



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

---

# Vilken betydelse har ett arbete för psykiskt funktionsnedsattas välbefinnande?

En kartläggning av Gävle kommuns arbetsmarknadspolitiska program

My Boman  
Angelica Ryderdahl

2014

Examensarbete, 15 hp  
Kvantitativa och kvalitativa metoder  
Socionomprogrammet

Handledare: John Lilja  
Examinator: Dimitris Michailakis

---

## **Förord**

Vi vill ge ett tack till alla respondenter som deltagit och berättat om sina upplevelser. Vi vill även rikta ett tack till vår handledare John Lilja som gett oss vägledning och goda råd.

Avslutningsvis ett stort tack till våra familjer för tålamod och stöd under den här tiden.

*Gävle januari 2014*

*My Boman & Angelica Ryderdahl*

## **Sammanfattning**

Studiens syfte var att analysera arbetets betydelse för psykiskt funktionsnedsattas välbefinnande samt upplevelsen av att delta i Gävle kommuns arbetsmarknadspolitiska program. En kvalitativ ansats användes. Sju semistrukturerade intervjuer genomfördes utifrån ett kriterieurval med psykiskt funktionsnedsatta personer som erhållit anställning i programmet. Data analyserades med induktiv tematisk analys. I analyserna framkom att respondenterna betonade vikten av struktur, betydelsen av att ha ett nätverk i form av arbetskamrater samt en känsla av tillhörighet/delaktighet som viktiga aspekter för välbefinnande. Resultatet visade att arbetet hade en positiv inverkan på respondenternas känsla av välbefinnande. Resultatet analyserades och diskuterades utifrån teoretisk utgångspunkter socialkonstruktivism, KASAM och attributionsteori.

**Nyckelord:** Psykisk funktionsnedsättning, arbetsmarknadspolitiskt program, arbetsliv, välbefinnande

**Title:** The importance of being employed for the well-being of persons with mental disabilities.

**Abstract**

The aim of our study was to analyze the importance of employment for people with mental disabilities and their experience of being involved in Gavle municipality labor market program. A qualitative approach was used where seven semi-structured interviews were conducted. A criterion sampling was used with persons who obtained employment in the labor market program. Data were analyzed with inductive thematic analysis. The result showed that the respondents emphasized the importance of structure, the importance of having a network in the form of colleagues and a sense of belonging / participation. These three aspects were of importance for the respondents' wellbeing. Finally, the results were analyzed and discussed from social constructivism, KASAM- theory and attribution theory.

**Key words:** disability, labor market program, employment, well-being

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Syfte och frågeställningar</b>	<b>2</b>
2.1	Centrala definitioner	2
<b>3</b>	<b>Arbetsmarknadsenheten – Gävle kommun</b>	<b>4</b>
3.1	Beslutsgången för trygghetsanställning	5
<b>4</b>	<b>Metod</b>	<b>6</b>
4.1	Datainsamlingsmetod	6
4.2	Urval av deltagare	7
4.3	Analysmetod	7
4.4	Litteratursökning	8
4.5	Validitet och reliabilitet	8
4.6	Vetenskapsfilosofi	8
4.7	Forskningsetiska överväganden	9
<b>5</b>	<b>Teoretiska utgångspunkter</b>	<b>9</b>
5.1	Socialkonstruktivistisk teori	9
5.2	KASAM	11
5.3	Attributionsteori	12
<b>6</b>	<b>Kunskapsområde</b>	<b>13</b>
6.1	Psykiatrireformen	13
6.2	Inkludering på arbetsmarknad	14
6.3	Arbetslinjen	16
6.4	Likabehandling	17
<b>7</b>	<b>Resultat</b>	<b>19</b>
7.1	Beskrivning av respondenter	19
7.2	Teman och underteman	20
7.3	Tema 1 – Vikten av struktur	21
7.4	Tema 2- Betydelsen av ett nätverk	22
7.5	Tema 3- Känslan av sin egen betydelse	24
7.6	Generell upplevelse av arbetet	27
<b>8</b>	<b>Analys</b>	<b>27</b>
8.1	Vikten av struktur	27
8.2	Betydelsen av ett nätverk	28
8.3	Känslan av egen betydelse	29
<b>9</b>	<b>Diskussion</b>	<b>32</b>
9.1	Metoddiskussion	34
9.2	Förslag till fortsatt forskning	36
<b>10</b>	<b>Referenser</b>	<b>37</b>
	<b>Bilaga 1 - Intervjuguide</b>	<b>40</b>
	<b>Bilaga 2 - Informationsbrev</b>	<b>42</b>

# 1 Inledning

Arbetslösheten bland människor med funktionsnedsättning är dubbelt så stor jämfört med resten av befolkningen. Att inkludera funktionsnedsatta på arbetsmarknaden och därmed bli självförsörjande är en viktig socialpolitisk fråga som är högaktuell (Elmér, Blomberg, Harrysson & Petersson, 2000). Att ha ett arbete är inte enbart betydelsefullt på grund av självförsörjning, utan medför även positiva sociala effekter på människor. Genom arbete skapar människor en identitet och får tillgång till sociala nätverk (Ineland, Molin & Sauer, 2009). Bland de funktionsnedsatta är arbetslösheten störst hos gruppen med psykiska funktionsnedsättningar som till stor del försörjer sig genom sjukförsäkring. Vi har därför valt att begränsa oss till den målgruppen i vårt arbete. En rapport från Socialstyrelsen (SOU, 2012) visar att människor med psykiska funktionsnedsättningar har väsentliga svårigheter när det handlar om delaktighet i samhället. Rapporten visar att svårigheterna som målgruppen möter inte enbart är en följd av själva funktionsnedsättningen utan de möts av hinder i omgivningen. Det har visat sig att människor med psykiska funktionsnedsättningar ofta lever i en utsatt situation där de grundläggande behoven inte är tillgodosedda, såsom en meningsfull sysselsättning.

Inom funktionshinderspolitiken är den grundläggande principen att alla människor, oavsett förmåga, ska ha samma möjligheter och rättigheter att delta i samhället. Människor med funktionsnedsättning ska oavsett ålder eller bakgrund kunna bli fullt delaktiga i samhällslivet och på arbetsmarknaden. Deltagandet innebär att alla människor skall kunna arbeta efter sin egen förmåga. Negativa attityder, förutfattade meningar och okunskap gentemot människor med funktionsnedsättningar är stora hinder för målgruppen i arbetslivet (Karlsson, 2008; SKL, 2012), vilket medför att detta forskningsområde är mycket relevant för socialt arbete.

Det är en stor utmaning för samhället att ge de psykiskt funktionshindrade en meningsfull sysselsättning eftersom psykiskt funktionsnedsatta har svårare att konkurrera om jobben då kraven på arbetsmarknaden har blivit högre. Vissa kommuner och stadsdelar har använt statsbidrag och offentliga bidrag för att bygga upp eller förstärka en meningsfull sysselsättning för psykiskt funktionshindrade (SKL, 2012). I en rapport från Socialstyrelsen (2011) uppgav 53 kommuner att de arbetade med metoden *supported employment* som innebär en metodik där individen ges stöd för att få och behålla ett arbete. Syftet med *supported employment* är att ge stöd till individen att få behålla ett konkurrensutsatt arbete på den reguljära arbetsmarknaden. På liknande sätt har Gävle kommun använt statsbidrag för att

kunna möjliggöra denna typ av insats till kommuninvånare med funktionsnedsättning. Gävle kommuns arbetsmarknadspolitiska program arbetar med att hitta anställningar till funktionsnedsatta på den reguljära arbetsmarknaden. Hittills har 86 personer fått anställning inom kommunens olika förvaltningar: omvårdnad, socialtjänst, skola, samhällsbyggnad, kultur och fritid. Kravet på förvaltningarna är att hitta arbetsuppgifter som är anpassade för individens egen förmåga samt till nytta för medborgarna. Anställningen är en trygghetsanställning, eller utvecklingsanställning, och sker i samarbete med arbetsförmedlingen.

Arbetslivsfrågor för psykiskt funktionsnedsatta är ett ämne som är relativt outforskat, men ett viktigt socialt problem. Psykiskt funktionsnedsatta har sämre levnadsvillkor och fysisk hälsa än genomsnittssvensken (SOU, 2012). En ökad kunskap om arbetets betydelse för psykiskt funktionsnedsattas livssituation är nödvändig och mycket relevant för socialt arbete. Kunskapen kan bidra till långsiktiga förbättringar för målgruppens möjlighet till arbete som därigenom främjar hälsa och välbefinnande. Syftet med föreliggande studie är att fylla ut en del i denna kunskapslucka.

## **2 Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att beskriva och analysera arbetets betydelse för psykiskt funktionsnedsatta samt belysa upplevelsen av att delta i Gävle kommuns arbetsmarknadspolitiska program.

- Vilken betydelse har arbetet fått för välbefinnandet hos de psykiskt funktionsnedsatta som fått anställning?
- Hur upplever personerna deltagandet i det arbetsmarknadspolitiska programmet?

### **2.1 Centrala definitioner**

I Socialstyrelsens termbank definieras funktionsnedsättning som en nedsättning av psykisk, fysisk eller intellektuell förmåga. Funktionsnedsättning uppstår till följd av sjukdom eller till följd av medfödd eller förvärvad skada. Skadorna eller sjukdomarna kan vara av bestående eller övergående natur. Begreppet funktionshinder är själva begränsningen som funktionsnedsättningen leder till. Det kan handla om svårigheter att klara sig själv i vardagen

med sociala relationer och arbetsliv. Framförallt handlar det om bristfällig tillgänglighet i omgivningen som blir till ett hinder (Socialstyrelsens termbank)

### *2.1.1 Psykiskt funktionshinder/funktionsnedsättning*

Hydén (2005) beskriver att det i Västeuropa på 1800-talet fanns ett starkt inflytande av religiösa förklaringar till psykisk sjukdom. De personer som hade hörselhallucinationer trodde man stod i direkt förbindelse till högre makter. Detta var tidiga försök att förstå och kunna förklara människors olikheter. Senare försökte man förstå dessa tillstånd genom diagnosiska system. Problemet låg hos individen och skulle behandlas utifrån det. Diagnoser namngavs, t.ex. schizofreni och neuros. Ur ett medicinskt perspektiv såg man till det som var sjukt eller friskt hos personen. Psykisk sjukdom innebar då ur ett psykiatriskt perspektiv en psykossjukdom av något slag. På 1900-talet uppmärksammades sociala faktorer genom att man studerade hur arbete, utbildning och boende påverkade den psykiska hälsan. Under slutet av 1950-talet visade forskningsrapporter att boende på mentalsjukhus inte bidrog till en positiv hälsa. Avvecklingen av mentalsjukhusen innebar att de flesta människor med psykiska funktionsnedsättningar bor hemma idag. De medicinska aspekterna står inte längre i fokus utan nu ligger betydelsen hos de funktionella aspekterna av sjukdomen. En psykisk funktionsnedsättning idag innebär allvarliga och långa konsekvenser av en psykisk sjukdom. Definitionen av ett psykiskt funktionshinder är ett komplext problem, då det beror på vilka glasögon betraktaren har och vilket syftet är. Fältet präglas av professionella, organisatoriska, politiska och ekonomiska intressen (Hydén, 2005).

I en rapport från Nationell psykiatrisamordning (2006, s.6) definieras begreppet psykiskt funktionshinder som: *En person har ett psykiskt funktionshinder om han eller hon har väsentliga svårigheter med att utföra aktiviteter på viktiga livsområden och dessa begränsningar har funnits eller kan antas komma att bestå under en längre tid. Svårigheterna ska vara en konsekvens av psykisk störning.* Grundprincipen är att alla som fått, eller kunnat få, diagnosen psykisk sjukdom eller psykisk störning kan få konsekvenser som kan beskrivas som psykiskt funktionshinder. Psykisk sjukdom, eller störning, är ett samlingsbegrepp för alla tillstånd som har diagnostiserats som psykiatriska, vilket innebär att personerna fyllt diagnoskriterierna för psykisk sjukdom. Gruppen domineras av personer med personlighetsstörning, psykossjukdom eller en allvarlig affektivt syndrom. Högfungerande personer med neuropsykiatriska tillstånd, samsjuklighet mellan missbruk/beroende och annan psykisk störning ingår också (Nationell psykiatrisamordning, 2006).



### *2.1.2 Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning*

En neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF) innebär att hjärnan fungerar annorlunda än hos andra människor. NPF är medfödd och består under hela livstiden. Personer med NPF har ofta problem med sina sociala relationer och samspelet med andra. På riksförbundet Attentionens hemsida beskrivs neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som svårigheter som beror på hur hjärnan fungerar. De vanligaste funktionsnedsättningarna är ADHD, Aspergers syndrom, Tourettes syndrom och Tvångssyndrom-OCD. Personerna har ofta svårigheter med reglering av sin uppmärksamhet, impuls kontroll och aktivitetsnivå. Problem kan också uppstå i samspel med andra människor genom svårigheter med inläring, minne och att uttrycka sig i tal och skrift. Svårigheter kan visa sig i större eller mindre grad hos olika personer. När svårigheterna blir så stora att det påverkar individens möjlighet att fungera i samhället och att utvecklas blir det en funktionsnedsättning (<http://www.attention-riks.se/index.php/npfl.html>).

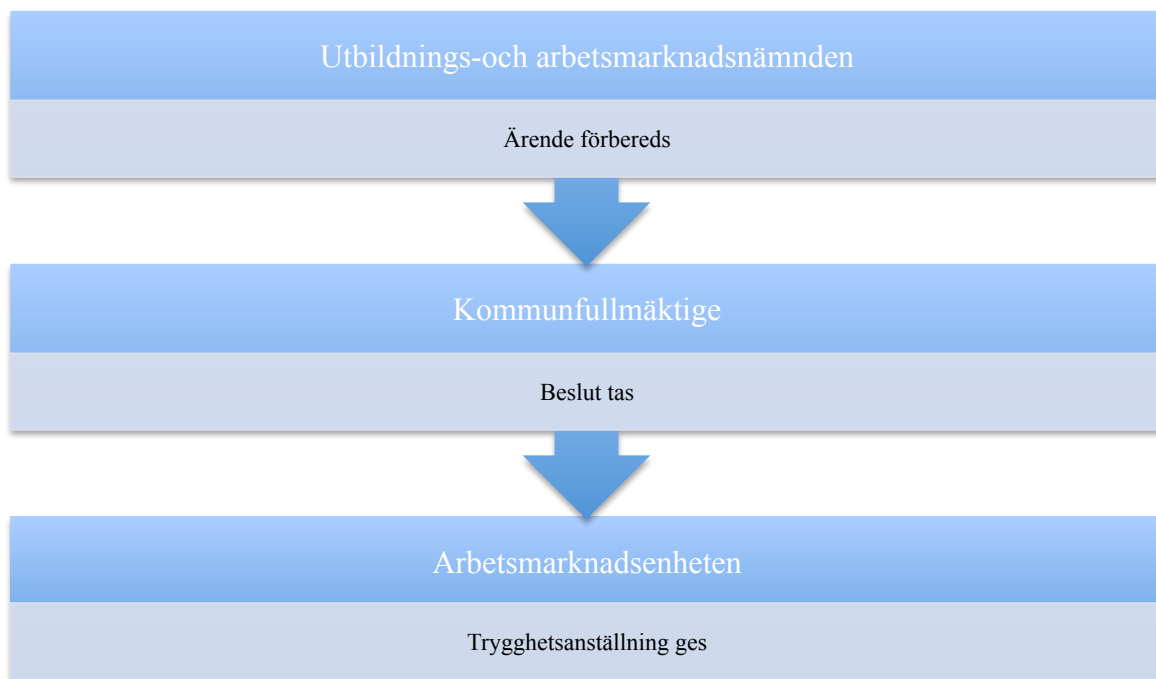
### *2.1.3 Trygghetsanställning*

Arbetsmarknadspolitiska insatser och program kan ge hjälp. Arbetssökanden som har en funktionsnedsättning som medfört nedsatt arbetsförmåga kan få insatser som kallas för trygghetsanställning. Den ges när behoven för den funktionsnedsatta inte kan tillgodoses på något annat sätt. Trygghetsanställning innebär att individen ges möjlighet till att utveckla och pröva sin arbetsförmåga genom olika utvecklingsinsatser och arbeten. Det finns ingen tidsgräns för trygghetsanställningen och den omfattas av lagen om anställningsskydd, LAS. Den som anordnar ett arbete till personen kan få ett bidrag och den anställde får alltså lönesubvention. Lönesubvention ges för att främja den arbetssökande att få ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden. Det är en behovsprövad stödform och prövas i fall till fall av Arbets- och näringsbyrån, vars syfte är att hjälpa till med yrkesval, karriärplanering, söka arbete, sysselsättning och utbildning. De är även behjälpliga vid frågor om arbetstillstånd, arbetslöshetskydd samt hur man blir en egen företagare ([www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)).

## **3 Arbetsmarknadsenheten – Gävle kommun**

Utbildnings och arbetsmarknadsnämnden är politiskt ansvarig för flera verksamhetsområden i Gävle kommun, bland annat för verksamheten arbetsmarknadsenheten. I kommunfullmäktige så fastställs mål och riktlinjer för kommunens verksamheter. De ärenden fullmäktige fattar

beslut om har tidigare behandlats i nämnder och styrelser. Tjänstemännen i verksamheten verkställer de beslut som tagits. Gävle kommun tog beslut i kommunfullmäktige 2010 att minst 1,5 % av de anställda inom kommunen ska ha en funktionsnedsättning. Uppdraget sker under en 4-årsperiod och målet är att 115 personer med funktionsnedsättning ska anställas under den perioden. Arbetsmarknadsenheten är ansvarig för uppdraget och finansieringen sker genom statsbidrag och kommunens medel. Storleken på statsbidraget bedöms utifrån den enskilda personens funktionsnedsättning. I snitt betalar staten ca 80 % av lönen och resterande finansierar kommunen. Anställningarna ges inom olika förvaltningar; kultur & fritid, omvårdnad, samhällsbyggnad, skola och socialtjänst. Det kan exempelvis vara inom förskolan, äldreboende eller fastighetskötsel.



Figur 1. Beslutsgången

### 3.1 Beslutsgången för trygghetsanställning

Arbetsmarknadsenheten har uppdraget att anställa och ta fram platser, de betalar även lön till de anställda. På arbetsmarknadsenheten finns konsulenter som arbetar med praktik och trygghetsanställningar för målgruppen. Konsulenterna beskrivs vara spindeln i nätet. De ska stötta, följa upp och hjälpa till med kontakter som underlättar för arbetstagaren. Förutsättningen för att vara arbetstagare inom programmet är att ha en diagnos som funktionsnedsatt. Diagnosen föregås vanligtvis av läkare och försäkringskassa. Personerna

som får anställning kommer från gymnasiesärskolan, daglig verksamhet, Treklövern (verksamhet för psykisk funktionsnedsättning) och arbetsförmedlingen. Anställningen föregås av en arbetsträning på den aktuella arbetsplatsen för personen ska se hur det fungerar, vad personen klarar av och hur många procent av heltid denne kan arbeta. Arbetsträningen är vanligtvis runt tre månader och som mest sex månader. Detta anpassas efter individens behov. Arbetsträning kan övergå till en *trygghetsanställning* som ska vara livslång men utvärderas årligen av konsulent, arbetsförmedlingen och personen i fråga (se Figur 1). Ingångslönen för trygghetsanställningar i Gävle är 14 800 kr. Det finns ett långsiktigt politiskt mål inom arbetsmarknadsenheten som innebär ett anpassat arbete för individen, handledarstöd och specialiststöd vid behov. Kravet på förvaltningarna är att hitta arbetsuppgifter som är anpassade för individen och till nytta för medborgarna.

## **4 Metod**

Under detta avsnitt beskrivs datainsamlingsmetod, studiens urval, analysmetod, litteratursökning, validitet och reliabilitet samt vetenskapsfilosofiska och etiska ställningstaganden. Backmans (2008) riktlinjer för uppsatsskrivande har följts.

### **4.1 Datainsamlingsmetod**

Utifrån studiens syfte har kvalitativa intervjuer valts, vilket innebär att vi är ute efter respondenternas egen livsvärld och tankar kring ett fenomen (Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005). Målet med kvalitativ forskningsintervju är att få så rika och nyanserade svar som möjligt av intervjupersonerna. En halvstrukturerad intervjuguide användes med ett antal förutbestämda frågor kopplade till studiens syfte och frågeställningar. Intervjuguiden innehöll inledande frågor, en skattning av KASAM på en sjugradig Likert-skala samt fyra ytterligare frågeområden (Se bilaga 1). Under intervjuernas gång fanns det också möjlighet att ställa följdfrågor som ger utrymme för intervjun att utvecklas (Langemar, 2008).

Genom vår kontakt på Arbetsmarknadsenheten i Gävle kommun fick vi kontakt med verksamhetschefen som ansvarar för trygghetsanställningar. Verksamhetschefen tillfrågade via sina konsulenter femton personer om deltagande i studien. Av dessa femton ville sju personer delta. Personerna fick via sin handledare ta del av ett informationsbrev (Se bilaga 2)

innan intervjutillfället. Totalt genomfördes sju intervjuer. Samtliga intervjuer spelades in på band och transkriberades efter intervjutillfället. Intervjuerna genomfördes på respektive persons arbetsplats och varade mellan 25-45 minuter. Under intervjuerna ställde en av oss frågorna och den andre skötte inspelningen och antecknade. Detta medförde att den som var moderator kunde ha fullt fokus på intervjupersonen och ställa lämpliga följdfrågor. Patton (2002) beskriver detta tillvägagångssätt som fördelaktigt.

## **4.2 Urval av deltagare**

Ett kriterieurval har använts i studien. Patton (2002) beskriver kriterieurval där urvalet baseras på vissa förutbestämda kriterier som anses viktiga. Vid kvalitativ analys anses kriterieurval vara särskilt användbart vid studier kring olika program eller system. Kriterierna för urvalet delgavs kontaktpersonen vid Gävle kommun. Det främsta kriteriet var att personerna skulle delta i arbetsmarknadspolitiska programmet. Ett annat kriterium var att deltagarna skulle ha avslutat grundskolan och dessutom önskade vi en jämn könsfördelning. Totalt deltog sju personer i studien, varav tre män och fyra kvinnor i åldern 20-51 år.

## **4.3 Analysmetod**

Intervjuerna analyserades med tematisk induktiv metod. Patton (2002) beskriver induktiv design där strategin är att hitta teman utifrån det insamlade materialet utan att ha förutbestämda teorier. Genom att läsa data flera gånger utan att göra antaganden eller hypoteser innan lät vi materialet visa vilka teman som var viktiga. Hayes (2000) beskriver tematisk analys i sju steg. Det första steget innebar att vi lyssnade och transkriberade alla intervjuer ordagrant. Efter det läste vi transkriberingarna, var för sig, och intressanta delar eller nyckelord i intervjuerna antecknades. Nästa steg innebar att vi delade in dessa nyckelord i preliminära teman, detta gjordes också individuellt. Sedan gick vi gemensamt genom relevanta teman och definierade våra val. När definitionerna av temana var klara undersöktes alla transkriberingar återigen för att hitta lämpliga citat till varje tema. Därefter bestämdes varje temas namn, definition och tillhörande data. Sista steget i den tematiska analysen innebar att vi valde ut relevanta citat som passade under varje tema. Dessa teman redovisas i resultatdelen.

#### **4.4 Litteratursökning**

Databaserna som använts vid litteratursökningen är: Pro Quest, Google scholar, Libris och Web of Science. Vi har använt sökorden: funktionshinder, arbetsliv, psykisk funktionsnedsättning, work, employment, disability, delaktighet, marginalisering.

#### **4.5 Validitet och reliabilitet**

Validitet inom kvalitativa metoder kan medföra svårigheter, eftersom forskaren är ett mätinstrument samtidigt som tolkare av den insamlade dataanalysen. För att få hög validitet var det viktigt att vi skulle få så rika och tydliga beskrivningar som möjligt av våra intervjupersoner. Detta understöddes genom att vi formulerade våra intervjufrågor så att de verkligen svarade på och mätte det vi vill ha besvarat (Kvale, 2009; Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005).

Reliabilitet i kvalitativa studier kan kopplas till resultatens konsistens. Konsistensen säkrades i föreliggande studie genom att vi ställde samma sorts frågor med olika formuleringar. För att ytterligare öka reliabiliteten genomfördes de tre första stegen i den tematiska analysen av oss båda. Det blev därmed tydliggjort om analyserna, de funna temana och undertemana, skiljde sig åt eller liknade varandra. Vi turades också om att vara intervjuare och assisterande vid intervjutillfällena samt transkriberade samma avsnitt ur intervjuerna för att ytterligare öka reliabiliteten. Detta kallas intersubjektiv reliabilitet (Larsson et al., 2005).

#### **4.6 Vetenskapsfilosofi**

Ett hermeneutiskt synsätt används i vår studie. Genom att tolka hermeneutiskt försöker forskaren förstå språket och textens mening (Kvale, 2009). Inom hermeneutiken är språket centralt, det är genom det som vi tolkar våra erfarenheter. En hermeneutisk forskningsprocess syftar till att konstant förändra och utvidga forskarens förståelse. Det sker genom en medvetenhet kring språkets betydelse. Forskaren bör ständigt reflektera över de tolkningar hen gör (Langemar, 2008). Kvale (2009) beskriver att hermeneutisk tolkning innebär ett ständigt växlande mellan att tolka delar av datainsamlingen och tolka helheten. Utifrån det kan sedan olika teman urskiljas.

#### **4.7 Forskningsetiska överväganden**

Hänsyn har tagits till Vetenskapsrådets forskningsetiska ställningstaganden (2002) angående samtyckeskrav, informationskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav. Samtyckes- och informationskravet tillgodosågs genom att intervjupersonerna informerades innan intervjun om studiens syfte och att medverkan var frivillig samt att de därefter undertecknade ett samtyckesformulär. Respondenterna gavs möjlighet att när som helst kunna avbryta intervjun och de fick skriftligt lämna sitt samtycke att delta i studien. Eftersom alla respondenter var över 18 år så behövdes inte målsmans samtycke. Konfidentialitetskravet tillgodosågs genom att vi inte nämner deras namn och i vissa fall ej heller arbetsplatsen. Respondenterna kunde i informationsbrevet läsa vad konfidentialitet innebar. Nyttjandekravet följdes genom att det insamlade materialet endast används för forskningsändamål. Respondenterna fick även information om att de får ta del av studiens resultat om intresse finns.

### **5 Teoretiska utgångspunkter**

Vi har valt teorierna socialkonstruktivism, KASAM och attributionsteori. Dessa teorier kommer att beskrivas i detta avsnitt.

#### **5.1 Socialkonstruktivistisk teori**

Grundtanken i socialkonstruktivistisk teori handlar om skapandet av kunskap. Burr (2003) beskriver att socialkonstruktivistisk teori grundar sig på fyra antaganden: ett *kritiskt förhållningssätt mot allmänt vedertagen kunskap*; betydelsen av en *kulturell och historisk kontext*; kunskap upprätthålls av *sociala processer* samt att *social handling och kunskap* ses som nära sammanbundna. Kunskap som ett socialt fenomen uppkommer genom social interaktion med andra i en viss kulturell och historisk kontext. En allmänt vedertagen kunskap anses inte utgöra en absolut sanning eftersom kunskap är föränderlig och beroende av omständigheter (Burr, 2003). Payne (2010) anser att kunskap bygger på sociala strukturer där individer samspelar med varandra. En stor del grundar sig i kulturella, historiska och sociala kontexter. Förståelsen av verkligheten skapas genom mellanmännliga samspel där utbyten i

kulturella, historiska och sociala sammanhang har en stor vikt. Mänsklig förståelse av en situation kan ses utifrån dessa delar (Payne, 2010).

Psykisk funktionsnedsättning som en social konstruktion är kontextbunden. Med det menas att människor har föreställningar utifrån det sammanhang vi lever. Det som har stor betydelse är normer, värderingar, kulturella synsätt och i vilken tid och rum vi befinner oss i (Lindqvist & Sauer, 2007). Den psykiskt funktionsnedsattas upplevelse av sig själv styrs mycket av relationen mellan funktionsnedsättningen, kulturen och samhället. Individens självbild konstrueras genom social interaktion tillsammans med andra. Hur omvärlden uppfattar psykiskt funktionsnedsatta präglas av tidigare sociala konstruktioner. Samhället bestämmer till stor del om en person anses vara psykiskt funktionsnedsatt eller inte genom att konstruera vad som anses vara normalt fungerande eller inte. Därmed uppstår problem för de psykiskt funktionsnedsatta genom att det finns specifika sociala och kulturella normer (Lindqvist & Sauer, 2007). För att hantera detta på en samhällelig nivå finns lagstiftning. Diagnoserna kan vara ett sätt att underlätta för valet av rätt insatser. Diagnoserna är därmed sociala konstruktioner (Ineland et al., 2009).

Backenroth (1996) menar att en funktionsnedsättning inte bara handlar om definitioner av en viss situation eller om individens förmåga eller hinder på en arbetsplats. Funktionsnedsättningen bör istället ses som en socialiseringsprocess i en viss kultur och samhälle. Sjöberg (2002) tar upp detta genom att beskriva hur arbetsvillkoren för en psykiskt funktionsnedsatt kan betraktas ur ett interaktionistiskt perspektiv. Individ och situation hör ihop och socialiseringen till en arbetsroll börjar tidigt i livet. Varje funktionsnedsättning är unik och även varje samspelessituation. Här ser man den funktionsnedsatta som både mottagare och aktiv agent som i högre eller lägre grad kan påverka interaktionen med sin sociala omgivning (Sjöberg, 2002).

Burr (2003) skriver att identitetsbegreppet inom socialkonstruktivism skiljer sig från den traditionella synen på människan som född med en inre och konstant personlighet. Personligheten, enligt Burr, är ett resultat av en interaktion med andra som skapas och fortlever. Personlighetsdrag skapas i samspelet med andra. En person kan agera och anses vara på ett visst sätt i en situation för att sedan i interaktion med en annan person uppfattas som helt annorlunda. Detta innebär att fler personer kommer att beskriva en person på många olika sätt, detta innebär dock inte att någon beskrivning är felaktig. I en traditionell syn beskrivs personlighet som oförändlig och stabil. Socialkonstruktivismen anser att människan har flera identiteter vilka betraktas som föränderliga och beroende av de kulturella och historiska kontexter där de uppkommer (Burr, 2003).

## 5.2 KASAM

För att få en djupare kunskap om varför vissa personer kan hantera stressfyllda situationer bättre än andra så kan man utgå ifrån Antonovskys (2005) teori KASAM, *känslan av ett sammanhang*. Teorin grundar sig på tre faktorer: meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Alla beståndsdelar står i relation till varandra och kan inte ses som enskilda enheter. För att kunna nå framgång i problemhantering bör man se KASAM i sin helhet (Antonovsky, 2005).

Det salutogenetiska perspektivet myntades av Antonovsky (2005). Salutogent innebär att betraktaren bör intressera sig för alla faktorer som vidmakthåller eller skapar god hälsa i livssituationen. Fokus bör ligga på de faktorer som håller en person frisk och främjar hälsa snarare än de faktorer som orsakar sjukdomen. I motsats till det salutogenetiska perspektivet finns det patogenetiska synsättet som innebär att fokus istället ligger på de faktorer som bidrar till sjukdomar och vilka riskfaktorer som finns. Vidare menar Antonovsky (2005) att hur personer upplever sin tillvaro som meningsfull, begriplig och hanterbar främjar hälsa. De faktorer som används för att hantera problem vid stress handlar inte endast om hanterbarhet utan också om begriplighet och meningsfullhet. En person med hög KASAM hanterar stress på ett positivt och mindre konfliktfyllt sätt än en person som har lågt KASAM. En person med hög känsla av sammanhang har även en större tillit till att saker ordnar sig. Situationer som de ser som förvirrande försöker de göra begripliga. Beroende på deras KASAM reagerar personer olika i hotfulla eller känsliga situationer.

### 5.2.1 Meningsfullhet

Begreppet meningsfullhet står för en välkomnad inställning inför utmaningar istället för att se begränsningar. Antonovsky (2005) menar att personer som upplever en hög meningsfullhet kommer att göra sitt bästa för att konfrontera olyckliga händelser genom att försöka förstå situationen och göra sitt bästa för att övervinna den. Meningsfullhet är en känsla av att livet har en mening. Sjöberg och Westlund (2008) menar att det som är meningsfullt kan skilja sig mellan personer. Det finns dock några områden som är viktiga för att uppleva meningsfullhet:

- Att få vara delaktig och vara med och bestämma i sitt eget liv.
- Att få göra något som intresserar personen, få en social gemenskap, känna sig behövd och ha en tillhörighet.
- Att få ha tankar kring existentiella frågor, att prata om liv och död vad som händer sen. Meningsfullhet motiverar oss att kämpa vid svårigheter.



### 5.2.2 Begriplighet

Begriplighet handlar om att förstå sig själv och känna sig förstådd. Personer med hög upplevd begriplighet känner sig trygga genom att de upplever sin tillvaro som sammanhängande, ordnad och strukturerad. En person med hög upplevd begriplighet tror på sin egen förmåga att kunna förklara de stimuli som uppstår. Stimuli kan innebära svåra händelser som en anhörigs dödsfall, krig eller någon annan personlig tragedi. En person med hög upplevd begriplighet kan klara av att stå ut med händelsen genom att göra den gripbar. Låg upplevd begriplighet skapar oro och hjälplöshet genom att personen upplever kaos, oordning och oförutsägbarhet (Antonovsky, 2005).

### 5.2.3 Hanterbarhet

Hanterbarhet beskriver Antonovsky (2005) som en upplevelse av att ha tillräckligt med resurser för att kunna bemöta alla situationer. Det kan vara de egna resurserna eller de resurserna som finns i omgivningen som arbetskamrater, vänner eller terapeut/läkare. Hur vi uppfattar livet avgörs genom dessa resurser. Har personen många resurser ökar känslan av kontroll över situationen. Uppfattas resurserna som svaga kan känslan istället vara att det är omständigheter som styr (Antonovsky, 2005).

## 5.3 Attributionsteori

Heider myntade attributionsteorin 1958 (Fiske & Taylor, 2010). Teorin förklarar hur vi människor tillskriver varandra och oss själva olika orsaker till ett visst beteende. Heider menar att människors beteende tillskrivs av yttre eller inre faktorer. Inom attributionsteorin beskrivs *Self-serving attribution bias* som innebär att människor tenderar att attribuera positiva händelser till sig själv, t.ex. 'jag är duktig i skolan för jag läser så mycket'. Sådana inre attributioner handlar ofta om en persons egen interna förmåga och ansträngning. Negativa händelser däremot förklaras ofta av externa faktorer, t.ex. 'bussen var sen, därför hann jag inte'. Self-serving bias används av individer som en skyddsmekanism mot den egna självbilden. Det är lättare att skylla på yttre faktorer än inre faktorer (Fiske & Taylor, 2010).

*Det fundamentala attributionsfelet* innebär att vi undervärderar situationens betydelse för beteende och övervärderar personlighetens betydelse. På så sätt drar människor felaktiga slutsatser om varandras beteende baserat på personliga inre faktorer. Det fundamentala

attributionsfelet leder till att vi skapar förutfattade meningar och fördomar (Fiske & Taylor, 2010).

## **6 Kunskapsområde**

I detta avsnitt beskrivs psykiatrireformens framväxt samt tidigare forskning kring psykiskt funktionsnedsattas arbetsliv.

### **6.1 Psykiatrireformen**

Människor med psykisk sjukdom har alltid funnits, men det var inte förrän i slutet av 1630-talet som det första dårhuset öppnade i Sverige. Qvarsell (1997) beskriver att alla samhällen har sina egna normer för vad som är ”sjukt”. Samhället använde dårhuset under 1600-1800-talet för att hantera människor som var avvikande och annorlunda. Sjukdomsbenämningarna från dårhuset var bland annat rubbad, sinnessjuk, galen, vansinnig. Intagningsskäl för dessa människor kunde bland annat vara arbetsförmögen, stör med sitt beteende eller farlig för andra. Qvarsell (1997) beskriver att sysselsättning var en stor del av livet på dårhuset. Att arbeta ansågs redan då viktigt, inte bara för att få in pengar till dårhuset, utan arbetet ansågs ha en läkande kraft. Den psykiskt sjuke skulle vänjas in i en normal sysselsättning för att klara av livet utanför dårhuset. Sysselsättningen skulle vara anpassad till arbetsuppgifter som de sinnessjuka ansågs klara av, såsom städning och drevplockning.

Det allra första statliga mentalsjukhuset i Sverige öppnade 1823, där människor med psykisk sjukdom vårdades. De människor som bodde på mentalsjukhus institutionaliserades. De intagna fick inte längre rätt att fatta egna vardagliga beslut. Istället för vård och behandling sattes de intagna i fångenskap. Det ledde till att den psykiskt sjuke kom allt längre från omvärlden. På 1960-talet började diskussionen om de negativa effekterna av inlåsning för människor med psykisk sjukdom. Dock kom det att dröja ända till 1980 innan det första mentalsjukhuset lades ned i Sverige. Lagen om psykiatrisk tvångsvård kom 1991 och fokuserade på de psykiskt sjukas rättssäkerhet. Efter avvecklingen av mentalsjukhusen syntes bristerna i vården tydligare. En stor fråga var samverkan mellan kommun och landsting. Detta initierade staten att tillsätta en kommitté i början av 1990-talet med syfte att utreda hur vårdinsatserna kunde förbättras för målgruppen. Psykiatrireformen föregicks av psykiatriutredningen där sex principer formulerades som handlade om psykiskt sjukas situation i samhället. Utredningen uttryckte bland annat att omsorgens mål är att stötta den

enskildes oberoende, integritet och välfärd. Kommitténs arbete ledde till psykiatrireformen och därmed avslutades den delen i historien där människor med psykisk sjukdom hospitaliserades och isolerades. Vissa uppföljningar har visat att det på 2000-talet fanns fortsatta problem när det gäller samverkan mellan omsorgsaktörer som till exempel kommuner och landsting (Karlsson, 2008).

Hydén (2005) beskriver att i samband med psykiatrireformen genomfördes inventeringar i flertal kommuner i Sverige. Målet var att hitta människor som stämde in på definitionen psykisk sjukdom och som hade svårigheter att klara sin vardag på grund av sin sjukdom. De psykiskt funktionsnedsatta hade svårigheter att komma in på arbetsmarknaden och få sociala kontakter. Resultaten av inventeringen visade att det fanns ca 40 000-46 000 personer med psykiska funktionsnedsättningar år 1999.

SOU 2006:10 är ett slutbetänkande av utredningen Nationell psykiatrisamordning. Samhällets mål för 2015 formaliserade att alla människor med en psykisk sjukdom eller allvarlig psykisk sjukdom skall tillförsäkras ett arbete utifrån sina förutsättningar. Utredningens syfte var att se över vilka arbetsformer, personal, resurser, och kompetens som finns inom rehabilitering, social omsorg och vård för psykiskt funktionsnedsatta och psykiskt sjuka. Betänkandet nationell psykiatrisamordning (2006:10) redovisar att arbetslösheten hos personer med psykiska funktionshinder under år 2004 var dubbelt så hög jämfört med andra handikappgrupper. Utredningen visade att även lönebidrag och offentligt skyddat arbete används marginellt till denna målgrupp.

## **6.2 Inkludering på arbetsmarknad**

Hillborg, Svensson och Danermark (2010) visar att många personer med psykisk funktionsnedsättning vill ha ett arbete att gå till. Att delta på arbetsmarknaden har dock visat sig vara ett svårt mål för de psykiskt funktionsnedsatta. Vid jämförelse med övrig befolkning eller personer med andra typer av funktionsnedsättningar har de funktionsnedsatta låg status och hög arbetslöshet. Hillborg et al. (2010) menar vidare att vid stödbeslut är det viktigt att se personen bakom sjukdomen och de miljöfaktorer som kan påverka personens yrkesinriktade rehabilitering. För att få en förståelse av individens upplevelse så är teorier om egenmakt och sociala känslor viktigt för att kunna ge en djupare förståelse. I det sociala samspelet kommer känslor fram som kan kopplas till individens egen bedömning av den egna förmågan. De två mest grundläggande känslorna är skam och stolthet. Upplevelsen av skam beror på andras utvärderingar av individen som otillräcklig, olämplig eller misslyckad. Skam innebär att det

finns en vilja att dra sig undan sociala interaktioner. Stolthet däremot är när personen själv uppfattar sig som lämplig, tillräcklig eller lycklig. Det leder till en vilja av delaktighet i det sociala samspelet. Skam och stolthet kan ses som sociala band där något uppfattas eller uttrycks genom en särskild relation (Hillborg et al., 2010).

Inkludering på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar är ett övergripande politiskt mål. På senare år har åtgärder vidtagits för att minska skillnaderna mellan olika grupper på den reguljära arbetsmarknaden, bland annat genom att stifta lagar som diskrimineringslagen (SFS 2008: 567) och arbetsmiljölagen (SFS 1997:1160). I diskrimineringslagen 2 kap 1 § finns förbud mot diskriminering och repressalier i arbetslivet. Paragrafen innebär att arbetsgivare inte får diskriminera arbetstagaren. Arbetsgivaren ska ge tillräckligt med stöd och anpassningsåtgärder för en arbetstagare som är funktionsnedsatt så att denne kommer i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning. Det finns två olika typer av diskriminering beskrivna i diskrimineringslagen. Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en liknande situation exempelvis p.g.a. av sin funktionsnedsättning, medan indirekt diskriminering handlar om att någon missgynnas av bestämmelser som finns i samhället. Det är inte diskriminerande om dessa bestämmelser eller kriterier har ett berättigat syfte, dvs. lagen hindrar inte särbehandling av en egenskap som har ett avgörande yrkeskrav. (Diskrimineringslagen SFS 2008: 567).

Att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden stärker känslan av delaktighet i samhället och leder till en bättre självkänsla hos individen. Genom inkludering på arbetsmarknaden kan känslan av ett sammanhang skapas. För att må bra på sin arbetsplats och få känsla av ett starkt sammanhang ska personen ha tillgång till de resurser som motsvarar de krav som ställs på arbetet (*hanterbarhet*). De krav och utmaningar individen ställs inför på arbetsplatsen måste också vara värda ett engagemang (*meningsfullhet*). Det är centralt med tydliga roller och uppgifter inom organisationen för att kunna ge personen en känsla av *begriplighet*. Genom hanterbarhet, meningsfullhet och begriplighet skapas en känsla av sammanhang vilket bidrar till välbefinnande och trivsel på arbetet (Antonovsky, 2005).

Inträde i arbetslivet är nyckeln till delaktighet i samhället. Med ett arbete blir personen inte bara självförsörjande utan får även en social roll. I Sverige har man sedan 1900-talet arbetat för att de funktionsnedsatta skall normaliseras och integreras i samhället. Trots detta så har det varit stora svårigheter för denna målgrupp att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Sjöberg (2002) skriver att personer med funktionsnedsättningar förväntas vara delaktiga och jämställda i samhället och bidra med sin kunskap och arbetsinsats. Trots

detta så betraktas tillgängligheten som ett individuellt problem. Med det avses att miljön inte är anpassad för alla. Anpassning görs ofta efter hand för personer med funktionsnedsättning. Arbetsgivarna måste ofta övertygas om att kostnader och extra besvär inte skall bli betungande. Den funktionsnedsatte måste vara både envis och ha kraft för att kunna ta sig in på arbetsmarknaden. Okunskap och rädsla hos arbetsgivare och omgivning för det som avviker är ett stort hinder för de funktionsnedsatta. Att skapa attitydförändringar är av stor vikt för att personer med funktionsnedsättningar skall kunna ta sig in på arbetsmarknaden och i samhället (Sjöberg, 2002).

Backenroth (1996) har i sin studie gjort en översyn om svensk forskning och undersökningar om funktionshinder i arbetslivet. Söder (1994, ref. i Backenroth 1996) anser att arbetsgivarna inte hade någon emot funktionsnedsatta men ändå förväntar sig vissa problem och är därför restriktiva med att anställa. Engstrand, Engstrand och Renström (1995) studerade vilka incitament som behövs för att locka arbetsgivare till att anställa funktionsnedsatta. Det visade sig att arbetsgivare ville att funktionsnedsatta skulle ha en bra utbildning och tillgång till tekniska hjälpmedel som borde bekostas av samhället. En intressant aspekt i studien var de väntade effekterna av funktionsnedsattas personlighet. Arbetsledarna såg initialt framför sig problem som mindre flexibilitet, extra behov av omtanke och planering, ökade kostnader för inventeringar i arbetsmiljön och eventuellt irritation från andra medarbetare i stressade situationer. Arbetsgivare såg dock att de funktionsnedsatta kunde tillföra mänskliga kvaliteter och social kompetens på arbetsplatsen. Studien visade att den största tveksamheten mot att anställa funktionsnedsatta låg på de ekonomiska incitamenten (Backenroth, 1996).

### **6.3 Arbetslinjen**

Finanskrisen 1998 medförde att arbetslösheten i Sverige ökade. Arbetslösheten ligger fortfarande på en hög nivå för totalpopulationen i landet (7,3%), vilket innebär ytterligare svårigheter för gruppen funktionsnedsatta att få ett arbete (SCB, 2013). När den generella arbetslösheten är hög medför det ökade sociala problem för utsatta grupper (Yeates, 2008). Sveriges välfärd bygger på att hela befolkningen arbetar. Stor arbetslöshet bland funktionsnedsatta är ett samhällsekonomiskt problem. Arbetslinjen har länge varit styrande i svensk välfärds- och arbetsmarknadspolitik. Arbetslinjen innebär att arbetssökande i första hand ska ges arbete eller omfattas av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det är först när sådana insatser inte varit tillräckliga som arbetslöshetsunderstöd (a-kassa) betalas ut (Karlsson, 2008).

Piipola (2010) beskriver att arbetslinjen betyder att aktiva åtgärder, t.ex. arbetsträning eller utbildning, bör användas istället för passiva utbetalningar och a-kassa. Författaren menar att den grundläggande idén med arbetslinjen är att alla människor ska arbeta efter sin egen förmåga för att bidra och finansiera välfärden. Ett arbete bör ha en stor och viktig roll i människors liv samtidigt som det kan förhindra utanförskap. Att arbeta har en stor positiv inverkan på människors fysiska och psykiska hälsa.

Ur ett samhällsperspektiv kan arbetslinjen ha en fostrande och disciplinerande funktion. Även om ”arbetstvång” har avskaffats och arbetslinjen blivit ”mjukare”, finns grundprincipen kvar. Den ekonomiska krisen på 1990-talet medförde att synen på arbete skärptes. Socialbidragstagare, långtidssjukskrivna och arbetshandikappade skulle också innefattas av arbetslinjen. I Socialförsäkringsutredningens direktiv (2004:129) understryks att särskilda åtgärder och ansträngningar ska genomföras för att öka sysselsättningen bland personer med psykiska funktionsnedsättningar, eftersom den gruppen har låg förankring på arbetsmarknaden. Den låga förankringen kan bero på negativa attityder, förutfattande meningar och okunskap om personer med funktionsnedsättningar (Karlsson, 2008).

#### **6.4 Likabehandling**

Europiska Socialfonden (ESF) stöttar flera projekt som arbetar för att motverka utanförskap och höja medborgarnas kompetensutveckling. Arbetsmiljöforum och Tema Likabehandlingsverksamhet arbetar på uppdrag av ESF och behandlar frågor som funktionsnedsättning och arbetsliv. Fokus ligger på att nå ett arbetsliv där likabehandling är en norm. Syftet är att skapa likabehandlingen utifrån ett institutionellt perspektiv istället för individuella lösningar. Den medicinska modellen utgår från funktionsnedsättningarnas fysiska aspekter via bedömningar utifrån individens arbetsförmåga. Den sociala modellen uppmärksammar individers relationer till miljön. Den kulturella modellen utgår från attityder, värderingar och samhällets sätt att kategorisera människor. Till den kulturella modellen tillhör också de stigmat som är kopplade till fördomar och bristande kunskap som kan ge upphov till diskriminering. I det äldre rehabiliteringsperspektivet låg fokus på hur den enskilde individen skulle förändra sig för att anpassas till arbetsmarknaden. Idag läggs tonvikten på den arbetssökande och arbetsmiljön (Arbetsmiljöforum & Tema Likabehandling, 2011).

I slutet av 1960-talet myntades begreppet normaliseringsprincipen av Bengt Nirje. Principen innebar att de funktionshindrade fick rätt till normala livsvillkor och vardagsmönster. Normaliseringsprincipen innebär att samhället skall utformas så att

konsekvenserna blir så lite handikappande som möjligt för de funktionshindrade. Genom ett arbete skapas en normal dags- och veckorytm med fasta vardagliga rutiner. Allt handlar om att normalisera livsvillkoren och inte att normalisera personen (Nirje, 2003).

Ur ett diskrimineringsperspektiv ser man personen utifrån normer och strukturella processer istället för individens egenskaper. Istället för att se till personens handikapp borde omgivningen se vilka kunskaper och förmågor individen har. Personer med en viss diagnos bör ses ur ett socialt perspektiv där de kan ha olika förutsättningar och behov. För att alla ska ha samma möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden måste man se att behovet av insatser och behandling skiljer sig mellan olika personer (Arbetsmiljöforum & Tema Likabehandling, 2011).

Hännestrand, Michailakis, Söder och Tielman, (2000) analyserar mångfaldens möjligheter och motgångar i arbetslivet. Mångfald handlar om idén att tillvarata människors resurser oberoende av bakgrund. Det kan göras genom olika åtgärder, t.ex. genom att motverka diskriminering av olika grupper i arbetslivet. Mångfald som begrepp bör vara en ledstjärna i arbetsliv och arbetsmarknadspolitik. Inom arbetslivet diskuteras mångfald genom att värna om marginaliserade grupper som bland annat funktionsnedsatta. För att öka personer med funktionsnedsättningar möjligheter på arbetsmarknaden krävs inte bara starkare lagstiftning och påbud. Att skapa allianser mellan stat, företagsverksamhet och nätverk mellan olika företag är minst lika viktigt. Att stärka de funktionsnedsattas möjligheter och villkor kan bli en ny mångfaldsstrategi. Källor till förändringar och kunskap skulle kunna ses utifrån de funktionsnedsattas egna erfarenheter.

## 7 Resultat

Resultatdelen innehåller en kort beskrivning av respondenterna och därefter presenteras de tre temana som framkom i den induktiva tematiska analysen.

### 7.1 Beskrivning av respondenter

#### *Respondent 1*

Man 22 år. Bor själv i lägenhet sedan två år tillbaka. Tidigare växelvis boende hos föräldrarna. Gått särskola med inriktning hantverk. Praktiserade sista halvåret i skolan på en idrottsplats.

#### *Respondent 2*

Kvinna 20 år. Bor hemma med föräldrarna. Gick Polhem- särskola, hantverkslinjen. Tog studenten i år. Har precis tagit körkort. Praktiserade på Gavle fastigheter och fick sedan trygghetsanställning på samma ställe.

#### *Respondent 3*

Man 20 år. Bor hemma med föräldrarna. Gick särskolan med inriktning svets. Fick en trygghetsanställning på bolag som sysslar med fastighetsskötsel direkt efter skolan. Städar och gör olika uppgifter där.

#### *Respondent 4*

Kvinna 51 år. Bor själv. Jobbat länge inom restaurangbranschen med olika befattningar. 2007 fick hon diagnosen utmattningsdepression. Har nu en trygghetsanställning på en skola i restaurangdelen.

#### *Respondent 5*

Kvinna 24 år. Bor i egen lägenhet. Gått särskolan med inriktning hälsa och omsorg. Arbetar natt på äldreboende där hon har sin trygghetsanställning. Hon har ett stort intresse för barn och praktiserade på dagis tidigare.

#### *Respondent 6*

Kvinna 49 år. Är från Thailand och kom till Sverige 1990. Bor med sin man och har tre vuxna barn. Har via arbetsförmedlingen gjort praktik bland annat inom städ-och restaurangbranschen. Fick praktik med aktivitetsstöd för tre år sedan på förskola. Har nu en trygghetsanställning på förskolan sedan ett år tillbaka.



### Respondent 7

Man 32 år. Bor hemma hos föräldrarna. Gick i vanlig grundskola och gick sedan fyra år på särskolegymnasium, ett program för personer med Aspergers syndrom. Efter gymnasiet gick han med i olika arbetsgrupper genom EDV:s dagliga verksamhet. Idag har han en trygghetsanställning på en skola där hans uppgift är att vara extraresurs för lärarna och att tömma papperstunnor, postlådorna och lägga i facket. På eftermiddagarna hjälper han till på fritidsgården.

## 7.2 Teman och underteman

Resultatet presenteras i teman som framkommit under vår analys av intervjuerna. De presenteras i tre teman med underteman (Figur 2).



Figur 2. De tre teman med underteman som framkom i analysen

### 7.3 Tema 1 – Vikten av struktur

Ett tema som framkom under analys av intervjumaterialet var vikten av struktur. Nedan belyses upplevelsen av respondenternas syn på tydlighet och deras beskrivning av arbetsuppgifter som framkommit under intervjuerna.

#### 7.3.1. Tydlighet

Flertalet respondenter påtalar vikten av en tydlig arbetsmiljö. Med tydlighet menar flera att det känns skönt med tydliga arbetsuppgifter och därmed veta vad som förväntas av dem på arbetsplatsen. R6 beskriver att hon mår mycket bättre idag än tidigare då hon får gå till samma arbetsplats varje dag och ha samma arbetstider. Det är också viktigt för R6 att arbetsplatsen ger henne en tydlig arbetsroll. Samma sak gäller R7 som också tycker att det fungerar bra med ett och samma ställe att gå till. R7 berättar att han mår dåligt och känner sig osäker om han inte vet vad som ska hända på arbetet. Vid tillfällena det skett förändringar i verksamheten har han mått dåligt.

*”Det kändes jobbigt att inte veta vad som skulle hända. Jag funderade mycket, det var jobbigt men det gick bra”*

*”Det känns som jag har mera strukturerat nu när jag har denna typ av anställning. Jag vet att jag får vara här”*

#### 7.3.2 Begriplighet

Alla respondenter gav en bra och innehållsrik beskrivning av sina arbetsuppgifter. R7 har bra koll på vad han ska göra om dagarna och har ett strukturerat schema på en lapp i fickan som han visar oss. Han berättar att han har mer passande arbetsuppgifter idag än på tidigare arbetsplatser. Tidigare jobb passade inte honom även om han trivdes med personalen. R2 berättar att hon fått lära sig mycket nya saker på arbetsplatsen. Hon tycker att arbetsuppgifterna känns bra. R3 beskriver att vissa av arbetsuppgifterna är tråkiga men att det finns roliga saker också. Några av respondenterna berättar att de inte deltar i alla arbetsuppgifter på arbetsplatsen som exempel personalgruppens möten har.

*”För min del känns det skönt att ha samma arbetsplats fast med lite olika sysslor. Det känns behagligare och lugnare och man har en annan koll på vad som händer”*

*”Är det något jag måste veta så brukar jag få information. Oftast så kommer det på något vis annars så planerar de olika saker som jag inte behöver bekymra mig för så mycket”*

#### **7.4 Tema 2- Betydelsen av ett nätverk**

Resultatet visar att arbetsmarknadsprogrammet och personer runt arbetsplatsen haft en viktig roll för respondenterna. Frågor ställdes om programmet, konsulenterna, handledarna och trygghetsanställningen. Respondenternas upplevde att nätverket kring arbetsplatsen var bra, men några uttryckte även att det fanns en oförståelse av vilka begränsningar en trygghanställning har.

##### *7.4.1 Arbetsmarknadsprogrammet - en bra idé*

Resultatet visar att alla respondenter tycker att arbetsmarknadsprogrammet är en bra idé. R4 berättar att hon är riktigt nöjd med arbetsprogrammet. Hennes tidigare kontakt med arbetsförmedlingen har inte varit någon höjdare, utan bara massa pappersarbete. R7 tycker att programmet är en bra tanke eftersom det är viktigt att ha ett jobb. Annars hade han varit tvungen att söka jobb via arbetsförmedlingen vilket kändes krångligt. R6 tycker att programmet är bra eftersom hon är lite äldre och det känns tryggt. R2 tycker det är bra att han fick komma ut i arbetslivet direkt. Att ha ett jobb som man trivs med är viktigt annars så skulle han inte komma upp på morgonen. R3 tror inte att han skulle ha fått ett jobb om inte programmet fanns. Det är många som tagit studenten som är arbetslösa därför är programmet en jättebra idé, enligt R3. Med en anställning via programmet så har alla respondenter en trygghetsanställning. Alla respondenter är medvetna om att deras anställning är en trygghetsanställning men vissa har svårt att berätta vad det innebär.

*”På sätt och vis känns det som man gör nytta i vilket fall som helst. Det känns som jag har mera strukturerat när man har en slags anställning. Jag vet att jag får vara här. Men det ska förnyas emellanåt. Men tror att det inte är ett problem att det skall förnyas. Jag har det tryggt så”*

*”Som jag förstår och listat ut är det inte som en riktig anställning ingen fast anställning utan ett program inom staten”*

*”Trygghetsanställning heter det. Jag får skriva om det var vartannat år eller nåt sånt där. Det tycker jag faktiskt känns bra att man måste skriva om dom där åren för att då vet*

*man att man är riktigt säker istället för att man ska gå med samma hela tiden då kan dom ju kicka en närsomhelst”*

#### *7.4.2 Vikten av en bra relation*

Respondenterna har fått kontakt med sin konsulent på arbetsmarknadsprogrammet genom skolan, arbetsförmedling eller läkare. R4 berättar att konsumenten ringer en gång i månaden och hör hur det går. De har en jättebra kontakt och svarar hon inte i telefon direkt så ringer hon alltid tillbaka senare. Konsumenten besökte arbetsplatsen innan R4 fick anställning. Det var mycket frågor och papper som skulle fyllas i som konsumenten hjälpte till med. R1 säger att konsumenten kommer och hälsar på ibland men kommer inte ihåg när det skedde sist. R2 skulle ringa sin konsulent om det uppstod problem på arbetsplatsen. Resultatet visade att alla respondenter upplevde att de hade en bättre och närmare kontakt med sin handledare på arbetsplatsen än med konsumenten. R2 tycker att hans handledare är rolig och han kan prata med honom om allt. Finns det frågor så är han där och kan svara. R5 berättar att hon jobbar med sin handledare på arbetsplatsen men att hon även har arbetsuppgifter som genomförs på egen hand. Ibland vill de att hon ska hoppa in om någon är sjuk trots att hon är utöver personalen. R5 känner sig lite utnyttjad då eftersom hon borde få mer pengar. Hon har pratat med handledaren som tycker att R5 ska ta upp det med chefen. R4 har upplevt ett liknande scenario på sin arbetsplats. R5 berättar att hon inte ska ha något ansvar och inte ta över en annan personals arbetsuppgift men anser att det är svårt att säga nej.

*”Nu i fredags så var det en som var på begravning så jag var i kassan själv, då kom konsumenten jag sa att det bara var idag.. haha..”*

*”Det har varit lite pikar att du kan väl hjälpa oss. Blir det för mycket så tar vi hit konsumenten som får förklara för alla så att dom förstår att det går inte, jag kan inte göra det.”*

*”Handledaren är riktigt bra han är jättetrevlig, han ser om man mår dåligt och vill helst prata på morgonen. Han går inte och säger det till någon annan, det gör han inte ”*

*”Handledaren funkar bra. Ibland behövs hon inte. Vi går ju på rutiner”*

### 7.4.3 Arbetskamraters roll

Att ha bra arbetskamrater påtalar alla respondenterna som en viktig del i att trivas på arbetet. R1 beskriver att en god stämning i arbetsgruppen är viktig för det gör det lättare att gå till jobbet.

*”Utan dom vet jag inte vad jag skulle göra”*

*”Lite lättare om man är flera, sitta och åka i egen bil hela dagarna kan ju inte vara så kul tycker jag. Jag vet ju att de andra på jobbet brukar ju hjälpas åt och då blir det lite lättare”*

*”Alla är trevliga och så. Vi är som en liten familj”*

## 7.5 Tema 3- Känslan av sin egen betydelse

Resultatet visar att samtliga respondenter tycker att de är betydelsefulla på sin arbetsplats. Det beskrivs genom att de flesta tror att de skulle bli saknade om de inte kom till sitt arbete.

### 7.5.1 Att vara behövd

R5 berättar att de personer som hon jobbar med känner igen henne och blir glada när hon kommer. Några av respondenterna berättar att personal och de personer som de jobbar med ger positiva kommentarer som, ”vad skulle vi göra utan dig” Flera berättar också att de får mycket beröm på arbetsplatsen vilket känns bra. R5 berättar att många tycker hon är bra på det hon gör eftersom hon är så lugn. R6 berättar att kollegorna behöver henne på arbetet. Hon berättar också om hon varit hemma vid sjukdom så brukar hon få frågor om hur hon och hennes familj mår. R7 säger att han är omtyckt utav alla på arbetsplatsen och märker också på barnen att de blir glada när de träffar honom. Han har hört att han varit saknad när han inte varit där. R3 känner sig behövd och säger att det skulle bli jobbigare för de andra om han inte dök upp. R1 säger att om inte han skulle komma till jobbet så är inte folk lika glada eftersom han sprider glädje. R2 tror att det skulle märkas om hon inte kom till jobbet eftersom det skulle bli svårt för de andra.

*”Jag tror att de saknar mig om jag är hemma, känner jag. Massor av saker som inte funkar då”*

*”Det känns som att man gör nån nytta. För min del känns det som jag gör nytta”*

### 7.5.2 Medverkan

Ord som meningsfullhet hade många respondenter svårt att beskriva innebörden av. R1 svarade att han inte hade någon aning om vad ordet betydde och frågade vad som menades. R2 menar att det var svårt att beskriva. R5 svarade att hon känner att hon gör ett bra jobb och att de som hon tar hand om får ett bra liv. R7 säger att han känner att han gör nytta. Några av respondenterna svarade med tystnad. Vi ställde också frågan vad respondenterna tänker på när de hör ordet ”delaktighet”. Flertalet respondenter beskriver det som att man får vara med i arbetsgruppen. R2 beskriver det som att vara med och få bestämma lite. R7 tycker att delaktighet handlar om att ha koll på vad som händer på arbetet, att få information som alla andra. Ibland har skolan arbetsplatsträffar som han inte deltar i, men han får alltid information om det är något viktigt som han måste veta. Samtliga respondenter utom en påtalar att det är viktigt att känna delaktighet och att man är med i arbetet. R4 ser delaktighet som en svår grej. Hon säger att ansvar gör att man blir delaktig och att hon går undan om det finns möjlighet. På grund av hennes utmattningsdepression så har hon fått tänka om när det gäller delaktighet. Förr så var hon den som tog ansvar i allt. Hon berättar att om någon kom med förslag på att dela upp arbetet så sa hon alltid ” *det där fixar jag* ” och det vart till slut för mycket. R4 berättar att hennes läkare frågade i början av deras träffar hur hon var som person. Beskrivningen var då att hon såg sig själv som mitten i en ring. Idag är hon på sidan av och helst lite bakom. Nu vill R4 vara delaktig på sidan om som hon säger.

*”Att man får vara med och bestämma och såna grejer. Det är viktigt, annars trivs man inte”*

*”Ja.. att jag får va med liksom, på allt. Och det får jag verkligen. Ibland frågar dom mig hur man gör. Dom lär sig av mig, vi diskuterar tillsammans. Det är inte så att dom skiter i att fråga mig”*

*”Normalt så hade jag känt mig utanför, men det är jag inte nu utan jag är nöjd. Jag vill nog vara lite på ytan och pyssla om ungarna, jag är den snälla”*

### 7.5.3 Att utvecklas på jobbet

Flertalet respondenter beskriver att deras arbete lett till personlig utveckling. R5 beskriver att det är stor skillnad nu när hon arbetar. Hon har lärt sig att säga nej och folk kör inte bara över henne. Under skoltiden var R5 väldigt blyg och vågade inte ta för sig, men nu arbetar hon och vågar säga ifrån om det är något som känns fel.

*”Jag vågade nästan inte gå till praktiken. För några år sedan så ville jag testa nåt nytt då frågade jag konsulenten.. då fick jag va på ett ställe för handikappade barn.. då fick man lära sig att göra nåt nytt. Det va väldigt utmanande, man lärde sig mycket”*

*”Ja en otrolig skillnad man orkar mer, man får någonting att göra på dagarna. Hade man inte haft nåt att göra så hade det blivit helg hela veckan och det blir inte så kul. Det blir en konstig trötthet. Mer seg och trött om man inte går upp på mornarna”*

*”Blivit rakare. Tuffare. Vågar säga mer, vad jag tycker. Det vågade man inte i skolan ju. Då va man mera utanför”*

*”Det kan hända att jag har blivit lite annorlunda på något vis. Kanske fått bättre möjlighet att få kontakt med folk. Annars har jag inte varit den som tagit kontakt så bra men det har jag lärt mig hyfsat i alla fall. Mycket genom jobbet kan jag säga. Lärde mig mycket när jag kom hit och lärare lärde jag känna allt eftersom”*

### 7.5.4 Lönens betydelse

Vid frågor kring lön så var de flesta respondenterna överens om att det fanns mer att önska. Flera säger att lönen är liten men att den är högre än aktivitetsersättningen. R3 säger att han inte kan påverka lönen utan den är som den är. R1 och R2 tycker ändå att det blivit stor skillnad mot tidigare ersättning från praktiken. R6 tycker inte lönen är bra men hon säger att trivas är viktigare än lönen.

*”Hade önskat vi fick lite mer vi kan nog inte påverka det, Det är samma som aktivitetsersättning men vi får lite mer nu”*

*”Lönen har hittills varit mer än när jag hade sjukersättning och habiliteringsersättning, den vart betydligt mer. Jag klarar mig på den på ett bra sätt. Skulle kunna klara mig på den om jag skulle skaffa eget. Tror att det skulle kunna funka”*

### 7.5.5 Individens självbild

R4 berättar hur hon fått delta på olika möten med missbrukare trots att hon inte känt någon tillhörighet till denna krets. Hon berättar att pga. sin utmaningsdepression gav läkaren ordinationer om läkemedel som gjorde att hon tog rekommenderat antal tabletter och fick biverkningar som en tablettmissbrukare. När hon åt sina ordinerade tabletter insåg hon inte själv att hon betedde sig annorlunda. Hennes barn reagerade starkt på sin mammas förvandling och slog larm till berörd läkare. Efter barnens träffar med sjukvården lades R4 in på avvänjningshem för missbrukare där hon fick delta i ett program. Programmet innefattade ett år med uppföljning och AA-möten. R4 menar att det var läkarens fel som ordinerade massa tabletter och att hon var oförmögen att se eller förstå innebörden av det. ”Jag är ingen missbrukare” säger hon.

*”En av döttrarna skjutsade mig till ett AA-möte... jag klev ur bilen och gick fram till dom här alkisarna som stod där.. så sa hon min mamma, vår starka mamma går iväg.. hon grät hela vägen hem. Men jag behöver inte gå på såna möten längre... Har inte sånt beroende längre. Jag har ju skött allting”*

## 7.6 Generell upplevelse av arbetet

Samtliga intervjuer avslutades med att respondenterna fick skatta om de upplevde sitt arbete som roligt och tillfredställande eller tråkigt och jobbigt. Detta skattades på en sjugradig Likert-skala. Samtliga respondenter skattade sina arbeten som en 1:a, vilket innebar roligt och tillfredställande.

## 8 Analys

I analysavsnittet analyseras resultatet utifrån de tre temaområdena som framkom.

### 8.1 Vikten av struktur

Resultatet visar att som respondent förstå vad som förväntas på arbetet är en viktig faktor för att må bra och trivas. Hur en person förstår sin situation utifrån ett socialkonstruktivistiskt sätt handlar om samspelet mellan olika delar som finns inom kulturella, historiska och sociala sammanhang. Individens samspel med varandra skapar en förståelse av verkligheten för respondenten. Utifrån det så förstår personen olika situationer som de hamnar i (Payne, 2010). Det är viktigt hur handledaren, kollegor och miljön samspelar med respondenten på arbetsplatsen eftersom det skapar dennes förståelse av situationen. Sjöberg (2002) menar att



varje funktionsnedsättning och samspelssituation är unik. Han ser den funktionsnedsatte som både mottagare och aktiv person som har möjlighet i större eller mindre utsträckning att kunna påverka sitt samspel med omgivningen. Hännestrand, Michailakis, Söder och Tielman (2000) menar att man kan öka funktionsnedsatta personers möjligheter på arbetsplatsen genom att se till den kunskap och erfarenhet som personerna har. I Arbetsmiljöforum & Tema likabehandling (2011) så betonas att insatser på arbetsmarknaden ska ges genom individuella förutsättningar och behov. På så vis blir det lättare att etablera sig på arbetsplatsen oavsett vilken funktionsnedsättning man har. Alla är olika och ska ses utifrån sin egen kunskap och förmåga. Vi författare tolkar det som viktigt att på en arbetsplats möta den funktionsnedsatte på en anpassad nivå där förutsättningar för arbetsrollen utgår från respondentens kunskap.

I KASAM beskrivs att hanterbarhet skapas genom upplevelsen av att ha tillräckligt med resurser för att kunna möta olika situationer (Antonovsky, 2005). Att kunna få gå till en och samma arbetsplats och att få en tydlig arbetsroll tog flera respondenter upp som viktigt. När det sker olika förändringar på arbetsplatsen så tycks personerna må dåligt. Att ge dessa personer tillräckligt med resurser skulle kunna öka deras känsla av kontroll över situationen. Antonovsky (2005) menar att hur personerna uppfattar livet avgörs utifrån vilka resurser som finns. Han beskriver att det finns egna resurser, och resurser i omgivningen, som arbetskamrater, läkare och vänner etc. Har individen många resurser ökar deras känsla av kontroll i olika situationer (Antonovsky, 2005).

Respondenterna gav intryck av att de hade bra koll på sina arbetsuppgifter och struktur på arbetsplatsen. Alla respondenter trivs idag på sina arbetsplatser. Flera respondenter berättar om svårigheter på tidigare arbetsplatser som varit ostrukturerade. Trots en bra relation med kollegor så har man inte trivts. Slutsatsen av det är att struktur och resurser som gör att man får kontroll över sin situation är oerhört viktigt för respondenterna.

## **8.2 Betydelsen av ett nätverk**

Resultatet visar att kollegorna utgör en viktig del för att må bra och trivas på arbetsplatsen. Genom kollegor beskriver respondenterna att arbetet känns roligare och lättare. Enligt Sjöberg (2008) är den sociala gemenskapen på arbetet en viktig komponent för att känna sig behövd och ha en tillhörighet. Resultatet visade också att andra människor kring arbetet är viktiga och flertalet hade en bra relation till sin handledare på arbetsplatsen. Många beskriver en trygghet och ser handledaren som en person man kan prata med om problem och funderingar. De flesta

respondenterna beskrev handledaren som en viktig del i sitt nätverk kring arbetsplatsen, men även konsulenterna utgjorde en central del i nätverket. Konsulenterna finns där vid frågor kring anställningen och besöker respondenternas arbetsplatser. Viktiga komponenter för en god hälsa enligt Antonovskys (2005) KASAM-teori är bland annat *hanterbarhet*, som innebär att de sociala resurser som individen har ger resurser för att möta olika utmaningar. Har individen ett nätverk runt sig av familj, vänner, kollegor ökar känslan av hanterbarhet.

Resultatet visar även att samtliga respondenter var glada över att ha fått en trygghetsanställning och beskrev arbetsmarknadsprogrammet på ett positivt sätt. Vissa respondenter uttryckte att det fungerade bättre kring anställningen nu när konsulenterna hjälper till. De upplevde att det var krångligare och krävde mycket pappersarbete när de sökt arbete via arbetsförmedlingen. Sammantaget beskrivs programmet som en trygghet för respondenterna. Resultaten av vår studie ligger i linje med Hillborgs studie (2010) som visade att många människor med psykiska funktionsnedsättningar har en vilja och en längtan efter ett arbete. Vissa respondenter trodde inte att de hade fått arbete om de inte hade fått stöd genom arbetsmarknadsprogrammet. Piipola (2010) betonar vikten av arbetslinjen som innebär att alla människor ska arbeta utifrån sin egen förmåga och att passiva utbetalningar ska undvikas. Arbetet förhindrar också utanförskap och är en stor del i människors liv.

### **8.3 Känslan av egen betydelse**

Resultatet visar också att känslan av att betyda något speglades som något positivt och viktigt för respondenterna. Att bli sedd och känna sig betydelsefull på arbetsplatsen gjorde samtliga respondenter. Detta kom fram i deras beskrivningar om att de upplevde att de skulle vara saknade på arbetsplatsen om de inte kom dit. Positiva ord från omgivningen beskrevs som betydelsefullt för respondenterna. De positiva orden medförde att respondenterna kände sig behövda och att de faktiskt var "någon" på arbetsplatsen. Upplevelsen av individens egen betydelse beskriver Lindqvist och Sauer (2007) som något som styrs av relationen mellan funktionsnedsättningen, kulturen och samhället. Individens självbild skapas genom interaktion med andra. Hur omgivningen ser på den funktionsnedsatta spelar stor roll och har präglats av tidigare sociala konstruktioner av denna målgrupp. Samhället bestämmer om individen är funktionsnedsatt genom att konstruera vad som är normalt eller inte. Det kan därför via normer och synsätt uppstå problem för denna målgrupp (Lindqvist & Sauer, 2007). I denna studie visar resultatet att utvecklingen gått framåt i synen på de funktionsnedsatta.

Respondenterna hade en positiv bild av sig själva vilket borde innebära att deras omgivande samhälle har lyckats med attitydförändringar. Sjöberg (2002) menar att ett arbete leder till delaktighet och en social roll för individen. Arbetet har en positiv roll både för psykisk och fysisk hälsa (Piipola, 2010). Detta är i linje med vårt resultat som visar att det var viktigt för respondenterna att vara delaktiga på arbetet. Dock bör delaktighet ske på respondentens egna villkor. Några beskriver att det är svårt ibland att kunna säga ifrån till vissa arbetsuppgifter som omgivningen vill ge. I dessa situationer beskriver respondenterna att de känt sig utnyttjade. Vi författare tolkar det som okunskap på vissa arbetsplatser och att delaktighet och arbetsuppgifter uppfattas olika av arbetstagarna och arbetsgivarna/kollegorna. Denna olikhet består av att respondenterna beskrev att delaktighet handlar mycket om att få vara med i arbetsgruppen och bli sedd, medan de upplever att arbetsgivare/kollegor fokuserar mer på att de ska ta del av alla arbetsuppgifter på arbetsplatsen.

Det var svårt för respondenterna att beskriva innebörden av ordet meningsfullhet. Vid intervjuerna fick vi inte så många svar på detta utan vi fick själva beskriva hur vi såg på innebörden av begreppet. Resultatet visade att meningsfullhet och delaktighet var två begrepp som gick in i varandra. Detta är i linje med Antonovskys (2005) teori som menar att delaktighet inom KASAM kan kopplas till meningsfullhet. Sjöberg och Westberg (2008) menar att vad som är meningsfullt skiljer sig från person till person. Det finns några viktiga områden om delaktighet som innebär att personen får vara med och bestämma i sitt eget liv. Att få en social gemenskap, känna sig behövd och ha en tillhörighet har också visat sig vara viktigt inom denna teori. Antonovsky (2005) menar att personer med hög meningsfullhet kommer ha lättare att förstå svåra situationer och att övervinna den. Situationer ses som utmaningar istället för begränsningar. En respondent beskrev hur hon utvecklats genom jobbet genom att hon idag vågar ta mer plats och säga ifrån. Vi författare ser, utifrån teorin om KASAM, respondentens inställning inför utmaningar som välkomnande. Flertalet respondenter beskrev att de har utvecklats på arbetet genom att de blivit mer raka och tuffa.

I intervjuerna framkom att respondenterna har en god självinsikt och kunde på ett bra sätt beskriva sin bakgrund. De personer som gått på särskola var öppna med det och kunde berätta vad som hade varit bra eller mindre bra under skoltiden. Även beskrivningarna om vad de tyckte var svårt och vad som var bra på arbetsplatsen besvarades utförligt från många. I KASAM skulle detta kunna ses som en person med hög begriplighet. Att förstå sig själv och känna sig förstådd är begriplighet inom denna teori. Antonovsky (2005) menar att en person med hög begriplighet tror på sin egen förmåga att kunna förklara situationer som uppstår. Om personen inte förstår sig själv och andra så skapas en oro och hjälplöshet. Personen har då en

låg begriplighet som innebär att den upplever kaos, oordning och oförutsägbarhet (Antonovsky, 2005). Resultatet visade inga indikationer på att respondenterna i dagsläget upplevde en låg begriplighet såsom oro och hjälplöshet. Respondenterna beskrev däremot att deras skolgång och tidigare praktikplatser varit oförutsägbara och oroliga.

Lönen var respondenterna medvetna om att de inte kunde påverka och det fanns en acceptans att lönen för trygghetsanställning är låg. Någon beskrev att lönen inte var bra men att det ändå var viktigare att trivas. En respondent kände sig utnyttjad ibland när hon fick genomföra samma uppgifter som sina kollegor fast med en mycket mindre lön. Hon var medveten om att hon har en trygghetsanställning och innebörden av det. Därför kändes det orättvist då kraven på henne ibland var som för alla andra. Ingångslönen är 14 800 kr för de personer som har trygghetsanställning i Gävle kommun. Ett övergripande politiskt mål är att inkludera de funktionsnedsatta på arbetsmarknaden och minska löneskillnader genom lagar som Diskrimineringslagen (SFS 2008: 567). I diskrimineringslagen ligger vikten på att arbetsgivaren skall ge den funktionsnedsatta tillräckligt med stöd och åtgärder på arbetsplatsen. I lagtexten finns ingenting att utgå ifrån när det gäller lönediskriminering mellan funktionsnedsatta och andra personer på arbetsplatsen. Resultatet visar på ett missnöje kring lönen, men samtidigt en medvetenhet om att det är så när man har en trygghetsanställning. Därför fanns en acceptans med lönen.

En respondent (R4) beskrev en känsla av utanförskap då hon upplevde att andras syn inte överensstämde med hennes egen uppfattning om sig själv. Att bli sedd som missbrukare av sina barn och sjukvården kändes orättvist för henne. Allt var läkarens fel som ordinerat för många tabletter och hon upplevde inte att hon gjort något fel. Inom attributionsteorin så förklaras ibland negativa händelser av externa faktorer. Individer som använder skyddsmekanismer för att skydda sin egen självbild kallas för self-serving (Fiske & Taylor, 2010). Utifrån denna teori skulle R4 kunna ha lättare att skylla på yttre faktorer än inre faktorer. Situationen som R4 beskrev kan även vara ett fundamentalt attributionsfel vilket leder till förutfattade meningar och fördomar genom att undervärdera situationens betydelse och övervärdera personens betydelse (Fiske & Taylor, 2010).

## 9 Diskussion

Syftet med studien var att beskriva och analysera arbetets betydelse för psykiskt funktionsnedsatta. Att normalisera livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning har genom normaliseringsprincipen inneburit att sysselsättning är en rättighet som regleras i Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Funktionsnedsatta som inte klarar av att uppnå kraven på social kompetens, effektivitet och flexibilitet på sin arbetsplats ses som avvikande och mindre önskvärda. Med rätt stöd så kan personer inom denna målgrupp klara sig mycket bra på en vanlig arbetsplats (Nirje, 2003).

Vår studie är inte utvärderande eller generaliserande utan vi belyser respondenternas upplevelser. Vi författare tycker att vi fått tillfredställande svar när vi ställt våra intervjufrågor. En av frågeställningarna i vår studie är; *Vilken betydelse har arbetet fått för välbefinnandet hos de psykiskt funktionsnedsatta som fått anställning?* Resultatet visade att välbefinnande hos personen många gånger var kopplat till att ha ett arbete. Respondenterna beskrev att tillhörighet och trygghet uppkom när de fick ett arbete. Då kände respondenterna att de blev någon och fick en betydande roll. Piipola (2010) menar att ett arbete förbättrar människors fysiska och psykiska hälsa. Arbetet innebär en viktig roll som förhindrar utanförskap. En studie som gjorts av Hillborg, et al. (2010) visar att det är viktigt att ha ett arbete att gå till för personer med psykisk funktionsnedsättning.

De har visat sig vara betydande för respondenterna i studien att arbetsplatsen innehåller viktiga faktorer som kollegor, att få känna delaktighet och ha en meningsfull sysselsättning. Vid frågor om vikten av arbetskamrater så visade det sig att det var betydelsefullt för att uppleva trivsel. Alla tyckte att arbetskamraterna var en viktig del på arbetsplatsen och genom dem fick de någon att dela sin arbetsdag med, kunna få uppskattning och bli sedda av. Några av respondenterna beskrev att de fått vänner genom arbetet som de även umgicks med på fritiden. Arbetskollegorna betonades alltså som en central del för välbefinnandet av del respondenter, medan för några var delaktighet och meningsfull sysselsättning de viktigaste aspekterna för välbefinnandet. Flertalet av respondenterna berättade att de tyckt mycket om sina kollegor på tidigare praktik- och arbetsplatser, men att själva arbetet varit svårt och ostrukturerat och därför hade de inte trivts där. Detta resultat tyder på att kollegor inte är det enda som måste fungera för att personer ska känna välbefinnande.

Vidare uttryckte flertalet av respondenterna vikten av att känna sig delaktig och få en tydlig arbetsbeskrivning. Sjöberg och Westlund (2008) beskriver att delaktighet handlar om

att få vara med och bestämma och att få göra något som är av intresse. Det är viktigt att känna sig behövd och ha tillhörighet vilket leder till en känsla av meningsfullhet. Studiens resultat visade att vikten av att känna delaktighet på arbetsplatsen som en stor viktig faktor. Respondenterna gav rikliga beskrivningar kring hur de såg på delaktighet. Gemensamt för samtliga var att de upplevde de som betydelsefullt att vara en del i arbetsgruppen. Många beskrev också att det var en skön känsla att bli sedd genom positiva kommentarer och feedback. Det framgick också att det var viktigt för respondenterna att veta vilken arbetsplats de skulle arbeta på under en längre tid. De beskrev också vikten av att veta vad som förväntades av dem och tydliga arbetsuppgifter för att känna trygghet. Många respondenter beskrev att de mådde bra av att ha en fast anställning som innebar att de kunde "landa". De framhöll vikten av att veta exakta arbetstider och tydliga arbetsuppgifter. Sjöberg (2002) menar att en anställning leder till att personen blir delaktig i samhället och genom lönen kan personen bli självförsörjande. Många respondenter önskade sig högre lön men inte på bekostnad av trivsel och trygghet. Det var inte många som ville söka en annan anställning för att uppnå en högre lön utan de påtalade att trivsel var viktigare. Sjöberg (2002) anger att en viktig faktor med ett arbete är just att man får en social roll. Delaktighet, kollegor och förutsägbarhet framhölls som viktigt från respondenternas sida. Vi tolkar att dessa faktorer har en positiv påverkan för respondenternas välbefinnande. KASAM-teorin (Antonovsky, 2005) visar att meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet främjar människors hälsa. Utifrån det salutogenetiska perspektivet bör fokus ligga på de faktorer som håller en person frisk och främjar hälsan snarare än att se till problem som finns hos individen. Resultatet i vår studie visar att en fast anställning gav många positiva effekter med en känsla av välbefinnande. Som vi tidigare nämnde, var det av vikt att den fasta anställningen innehöll fungerande delar som delaktighet, kollegor och förutsägbarhet.

Ett ytterligare syfte med studien var att belysa upplevelsen av Gävle kommuns arbetsmarknadspolitiska program. Frågan vi ställde var; *Hur upplever personerna deltagandet i det arbetsmarknadspolitiska programmet?* Sammantaget upplevde respondenterna deltagandet i det arbetsmarknadspolitiska programmet som positivt. De uttryckte övervägande positiva åsikter om programmet, hjälpen från konsulenterna och handledarna. Många berättade att de var glada över att ha fått hjälp med en trygghetsanställning. Några respondenter uttryckte att de tror att de skulle mötas av svårigheter om de inte skulle få hjälp genom arbetsmarknadsprogrammet. Två av respondenterna uttryckte svårigheter kring sin trygghetsanställning. I deras beskrivning framkom att de upplevt situationer när de känt sig utnyttjade. Dessa situationer har handlat om att någon i personalgruppen varit frånvarande

eller sjukskriven och respondenten har då varit tvungen att hoppa in och göra deras arbetsuppgifter. Detta har de gjort trots att deras trygghetsanställning innebär att deras tjänst är utöver ordinarie personal samt att de ska ha mindre ansvar. Respondenterna beskriver vidare att det varit svårt att säga nej och att det känts orättvist då de borde fått mer lön dessa gånger. Piipolas (2010) grundläggande idé, om att alla människor ska arbeta efter sin egen förmåga för att få en positiv inverkan på hälsa och välbefinnande, har inte implementerats tillräckligt på de undersökta arbetsplatserna. Vi tolkar det som att detta är en viktig aspekt som de arbetsmarknadspolitiska programmen bör arbeta vidare på.

I vår analys framkom att respondenterna som gått särskola var ”öppna med det”. Under intervjuerna berördes inte begreppet funktionsnedsatt eftersom känslan som infann sig var att ”det pratar vi inte om” även om det inte sades i ord. Vi nämnde inte heller att vi skulle göra en studie om ”psykiskt funktionsnedsattas” upplevelse av deltagandet i arbetsmarknadsprogrammet utan vi sa att det handlade om ”personer” som deltog i programmet. Vi valde medvetet bort att ställa frågor om funktionsnedsättningen trots kunskapen om att diagnosen är en förutsättning för att kunna delta och få denna typ av anställning. Valet var medvetet och handlade om vår vilja att inte ställa frågor som vi trodde skulle vara stigmatiserande. Innerst inne kan personen uppfatta sig själv som normal men när inte omgivningen gör det och behandlar individen utifrån det så uppstår ofta en skam vilket gör att personens livschanser lätt leder till en nedvärdering av sig själv (Goffman 1963). En tolkning av respondenternas öppenhet kring deras skolgång, som i förlängningen vanligtvis innebär en diagnostiserad funktionsnedsättning, är att de inte kände sig stigmatiserade. Det kanske istället var en okunskap och rädsla kring funktionsnedsättningen hos oss som intervjuare som framträdde (Sjöberg, 2002). Om vi istället skulle ha intervjuat rullstolsburna så tror vi inte att rädslan för att diskutera problematiken i funktionsnedsättningen skulle varit lika svår. Ett dolt handikapp medför, som vi tolkar det, en dubbel utsatthet.

## **9.1 Metoddiskussion**

Att intervjua människor med psykisk funktionsnedsättning kan vara problematisk då många lider av social fobi, depression och tvångssyndrom. En del av våra respondenter hade svårt att förstå innebörden i frågorna. Gruppen vi intervjuat var inte heller en homogen grupp eftersom det var stora ålderskillnader och erfarenhet av arbetslivet. Vår ambition var att respondenterna skulle vara något äldre och ha varit arbetssökande ett tag. Detta visade sig

vara ett svårt kriterium då vår kontaktperson på kommunen hade svårigheter att få deltagare att ställa upp. Många uttryckte också en osäkerhet att bli intervjuade och kände tveksamhet till att delta i studien. En handledare berättade att en av respondenterna var väldigt orolig innan intervjun och trodde att frågorna skulle handla om sjukdom och diagnos, trots att informationsbrevet med studiens syfte skickats ut till respondenterna i förväg. Vi upplever ändå att en bra känsla och ett intresse och engagemang från respondenternas sida framkom under alla intervjusituationerna. Vi använde dessutom semistrukturerade intervjuer, med en intervjuguide som innehöll förutbestämda frågeområden, vilket också skapar ett stöd och en struktur för oss som intervjuare. Dessutom bidrar det till att alla respondenter fick likartade frågor och hjälpte oss att inte glömma bort någon fråga av vikt (Patton, 2002). Vi valde att turas om att intervju. Att båda närvarade vid intervjuerna kan vara både positivt och negativt. Negativt på grund av att vi är olika som intervjuare och kanske ställer frågorna på olika sätt. Det blir således inte samma konsistens. Vi anser dock att förfarandet varit positivt, då en av oss kunnat anteckna och ställa följdfrågor.

Vi använde oss av ett kriterieurval vilket medförde att vi själva inte kunde styra vilka respondenter som ville delta i studien. Konsulterna har via handledarna ställt förfrågningar om deltagande till ett antal personer på olika arbetsplatser. Detta kan ha påverkat resultatet. Något som också kan ha påverkat resultatet är att intervjuerna genomfördes på respektive respondents arbetsplats. Larsson et al., (2005) och Kvale (2009) påpekar att det är att föredra att välja en neutral plats vid intervjutillfället eftersom samtalet då kan flöda mer fritt.

Våra resultat har analyserats med hjälp av induktiv tematisk analys och vi bedömer att studiens tillförlitlighet är god då vi följt Hayes' (2000) sju-steps förfarande i våra analyser. Interbedömarreliabiliteten var god, eftersom vi analyserade materialet var för sig och kom fram till likartade temaområden. Därefter bestämde vi gemensamt varje temaområdes benämning.

Kan resultaten generaliseras? Det är en vanlig fråga som forskningen ställer. Möjligheten att generalisera de resultat vi fått blir begränsad eftersom vårt urval är litet. Kvalitativ forskning anses svårare att generalisera än kvantitativ forskning eftersom urvalen är mycket mindre och icke-slumpmässigt genomförda (Larsson et al., 2005). Kvale (2009) diskuterar dock olika former av generaliserbarhet i kvalitativ metod, där till exempel analytisk generaliserbarhet innebär att forskaren gör en bedömning huruvida resultaten från en studie kan ge vägledning gällande resultat i en annan studie. Vi anser att det finns en samstämmighet med resultaten i vår studie och tidigare forskning kring arbetets betydelse för psykiskt funktionsnedsattas välbefinnande.



## 9.2 Förslag till fortsatt forskning

Sverige är mer aktivt än andra länder i sysselsättningspolitiska program för funktionsnedsatta. Trots det visar det sig att lite forskning har gjorts inom ekonomi, arbetssituation och effekterna av sysselsättningspolitik för de funktionsnedsatta. Området har inte varit lätt att få forskningsmedel till. Förklaringar är att området inte uppmärksammas tillräckligt av akademiska forskare. En annan förklaring är att forskarsamhället hittills varit blinda inför framtida utmaningar för funktionsnedsatta i arbetslivet. I Europa och resten av världen så blir fler och fler blir utestängda från arbetslivet pga. svårigheter att uppfylla krav som datorisering, ökad produktion, informationsteknik och strukturella förändringar (Backenroth, 1996).

Forskningen visar en negativ bild för funktionsnedsatta på arbetsmarknaden. Framförallt när det gäller låg status och arbetslöshet. Funktionsnedsatta är en komplex målgrupp med olika problematik och därför svår att generalisera. Fortsatt forskning mellan olika målgrupper inom funktionsnedsättning kan ge en större bild och visa om det blir skillnad på svar i samma frågeställning som forskningen ger. Ur ett annat perspektiv skulle forskningen kunna titta närmre på den funktionsnedsattas nätverk. Arbetsgivare, kollegor och handledare skulle kunna ge ökad förståelse för den funktionsnedsattas situation på arbetsplatsen. En jämförande studie mellan olika kommuner skulle möjligtvis kunna ge svar på vad som funkar bra och mindre bra i vissa upplägg. Ytterligare skulle det vara intressant att ta reda på om hälsofrämjande perspektiv och arbetssätt kan ge en ökad delaktighet på arbetsplatsen. Genom att se olika perspektiv kan vi få en helhetsbild av inkluderingen på arbetsmarknaden. Att se saken ur fler synvinklar tycker vi författare skulle vara av stor vikt när vidare tankar och idéer förs om de funktionsnedsattas deltagande i arbetsliv. Vi författare tror funktionsnedsatta personer gynnas av en bredare forskning på flera områden och ur olika perspektiv. Slutligen är dock fördjupning om gruppen psykiskt funktionsnedsatta extra viktig då de är en utsatt grupp. Men med forskning på fler områden kan ändå skillnader eller likheter upptäckas. Vi tror att beslutsfattare, arbetsgivare och nätverk skulle ha mycket nytta av vidare forskning inom gruppen psykiskt funktionsnedsatta och då i jämförelse med andra. Ökad kunskap och förståelse är två hörnstenar som forskningen skulle kunna bidra med.

## 10 Referenser

- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Backenroth, G. (1996). Disabilities in working life - a review of Swedish research and some theoretical considerations. *European Psychologist*, 1, 4, 278-292.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Blomberg, S., Elmer, Å., Harrysson & Petersson, J. (2000). *Svensk socialpolitik*. Lund: Studentlitteratur
- Burr, V. (2003). *Social Constructionism*. London: Routledge.
- Elmér, Å., Blomberg, S., Harrysson, L., Petersson, J. (2000). *Svensk socialpolitik*. Lund: Studentlitteratur
- Fohlstedt, E. (2012). *Funktionsnedsättning och arbete- vad gör kommuner och landsting?* Stockholm: Sveriges kommuner och landsting
- Fiske, S., & Taylor, S. (2010). *Social cognition- from brains to culture*. CA: Sage.
- Goffman, E. (1963). *Stigma- Den avvikandes roll och identitet*. Stockholm: Nordstedts
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research: Gathering and analysing data*. Trowbridge, Wiltshire, U.K.: Open University press.
- Hillborg, H., Svensson, T., & Danermark, B. (2010). Towards a working life? Expressions in rehabilitation process for people with psychiatric disabilities. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 17, 2, 149-16.
- Hydén, L-C. (2005). *Från psykiskt sjuk till psykiskt funktionshindrad*. Lund: Studentlitteratur
- Hännestrand, B., Michailakis, D., Söder, M., & Tielman, S. (2000). *Samhällets marginalisering av funktionshindrade. Problematisering av begreppet diskriminering*. Halmstad: Bulls Tryckeri.
- Ineland, J., Molin, M., & Sauer, L. (2009). *Utvecklingsstörning, samhälle och välfärd*. Malmö: Gleerups.

- Karlsson, M. (2008). *Arbetsinriktad rehabilitering vid psykiska funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S., Lilja, J., & Mannheimer, K. (2005). *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi*. Stockholm: Liber.
- Lindqvist, R., & Sauer, L. (2007). *Funktionshinder, kultur och samhälle*. Lund: Studentlitteratur.
- Nirje, B. (2003). *Normaliseringsprincipen*. Lund: Studentlitteratur.
- Patton, M. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Payne, M. (2005). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur
- Piipola, S. (2010). Arbetslinjen-social trygghet eller risk? *Socialvetenskaplig tidskrift*, 3-4, 255-269.
- Sjöberg, M. (2002). *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.
- Sjöberg, A., & Westlund, P. (2008). *Planera för mirakel- arbeta salutogent, stärk kasam*. Stockholm: Fortbildning.
- Socialstyrelsen. (2012). *Att inventera behov- Inventering av gruppen personer med psykisk funktionsnedsättning*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2006). *Ambition och ansvar- Nationell strategi för utveckling av samhällets insatser till personer med psykiska sjukdomar och funktionshinder*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2011). *Insatser för personer med psykiska funktionsnedsättningar- kommunernas användning av stimulansbidragen 2007-2010*. Stockholm: Socialstyrelsen
- Yeates, N. (2008). *Understanding Global Social Policy*. Southampton: Policy press
- Qvarsell, R. (1997). *Hur skall själen läkas?* Borås: Natur och Kultur.

## Elektroniska källor

Arbetsmiljöforum & Tema Likabehandling. (2011) :

[http://www.esf.se/Documents/Press/Publikationer/Forskningsoversikt\\_2011.pdf](http://www.esf.se/Documents/Press/Publikationer/Forskningsoversikt_2011.pdf) 2 oktober 2013

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*:

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> 3 oktober 2013

Riksförbundet Attention:

<http://www.attention-riks.se/index.php/npfl.html> 17 oktober 2013

Trygghetsanställning:

<http://www.regeringen.se/sb/d/14955/a/170764> 26 november 2013

Definition psykiskt funktionshinder:

[Vad är psykiskt funktionshinder? \(Rapport 2006:5, Nationell psykiatrisamordning\)](#) 15 nov 2013

Socialstyrelsens termbank:

[http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio#anchor\\_3](http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio#anchor_3) 15 nov 2013

SCB, arbetskraftsundersökningar 2013:

[http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publobjid=18962+](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publobjid=18962+) 17 oktober 2013

# Bilaga 1 - Intervjuguide

## Inledande frågor

- Berätta om dig själv, ålder, skola, jobb och familj

## Delaktighet

- Vad innebär delaktighet på arbetet för dig?
- Vad är viktigt för att du ska känna dig delaktig på ett arbete?
- Hur upplever du att det är på denna arbetsplats?
- Trivs du med dina kollegor?
- Handledare- hur fungerar det tycker du?

## Hälsa

- Om jag säger trivsel på arbetet, vad tänker du på då? Trivs du på arbetet?
- Beskriv hur du mår du idag?
- Beskriv hur ditt mående var för ca 1 år sedan?
- *Om* det finns skillnad – Vad tror du skillnaden beror på?
- Har det gjort skillnad för din familj och ditt nätverk att du jobbar här?
- Har du fått många kamrater genom jobbet

## Meningsfullhet

- Vill du beskriva vad som har eller inte har varit meningsfullt med detta arbete?
- Upplever du några positiva eller negativa effekter efter att ha fått detta jobb?
- Personlig utveckling- har ditt jobb lett till utveckling som du kan beskriva?
- Lönen?

## Självbild

- Känner du dig betydelsefull på arbetet?
- *Vid ja eller nej* – Kan du beskriva varför?

## Följdfråga

Vid negativa svar:

Vad skulle kunna ha gjort bättre tycker du?

eller

Varför tror du att det är så?

*Är arbetsmarknadsprogrammet en bra ide tycker du ?*

Är ditt arbete:

**1**

**2**

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

Roligt och tillfredställande

Tråkigt och jobbigt

## **Bilaga 2 - Informationsbrev**

Hej!

Vi heter My Boman och Angelica Ryderdahl och är studenter inom socionomprogrammet på Gävle högskola. Vi går sista terminen och skall nu göra ett examensarbete gällande kartläggning av Gävle kommuns arbetsmarknadspolitiska program. Syftet är att ta reda på vad arbetet har för betydelse.

Du är därför viktig och intressant för vår studie. Vi önskar få intervjua dig för att få kunskap om din upplevelse och trivsel på arbetsplatsen.

Intervjun kommer att vara halvstrukturerad vilket innebär att vi kommer att ställa frågor till dig och styra samtalet till viss del i samtalet för att inte komma bort från ämnet. Vi kommer att spela in våra samtal under intervjun.

Du kommer att få möjligheten att läsa den fullständiga intervjun när den är renskriven och klar. Om du önskar så kan du få en slutlig kopia av hela examensarbetet.

**Vi vill ge dig största möjliga konfidentialitet vilket innebär att du inte skall kunna identifieras.** Material skall förvaras så att ingen obehörig kommer åt det som personuppgifter, inspelningar och anteckningar etc. Allt sådant material kommer att förstöras efter studien är klar. Du kan också när som helst avbryta intervjun och ditt deltagande i studien.

Intervjun beräknas ta ca 45 minuter.

*Väl mött och tack på förhand!*

My Boman & Angelica Ryderdahl

Mail [my\\_boman@hotmail.com](mailto:my_boman@hotmail.com)  
Mobil 070-7356238

Mail [angelica.ryderdahl@hotmail.com](mailto:angelica.ryderdahl@hotmail.com)  
Mobil 070-6377494