande arbetslösheten hos personer med funktionsnedsättning. Ett angeläget ämne för framtida forskning vore att undersöka vad som utgör förutsättningar för anställning av personer med funktionsnedsättning hos arbetsgivare som inte har fått ett SE-stöd. En sådan forskning skulle även kunna inriktas på att undersöka om olika strukturella förhållanden, exempelvis sektor och bransch, innebär olika förutsättningar.

Slutsatser

Denna avhandling illustrerar hur SE fungerar som utförare på en marknad och på olika sätt samarbetar med de sociala strukturer som omger denna marknad. Detta skapar på olika sätt förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla en anställning. Resultaten i fråga om påverkan av SE på anställningsgrad ligger i linje med tidigare resultat om SE/IPS, vilket indikerar att SE är framgångsrik som metod för såväl personer med psykisk funktionsnedsättning som för personer med andra typer av funktionsnedsättning. SE tycks i den meningen kunna adressera och samarbeta med strukturer som andra insatser inom arbetsmarknads- och socialpolitik har haft svårt att möta. De sociala strukturer som denna avhandling lyfter fram som betydelsefulla i kontexten för SE är normsstrukturer, produktionsstrukturer, ekonomiska incitamentsstrukturer och tillitsstrukturer.

Föreställningar om funktionsnedsättning, arbetsförmåga och anställningsbarhet styr till viss del arbetsgivarens agerande vid rekrytering av personer med funktionsnedsättning. Denna avhandling visar på att arbetsgivarens synsätt på arbetsförmåga är funktionsrelaterat och relateras till vad den enskilde kan utföra i form av produktivt arbete på arbetsplatsen. Inom arbetsmarknads- och socialpolitik kopplas ofta begreppet arbetsförmåga till funktionsnedsättning och diagnos. Det finns således två olika tolkningar i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen där arbetsgivarsidan tolkar och hanterar arbetsförmåga som produktionsrelaterat medan andra rehabiliteringsaktörer tolkar och hanterar arbetsförmåga som funktionsnedsättnings- och diagnosrelaterat. Dessa olika utgångspunkter för tolkning och hantering av begreppet arbetsförmåga kan vara en av anledningarna till att de insatser som ges till personer med funktionsnedsättning inom arbetsmarknadspolitiken inte ger önskad effekt på anställningsgrad. I SE tolkas och förstås arbetsförmåga som miljörelativ vilket är i linje med arbetsgivarens synsätt på arbetsförmåga som produktionsrelaterat.

I en produktionsstruktur är det produktionen som styr vad som betraktas som funktionellt eller inte. Typ av funktionsnedsättning eller diagnos har i detta sammanhang ingen betydelse eftersom det är produktionen som är i fokus. Funktionshinder uppstår i en sådan tolkning då den enskilde inte kan utföra ett produktivt arbete. Arbets sättet i SE har på olika sätt kunnat skapa förutsättningar för en anställd med funktionsnedsättning att utföra ett produktivt arbete på en arbetsplats. Det är dels genom match-

ning till en arbetssituation där den anställde tar en för produktionen värdefull roll och dels genom att ge såväl arbetsgivare som den anställde ett stöd att upprätthålla en önskvärd produktionsförmåga. SE fungerar i denna struktur som en garant för den anställdes produktionsförmåga.

De ekonomiska incitamenten, i form av lönesubventioner, vid anställning av personer med funktionsnedsättning har visat sig vara en (nödvändig?) följeslagare till SE och bidrar till att arbetsgivare upplever det som mindre riskfyllt att anställa. Den ekonomiska incitamentsstrukturen verkar dock kunna leda till ”funktionshinderspecifika” positioner i arbetslivet. Det är positioner där anställda utför enkla arbetsuppgifter som komplement till ordinarie personal till låga löner. Att arbeta i dessa positioner är oftast inte den enskildes egen preferens utan något som man tvingas in i utifrån att det är det jobb som står till buds, med de individuella och strukturella förutsättningar som gäller. Arbetsättet i SE visar sig inte kunna motverka den ekonomiska incitamentsstrukturen, trots att den motsätter sig grundprinciperna i SE, utan snarare förstärka den då de flesta av de anställda i SE återfinns på dessa ”funktionshinderspecifika” positioner i arbetslivet.

Det kan sägas råda en osäkerhet beträffande personer med funktionsnedsättning och arbetsförmåga och anställningsbarhet på arbetsmarknaden. En grundläggande mekanism för att minska osäkerhet är tillit. Tillit visar sig i delstudierna vara en betydelsefull mekanism som arbetsättet i SE på olika sätt adresserar. SE verkar genom att ge arbetsgivare och anställd ett nära och kontinuerligt stöd, som skapats genom lyhördhet och engagemang i personliga relationer, kunna bidra till att skapa tillit i processen. Tillit har i denna kontext fungerat som en betydelsefull mekanism som ökar förutsättningar att personer med funktionsnedsättning når, får och behåller en anställning. Tillit kan därför ses som en viktig faktor som behöver adresseras i metoder som syftar till att stödja arbetslösa att nå, få och behålla ett arbete. Det kanske är särskilt viktigt när det gäller arbetslösa med nedsatt arbetsförmåga eftersom arbetsförmåga, eller rättare sagt, förväntan om en lägre arbetsförmåga hos personer med funktionsnedsättning, kan utgöra en osäkerhetsfaktor.

Referenser

- Aakvik, A. & Dahl, S-Å. (2006). Transitions to employment from labour market enterprises in Norway. *International Journal of Social Welfare*. 2006;15:121-30.
- Abrahamsson, L. (2009). *Att återställa ordningen*. Umeå: Boréa.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Antonson, S. (2002) *Stödets betydelse – supported employment – i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro: Örebro universitet. Universitetsbiblioteket. Skriftserien 71.
- Arbetsförmedlingen (2013). *Åtterrapporing enligt uppdraget för En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011 – 2016*. Dnr: Af - 2011/333721
- Arbetsförmedlingen (2013). *Plan för effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning*
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.26d90090142091f44682ba/Plan_f%C3%B6r_effektutv%C3%A4rdering_AF_FK_1_nov_2013.pdf
- Areberg C. (2013). *Individual Placement and Support (IPS) for persons with severe mental illness – Outcomes of a randomised controlled trial in Sweden*. Lunds universitet; 2013
- Bejerholm, U. & Björkman, T. (2011). Empowerment in supported employment research and practice: Is it relevant? *International Journal of Social Psychiatry* 57(6) 588–595
- Berntson, E. (2011). Marknadsorienterade relationer i arbetslivet – om känslan av att vara anställningsbar. I Garsten, C., Lindvert, J. & Thedvall, R. (red). *Arbetets marknad. Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö:Liber.
- Berntson, E. & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and stress*. Vol 21, nr 3, s. 279-292

- Beyer, S., Brown, T., Akandi, R. & Rapley, M. (2010). A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2010, 23, 290–295
- Bhaskar, R. & Danermark, B. (2006). Metatheory, interdisciplinarity and disability research – a critical realist perspective. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 8(4), 278-297.
- Bond, G.R., Drake, R. E. & Becker, D. R. (2008). An update on randomized controlled trials of evidence based Supported Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31, 280-290.
- Bond G.R., Drake R.E. & Becker, D.R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*. 2012;11(1):32–9.
- Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R.E., Fioritti, A., Knapp, M., et al., (2007). The effective of Supported Employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *Lancet*, 370(9593), 1146-1152.
- Butler, J. K. & Cantrell, R. S. (1984). A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Reports*, 55: 19-28.
- Calmfors L., Forslund, A. & Hemström, M. (2002). *Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens arbetsmarknadseffekter?* IFAU Rapport 2002:8
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R. T. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 427-434.
- Crowther, R., Marshall, M., Bond, G. & Huxley, P. (2001). Vocational rehabilitation for people with severe mental illness. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2012). *Statistisk verktygs-låda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur

- Domzal, C., Houtenville, A. & Sharma, R. (2008). *Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor)*, McLean, VA: CESSI.
- Drake R.E, Bond G.R, & Becker D.R. (2012). *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. Oxford: Oxford University Press; 2012.
- Fejes, A. (2010). Discourses on Employability: Constituting the Responsible Citizen, 2010, *Studies in Continuing Education*, (32), 2, 89-102.
- Forslund, A. & Vikström, J. (2011). *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt*. IFAU Rapport 2011:7
- Fraser, R. T., Johnson, K., Hebert, H., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., & Chan, F. (2010). Understanding Employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 420-426.
- Freitag, M. & Traunmüller, R. (2009). Spheres of trust: An empirical analysis of the foundations of particularised and generalised trust. *European Journal of Political Research* 48: 782–803, 2009
- Freitag, M. (2006). Bowling the state back in: Political institutions and the creation of social capital. *European journal of political research* 45: 123-152.
- Frölich M, Heshmati A. & Lechner M.(2004). A microeconomic evaluation of rehabilitation of long-term sickness in Sweden. *Journal of Applied Economics*. 2004;19:375-96.
- Försäkringskassan (2012). *Tio år med aktivitetsersättning - en studie av situationen för unga med aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga*. Stockholm: Försäkringskassan. Dnr 06961-2011
- Garsten, C. & Jacobsson, K. (2004). *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalized world*. New York: Palgrave Macmillan.
- Garsten, C., Lindvert, J. & Thedvall, R. (2011). *Arbetets marknad. Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.

- Glover, C.M. & Frounfelker, R.L (2011). Competencies of Employment Specialists for Effective Job Development. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14:3, 198-211
- Gold, M. (1978). *Try Another Way Training Course*. Boston, Massachusetts.
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.
- Granovetter, M (2005). The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of Economic Perspective*. Volume 19, Number 1, Pages 33–50
- Granovetter, M. (1985). “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness.” *American Journal of Sociology*. 91:3, pp. 481–510.
- Grönvik, L. (2007). *Definitions of disability in social sciences. Methodological perspectives*. Doctoral Thesis in Sociology: Uppsala university
- Gustavsson, A. (2004). The role of theory in disability research - springboard or strait-jacket? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6:1, 55-70,
- Handisam (2013). *Hur är läget 2013? En uppföljning av funktionshinderspolitiken*. Stockholm: Handisam
- Hernes, T. (1996) Arbete med Bistånd – ett vanligt arbete för ovanliga människor. Ur Hernes, T., Stiles, K. & Bollingmo, G. Red. (1996) *Vägen till arbete. Nytt perspektiv på rehabilitering*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.
- Hetzler, A., Melén D. & Bjerstedt, D. (2005). *Sjuksverige: Försäkringskassan, rehabilitering och utslagningen från arbetsmarknaden*. Stockholm: Symposion
- Hillborg, H. (2010). *Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv – brukarens och de professionellas perspektiv*. Doktorsavhandling i handikappvetenskap, Örebro universitet
- Hiller, H. H. & DiLuzio, L. (2004). The Interviewee and the research interview: Analysing a neglected dimension in research. *CRSA/RCSA*, 41.1 2004

- Holmqvist, M. & Maravelias, C. (2012). Identity regulation in neo-liberal societies: Constructing the "occupational disabled" individual. *Organization* 20(2), 193-211
- Hosmer, L.T. (1995). Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *The academy of management review*, vol 20, No 2, pp. 379-403
- Hännestrand, Bo. (2000). *Samhällets marginalisering av funktionshindrade: problematisering av begreppet diskriminering*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S. & Banks, P. (2008). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2008, 21, 1-18
- Johansson, J. & Abrahamsson, L. (2009). Det goda arbetet bortom Lean. Ur Porsfelt, D. Red, (2009) *Arbetslivsforskning och hållbarhet. Empiriska illustrationer och framtidsvisioner. Arbetsliv i förvandling 2009:1*. Stockholm: Elanders Gotab
- Johansson, P., Aydin, E., Bergendorff, S., Granqvist, N., Josephson, M. & Sohlberg, I. (2010). *Arbetslivsinriktad rehabilitering. Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen*. (S 2010:04)
- Junestav, M. (2004). *Arbetslinjer i svensk socialpolitisk debatt och lagstiftning 1930-2001*. Doktorsavhandling, Uppsala Studies in Economic History, 72. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Kaye, S. H., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536.
- Kaye, S. H. (2009). "Stuck at the Bottom Rung: Occupational Characteristics of Workers with Disabilities." *Journal of Occupational Rehabilitation* 19 (2): 115_128.
- Kinoshita, Y., Furukawa, T.A., Kinoshita, K., Honyashiki, M., Omori I.M., & Marshall M. (2013). Supported employment for adults with severe mental illness. *Cochrane Database Systematic Review*. 2013;(9):CD008297.

- Knutsson, H., & Persson, K. (2001). *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*. IFAU Rapport 2001
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade
- Larsson, S. (2001). Från patient till medborgare – personer med funktionshinder möter ett nytt paradig. *Social Vetenskaplig Tidskrift*, nr 4 årgång 8, s 267-287.
- Larsson, S. (2000). De funktionshindrade och arbetsmarknaden. I Tide-
man, M. (red). *Perspektiv på funktionshinder och handikapp*. Lund:
Studentlitteratur
- Lexén, A., Hofgren, C. & Bejerholm, U. (2013). Reclaiming the worker
role: Perceptions of people with mental illness participating in IPS.
Scandinavian Journal of Occupational Therapy. 2013; 20: 54–63
- Lindqvist, R. (2004). Teoretiska perspektiv på funktionshinder och rehabi-
litering, i Lindqvist, R. & Hetzler, A. (red) *Rehabilitering och välfärds-
politik* (s. 51-77). Lund: Studentlitteratur.
- Louvet, E., Rohmer, O., & Dubois, N. (2009). Social judgment of people
with disability in the work place: How to make a good impression on
employers. *Swiss Journal of Psychology*, 68(3), 153-159.
- Lundin, D & Liljeberg, L (2008). *Arbetsförmedlingens arbete med
nystartsjobben*. IFAU Rapport 2008: 9
- Lysaght, R., Cobigo, V. & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of
employment-related research in intellectual disability from 2000 to
2010: a scoping review. *Disability & Rehabilitation*, 2012; 34 (16):
1339-1350
- Magnusson, L. (2006). Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i
en global värld. Stockholm: Norstedts McMillan, D.W. & Chavis,
D.M. (1986). Sense of community: a definition and a theory. *Journal of
community psychology*, 14, s. 6-23.
- Michailakis, D. (2002). Arbetsmarknadssystemets slutenhet för funktions-
hindrade personer. *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 1 2002, s 15-31.

- Morgan McInnes, M., Demet Ozturk, D., McDermott, S & Mann, J.R. (2010). Does supported employment work? *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 29, Issue 3: pages 506–525
- Mowbray C.T., Nicholson J. & Bellamy, C.D. (2003). Psychosocial rehabilitation service needs of women. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. Fall 2003;27(2):104-113.
- Mwachofi, A.K. (2009). Gender differences in access and intervention outcomes: the case for women with disabilities. *Disability Rehabilitation*. 2009;31 (9):693-700.
- Möllering, G (2001). The Nature of Trust: From Georg Simmel to a Theory of Expectation, Interpretation and Suspension. *Sociology* 2001 35: 403-420
- Nolén, K. (2005). *Ett arbetsliv för människor med funktionshinder?: en litteraturoversikt*. Malmö: Arbetslivsinstitutet Syd
- Nordenfeldt, L. (2009). Begreppet arbetsförmåga. *Socialmedicinsk tidskrift* 3/2009, s 220-228
- Nygren U. *Individual Placement and Support i en socialpsykiatrisk kontext. En väg till arbete för personer med psykiskt funktionshinder?* Umeå universitet; 2012.
- Patton, M. Q. (2000). *Qualitative research & evaluation methods (3rd ed.)*. Newbury Park, California: Sage Publication.
- Peralta, J. (2006). *Den sjuka arbetslösheten - svensk arbetsmarknadspolitik och dess praxis 1978-2004*. Doktorsavhandling, Uppsala studies in economic history 78). Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Portes, A (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 24 (1998), pp. 1-24
- Proposition 1992/93:159 om stöd och service till vissa funktionshindrade
- Prop. 2007/08:1 Finansdepartementet (2007/08:1). Budgetpropositionen för 2008. <http://www.regeringen.se/sb/d/8703/a/88169>
- Prop. 2013/14:1 Finansdepartementet (2013/14:1). Budgetpropositionen för 2014. <http://www.regeringen.se/sb/d/16886/a/223709>
- Putnam. R.D. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster, 2000

- de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämnlikhetens landskap*. Malmö: Liber.
- Ring, P. & Van de Ven, A. (1994). Development Processes of Cooperative Interorganizational Relationships. *Academy of Management Review* 19 (1): 90 – 118 .
- Riksrevisionen 2007:24 *Utanförskap på arbetsmarknaden. Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga*.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C. (1998). Not so Different After All: A Crossdiscipline View of Trust. *Academy of Management Review*, 23:3 pp393–404.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. & Blanck, P. (2009). “Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture.” *Industrial Relations* 48 (3): 381_410.
- Seing, I. (2009). *Arbetsförmåga och funktionshinder i arbetsmarknadspolitikkens lokala praktik*. SCORE Rapportserie 2009:3
- Seing, I. (2011). Möjligheternas marknad? Specialister bedömer “arbetsförmåga”. I Garsten, C., Lindvert, J. & Thedvall, R. (red). *Arbetets marknad. Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.
- Shakespeare, T. (2006). *Disability rights and wrongs*. New York: Routledge.
- Socialförsäkringsbalk (2010:110)
- Socialstyrelsen (2008). *Daglig verksamhet enligt LSS. En kartläggning*. Stockholm: Socialstyrelsen; 2008
- Socialstyrelsen (2010). *Habilitering och rehabilitering Förutsättningar för uppföljning*. Stockholm: Socialstyrelsen; 2010
- Socialstyrelsen (2010b). *Inkomster och utgifter för vissa personer 20–64 år med Funktionsnedsättningar Specialbearbetning av SCB:s undersökning HEK*. Stockholm: Socialstyrelsen; 2010
- Socialstyrelsen (2011). *Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd 2011 -stöd för styrning och ledning*. Stockholm: Socialstyrelsen; 2011
- Socialstyrelsen (2012). *Om evidensbaserad praktik*. Stockholm: Socialstyrelsen; 2012

- Socialstyrelsen (2013). *Utvärdering av försöksverksamheter i kommuner. Individual Placement and Support, individanpassad stöd till arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning*. Stockholm: Socialstyrelsen; 2013
- Socialtjänstlagen 2001:453
- SOU 2003:95. *Arbetskraft: Betänkande från lönebidragsutredningen*. Stockholm, Sweden: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Standing, G (2011). *Prekariatet. Den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos
- Starrin B & Janson S. (2005). Typer av arbete, arbetslöshet och psykosocial ohälsa. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, årg 11, nr 1, 2005.
- Söder, M. & Grönvik, L. (2008). Intersektionalitet och funktionshinder. I. Söder, M. & Grönvik, L.(red.) *Bara funktionshindrad? Funktionshinder och intersektionalitet*. Malmö: Gleerups.
- Taylor, A.C. & Bond, G.R. (2014). Employment Specialist Competencies as Predictors of Employment Outcomes. *Community Mental Health Journal*, (2014) 50:31–40
- Tengland, P-A (2011). The Concept of Work Ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 21, Issue 2, 275-285.
- Tengland, P-A (2006). *Begreppet arbetsförmåga*. IHS Rapport 2006:1
- Thomas, C. (2004). How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society*, 19(6), 569-583.
- Trost, Jan (1993). *Kvalitativa intervjuer*. Studentlitteratur, Lund
- Trädgårdh, L., Wallman Lundåsen, S., Wollebaek, D. & Svedberg, L. (2013). *Den svala svenska tilliten. Förutsättningar och utmaningar*. Stockholm: SNS Förlag
- Tunevall, C.M. (1996). *SIUS- Uppföljning av försöksverksamheten med särskilt introduktions- och uppföljningsstöd för funktionshindrade i arbetslivet*. Delrapport 2. AMS: Vägledningensheten, Serie Vra 1996:3
- Twamley E.W., Jeste D.V. & Lehman A.F. (2003). Vocational rehabilitation in schizophrenia and other psychotic disorders: a literature review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal Nervous Mental Disorders*, 2003;191(8):515–23.

- Unger, D.D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the work force: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.
- Vetenskapsrådet (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.
- Vincent, C. & Warren, S. (2001). "This won't take long..." :interviewing, ethics and diversity. *Qualitative studies in education*, vol.14, no.1, 39-53
- Waterhouse, P., Kimberley, H., Jonas, P., & Nurka, C. (2010). *What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability: Literature review*. Adelaide (Australia): National Centre for Vocational Education Research.
- Wehman, P., Inge, K. J., Revell, G.W. & Brooke, V. A. (2007). *Supported employment and workplace supports: Overview and background*. In P. Wehman, K. J. Inge, G. W. Revell, V. A. Brookes (Eds.), *Real work for real pay* (pp. 117-139). Baltimore, MD: Paul H Brookes.
- Wehman, P., Revell, G.W & Brooke W.A (2003). Competitive Employment Has It Become the "First Choice" Yet? *Journal of Disability Policy Studies* Vol. 14/No. 3/ 2003/pp. 163-173
- Williamson, O. E. (1979). Transaction-cost economics: The governance of contractual relations. *Journal of Law and Economics*, 22(2), 233-261.
- Wistow, R. & Schneider, J. (2003). Users' views on supported employment and social inclusion: a qualitative study of 30 people in work.. *British Journal of Learning Disabilities*. Volume 31, Issue 4, pages 166–173, December 2003
- WHO (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva: World Health Organization.
- Wolfensberger, W. & Thomas, S. (1994). An analysis of the client role from a Social Role Valorization perspective. *SRV-VRS: The International Social Role Valorization Journal*, 1(1), 3-8.
- Zucker, L.G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840– 1920. *Research in Organizational Behaviour*, 8: 53–111.

PUBLIKATIONER *i serien* STUDIES FROM THE
SWEDISH INSTITUTE FOR DISABILITY RESEARCH

1. Gustafson, Stefan (2000). *Varieties of reading disability*.
2. Lundqvist, Anna (2001). *Cognitive functions in drivers with brain injury – anticipation and adaptation*.
3. Andersson, Ulf (2001). *Cognitive deafness*.
4. Fredriksson, Carin (2001). *Att lära sig leva med förvärvad hörselnedsättning sett ur parperspektiv*.
5. Lundberg, Gunnar (2002). *Signs, Symptoms and Disability Related to the Musculo-Skeletal System*.
6. Kjellberg, Anette (2002). *Participation – Ideology and Everyday Life*.
7. Gustavsson Holmström, Marie (2002). *Föräldrar med funktionshinder – om barn, föräldraskap och familjeliv*.
8. Samuelsson, Kersti (2002). *Active wheelchair use in daily life*.
9. Jansson, Marie (2003). *Två kön eller inget alls. Politiska intentioner och vardagslivets realiteter i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen*.
10. Bergemalm, Per-Olof (2004). *Audiological and cognitive long-term sequelae from closed head injury*. Örebro universitet.
(ingår även i serien Örebro Studies in Medicine)
11. Molin, Martin (2004). *Att vara i särklass – om delaktighet och utanförskap i gymnasiesärskolan*.
12. Jerlinder, Kajsa (2005). *Rättvis idrottsundervisning för elever med rörelsehinder – dilemma kring omfördelning och erkännande*.
Licentiat, ej till försäljning. Örebro universitet.
13. Carlsson, Per-Inge (2005). *Hearing impairment and deafness. Genetic and environmental factors – interactions – consequences. A clinical audiological approach*. Örebro universitet.
(ingår även i serien Örebro Studies in Medicine)
14. Hällgren, Mathias (2005). *Hearing and cognition in speech comprehension. Methods and applications*.
15. Boström, Katrin (2005). *Living with deteriorating and hereditary disease. Experiences over ten years of persons with muscular dystrophy and their next of kin*. Örebro universitet.

16. Thyberg, Ingrid (2005). *Disease and disability in early rheumatoid arthritis*.
17. Bengtsson, Staffan (2005). "Varför får jag icke följa med dit fram?" *Medborgarskapet och den offentliga debatten om dövstumma och blinda 1860–1914*.
18. Rudner, Mary (2005). *Modalities of Mind. Modality-specific and nonmodality-specific aspects of working memory for sign and speech*.
19. Danielsson, Henrik (2006). *Facing the Illusion Piece by Piece. Face recognition for persons with learning disability*.
20. Strandberg, Thomas (2006). *Vuxna med förvärvad traumatisk hjärnskada – omställningsprocesser och konsekvenser i vardagslivet*. Örebro universitet.
21. Käcker, Pia (2007). *Nycklar till kommunikation: kommunikation mellan vuxna personer med grav förvärvad hjärnskada och personernas närstående, anhöriga och personal*.
22. Larsson Abbad, Gunvor (2007). "Aspergern, det är jag" – en intervjustudie om att leva med Asperger syndrom.
23. Ferreira, Janna (2007). *Sounds of silence – phonological awareness and written language in children with and without speech*.
24. Levén, Anna (2007). *Postponed plans – prospective memory and intellectual disability*.
25. Edvardsson, Tanja (2008). *Consequences of brain tumours from the perspective of the patients and of their next of kin*. Örebro universitet.
26. Möller, Kerstin (2008). *Impact on participation and service for persons with deafblindness*. Örebro universitet.
27. Öberg, Marie (2008). *Approaches to audiological rehabilitation with hearing aids: Studies on pre-fitting strategies and assessment of outcomes*.
28. Yilmaz, Maria (2009). *Social interaction and participation in activities of everyday life among persons with schizophrenia*. Örebro universitet.
29. Dahlström, Örjan (2009). *Focus on Chronic Disease through Different Lenses of Expertise. Towards Implementation of Patient-Focused Decision Support Preventing Disability: The example of Early Rheumatoid Arthritis*.

30. Wass, Malin (2009). *Children with Cochlear Implants: Cognition and Reading Ability*.
31. Keselman, Olga (2009). *Restricted participation: Unaccompanied children in interpreter-mediated asylum hearings in Sweden*.
32. Rydberg, Emelie (2010). *Deaf people and the labour market in Sweden. Education – Employment – Economy*. Örebro universitet.
33. Jerlinder, Kajsa (2010). *Social rättvisa i inkluderande idrottsundervisning för elever med rörelsehinder – en utopi?* Örebro universitet.
34. Hillborg, Helene (2010). *Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv – brukarens och de professionellas perspektiv*. Örebro universitet.
35. Sundqvist, Annette (2010). *Knowing me, knowing you – Mentalization abilities of children who use augmentative and alternative communication*.
36. Germundsson, Per (2011). *Lärare, socialsekreterare och barn som far illa. Om sociala representationer och interprofessionell samverkan*. Örebro universitet.
37. Birberg Thornberg, Ulrika (2011). *Fats in Mind: Effects of Omega-3 Fatty Acids on Cognition and Behaviour in Childhood*.
38. Bjarnason, Sif (2011). ”– Jobbet är kommunikation”. *Om användning av arbetshjälpmiddel för personer med hörselnedsättning*. Licentiat. Örebro universitet.
39. Adolfsson, Margareta (2011). *Applying the ICF-CY to identify everyday life situations of children and youth with disabilities*.
40. Zetterqvist, Vendela (2011). *Tinnitus : an acceptance-based approach*.
41. Klang, Nina (2012). *Applicability of the ICF-CY to describe functioning and environment of children with disabilities*. Örebro universitet.
42. Maxwell, Gregor (2012). *Bringing more to participation. Participation in school activities of persons with Disability within the framework of the International Classification of Functioning, Disability and Health for Children and Youth (ICF-CY)*.

43. Falkmer, Marita (2013). *From Eye to Us. Prerequisites for and levels of participation in mainstream school of persons with Autism Spectrum Conditions.*
44. Dahlin-Redfors, Ylva (2013): *Otosclerosis, clinical long-term perspectives.*
45. Hesser, Hugo (2013): *Tinnitus in Context – A Contemporary Contextual Behavioral Approach.*
46. Flynn, Traci (2013): *Hearing and middle ear status in children and young adults with cleft palate.*
47. Josephson, Iréne (2013): *Utrymme för deltagande, beslutsprocesser i möten mellan patienter med ospecifika ländryggsbesvär och sjukgymnaster i primär vård.*
48. Simmeborn Fleischer, Ann (2013): *”Man vill ju klara sig själv” Studievardagen för studenter med Asperger syndrom i högre studier.*
49. Mårdh, Selina (2013): *Cognitive erosion and its implications in Alzheimer’s disease.*
50. Andersson, Eva (2013). *Hörselscreening av en population med utvecklingsstörning. Utvärdering av psykoakustisk testmetod och av OAE-registrering som komplementär metod. Licentiat.*
51. Mineur, Thérèse (2013). *Skolformens komplexitet – elevers erfarenheter av skolvardag och tillhörighet i gymnasiesärskolan. Örebro universitet.*
52. Channapatna Manchaiah, Vinaya Kumar (2013). *Evaluating the process of change: Studies on patient journey, hearing disability acceptance and stages-of-change.*
53. Hoi Ning (Elaine) Ng (2013). *Cognition in hearing aid users: Memory for everyday speech.*
54. Classon, Elisabet (2013). *Representing sounds and spellings Phonological decline and compensatory working memory in acquired hearing impairment.*
55. Arvidsson, Patrik (2013). *Assessment of participation in people with a mild intellectual disability. Örebro universitet.*
56. Hultman, Elin (2013). *Barnperspektiv i barnvårdsutredningar - med barns hälsa och barns upplevelser i fokus.*

57. Sundewall Thorén, Elisabet (2014). *Internet Interventions for Hearing Loss. Examining rehabilitation Self-report measures and Internet use in hearing-aid users.*
58. Mishra, Sushmit (2014). *Exploring Cognitive Spare Capacity: Executive Processing of Degraded Speech.*
59. Gustafsson, Johanna (2014). *Supported employment i en svensk kontext.* Örebro universitet.