



Institutionen för Individ och Samhälle
Socialpedagogiska programmet
SP06, Högskolan Väst Trollhättan

Stöd till arbete

- En studie om hur en arbetsförberedande verksamhet fungerar sett ur ett personal & deltagarperspektiv

Support to labour

- A study about how a labour preparation project is working seen from a staff and attendant's point of view.

Författare/Authors:

Janika Karvinen och Marina Larsson

Examensarbete i Socialt arbete, 15hp
Handledare: Bibbi Ringsby Jansson
Höstterminen 2009

Förord

Den här C-uppsatsen i ämnet socialt arbete är gjord inom ramen för socialpedagogiska programmet på Högskolan Väst.

Vi vill i detta förord rikta ett stort tack till dem som har lotsat oss igenom det här arbetet genom att bistå med kunskaper, tid, tålamod och stöttning i största allmänhet.

I första hand tackar vi vår inspirerande handledare Bibbi Ringsby Jansson för konstruktiv kritik, uppmuntran och för att ha funnits till hands alla tider på dygnet. Utan detta stöd hade vi nog inte tagit oss igenom hela uppsatsprocessen. Ett tack även till Lars Svensson som fick hoppa in och agera handledare då Bibbi var på semester.

Vi vill också tacka alla våra informanter, både personal och deltagare som ställde upp på våra intervjuer och delade med sig av sina erfarenheter vilket möjliggjorde studien.

Till sist tackar vi också våra familjer som tålmodigt stått ut med oss de senaste veckorna, nu är vi tillgängliga igen.

Trevlig läsning!

Vänliga hälsningar Marina och Janika

SAMMANFATTNING

Titel:	Stöd till arbete - En studie om hur en arbetsförberedande verksamhet fungerar sett ur ett personal & deltagarperspektiv.
Författare:	Janika Karvinen & Marina Larsson
Nivå/arbetets art:	Kandidat/examensarbete, 15 hp
Ämne:	Socialt arbete
Program:	Socialpedagogiska programmet, 210 hp Högskolan Väst
Termin:	Höstterminen 2009
Handledare:	Bibbi Ringsby Jansson

Personer med funktionshinder har haft betydande svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, trots detta har det funnits en strävan att integrera personer med funktionshinder i samhället och normalisera deras tillvaro. En diskussion som förs kring funktionshindrades villkor i dagens arbetsliv handlar om att öka möjligheterna till betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Syftet med studien är att beskriva och analysera hur en arbetsförberedande insats fungerar som stöd för de unga mellan 20 -29 år på deras väg ut i arbetslivet, sett ur ett deltagarperspektiv såväl som ett personalperspektiv

Vi har använt oss av en kvalitativ ansats och har valt intervju och deltagande observation som metod. Informanterna är 7st varav två är personal och 5st är deltagare. I vår resultatdel redovisar vi personalperspektivet som en verksamhetsbeskrivning och stödet delas upp i tre teman, kognitivt-, emotionellt- och praktiskt stöd. Deltagarnas perspektiv på stöd redovisas utifrån samma teman. Resultatet kan bidra till att utveckla stödet som en arbetsförberedande insats ger. Några av våra slutsatser är att deltagarnas syn på stöd inte alltid stämmer överens med personalens samt att kommunikationen har betydelse för vad som uppfattas som stöd och hjälp.

Nyckelord: Arbetsförmåga, arbete, deltagarperspektiv, funktionshinder, hjälp och stöd

ABSTRACT

Title: Support to labour- A study about how a labour preparation project is working seen from a staff and attendant's point of view.

Authors: Janika Karvinen & Marina Larsson
Level: Bachelor's Thesis,
15 Higher Education Credits
Subject: Social Work
Program: Program in Social pedagogy, 210 Higher Education Credits University West
Term: Autumn term 2009
Supervisor: Bibbi Ringsby Jansson

People with disabilities have had significant difficulties to be able to get established on the labour market, therefore there has been an ambition to integrate people with disabilities with the society and to normalize their life. One discussion that is going on around people with disabilities and their conditions in working life is about how to increase their possibilities to get a paid work on the open labour market.

The purpose with this study is to describe and to analyze how a working preparation project works as a support for young people on their way to the working life seen from both the attendant's and the staff's perspective. In the project there are people between 20 and 29 years old. The study is about what the attendants think about the support they have received and what the staffs think about the support they gave.

We have made a qualitative approach and chose an interview and attendant observation as a method. The informants are seven, two staffs and five attendants. In our result part, we show the staff perspective as an activity description and the support is divided into three themes: cognitive, emotional, and practical support. The attendant's perspective on support is showed on the basis of these themes. The results can contribute to develop the support that a working preparation effort gives.

Some of our conclusions are that the attendant's viewpoint of support is not always the same as the staff's, and the communication has an importance for what is understood as support and help.

Keywords: labour preparation, labour, attendant's point of view, disability, help and support.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
2. SAMORDNINGSFÖRBUNDET SOM BROBYGGARE	2
3. SYFTE & FRÅGESTÄLLNINGAR	3
4. TIDIGARE FORSKNING	4
4.1 ARBETSFÖRMÅGA & ARBETSMARKNAD	4
4.2 STÖD & HJÄLP	5
4.3 STÖD TILL ARBETE	8
4.4 RELATIONEN & DEN PROFESSIONELLAS ROLL	9
5. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER & BEGREPP	11
5.1 FUNKTIONSHINDER & HANDIKAPP	11
5.2 ARBETSFÖRMÅGA	12
5.3 STÖD & HJÄLP	12
5.4 MELLAN MAKT & HJÄLP	13
5.5 SAMMANFATTNING	14
6. METOD	15
6.1 MOTIVERING AV METOD	15
6.2 URVAL	16
6.3 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	17
6.4 INTERVJUERNA	18
6.5 DELTAGANDE OBSERVATION	19
6.6 METODPROBLEM	20
6.7 BEARBETNING & ANALYS	20
6.8 VALIDITET & RELIABILITET	22
6.9 ETIK	22

7. <u>MASKROSEN SOM VERKSAMHET</u>	24
7.1 MÖTE MED MASKROSEN	24
7.2 VERSAMHETSIDE´	24
7.3 AKTÖRER	25
7.4 ARBETSFORMER & METODIK	26
7.4.1 EMOTIONELLT STÖD	29
7.4.2 KOGNITIVT STÖD	30
7.4.3 PRAKTISKT STÖD	30
8. <u>VAD HAR VARIT TILL HJÄLP - ETT DELTAGARPERSPEKTIV</u>	32
8.1 EMOTIONELLT STÖD	34
8.2 KOGNITIVT STÖD	34
8.3 PRAKTISKT STÖD	35
9. <u>ANALYS</u>	38
9.1 KOGNITIVT STÖD FÖR ATT NÅ ETT ARBETE	38
9.2 PRAKTISKT STÖD FÖR ATT FÅ ETT ARBETE	39
9.3 EMOTIONELLT STÖD FÖR ATT BEHÅLLA ETT ARBETE	40
9.4 SAMMANFATTANDE MODELL FÖR STÖDETS VAD & HUR	42
10. <u>AVSLUTANDE DISKUSSION</u>	42
11. <u>LITTERATURFÖRTECKNING</u>	46

1. INLEDNING

Syftet med studien är att få ett deltagarperspektiv på stödet som ett arbetsförberedande projekt erbjuder för målgruppen unga med funktionshinder mellan 20-29 år. Vi menar att det är många i samhället som strävar efter att få jobb, i dagens samhälle och tiden som råder med hög konkurrens om arbetsplatserna och höga krav på erfarenhet och utbildning är det dock inte så lätt att få ett arbete. Det finns ett påtagligt hinder, menar samtliga informanter i Martin Molins rapport (2008) för personer med funktionshinder att nå, att få och att behålla ett arbete och det är de ökade kraven på arbetsmarknaden. Arbetsuppgifternas art förändras och blir allt mer abstrakta och svåra samtidigt som kraven på produktion och effektivitet ökar.

"En kille som sopat sågspån förlorade jobbet när sågen lades ner. Nu undrar han varför ingen behöver någon sopare"(Molin, 2008 s.163)

Arbete är meningsskapande och att ha ett arbete räknas att vara delaktig i vuxenlivet. Ett arbete innebär att man själv tjänar ihop de pengar man behöver och för de flesta är arbetet en av de viktigaste delarna i livet. Enligt SCB's definition av funktionshinder är 17 % av Sveriges befolkning funktionshindrade, utav dessa förvärvsarbetar de flesta medan andra får hjälp via arbetsmarknadspolitiska åtgärder för arbetshandikappade för att ta sig in i arbetslivet. En rad faktorer påverkar vilken ställning man har på arbetsmarknaden, utbildning är en viktig del oavsett om du är funktionshindrad eller inte. Utbildningsnivån är generellt lägre hos personer med funktionshinder i förhållande till övriga befolkningen och hos dem som har en nedsatt arbetsförmåga är skillnaderna ännu större. (Sjöberg, 2002).

Den här studien berör problematiken kring funktionshinder och arbetsmarknad och stödet som behövs för att uppnå anställningsbarhet. Vi fick möjligheten att göra en studie på en kommunal projektverksamhet, med syfte att ge stöd till funktionshindrade ungdomar mellan 20-29 år, som bedöms kunna försörja sig genom förvärvsarbete, Det huvudsakliga syftet med vår studie är att beskriva och analysera hur deltagarna, det vill säga unga personer med funktionshinder, själva upplever det stöd som de får via det arbetsförberedande projektet. Detta är väsentligt då det saknas forskning som belyser

de funktionshindrades eget perspektiv samt att det är av hög prioritet att få en ökad kunskap om människor, deras arbete och levnadsvillkor (Molin, 2008). Vi hoppas att vår uppsats kan vara ett bidrag till detta.

2. SAMORDNINGSFÖRBUNDET SOM BROBYGGARE

För att skydda identitet och anonymiteten för dem som berörs av studien kan vi inte alltid uppge exakt källa till viss information i detta avsnitt. I Samordningsförbundets eget material framkommer att inom välfärdsarbetet finns det människor som hamnar i kläm mellan de olika myndigheterna såsom socialtjänst, arbetsförmedlingen, försäkringskassan och hälso- och sjukvård. Orsakerna till det kan vara långvarig sjukskrivning, missbruk, arbetslöshet, fysisk och psykisk funktionshinder, låg utbildning och yrkeserfarenhet och eller svårigheter med svenska språket.

Med kombination av fler variabler av detta slag handlar det om att samordna behoven. De här människorna kan ha behov att träffa både läkare, tjänsteman från försäkringskassan eller arbetsförmedling. Det är svårt att hjälpa människor som har behov av att träffa flera myndigheter då myndigheterna arbetar mot olika mål och regelverk. Människor som söker hjälp möts ofta av "det här är inte mitt bord" och när regelverket krockar kan personen vara "för frisk för att vara sjuk."

I början av 2008 startade projekt Maskrosen, som en insats inom samordningsförbundet i en västsvensk stad. Insatsen är arbetsförberedande och vänder sig till målgruppen unga med funktionshinder mellan 20 – 29 år. Upprinnelsen till projektet är att man såg att möjligheten att *få arbete* för unga med funktionshinder hade minskat samtidigt som arbetsmarknadens krav på flexibilitet och självständighet ökat. I samarbete mellan handläggare som ingår i ett särskilt nätverk, " Ungdomar med funktionshinder " och samverkansgruppen, görs ett urval av unga med funktionshinder som får möjlighet att delta i projekt Maskrosen. I nätverket ingår representanter från olika myndigheter, kommunens LSS- verksamhet, arbetsmarknadsenheten samt syokonsulent från särskolan. Idag arbetar tre personal från de olika myndigheterna i det direkta arbetet med deltagarna i projektet. Projekt Maskrosen har 26 platser som tillsätts successivt

efter behov och inskrivningstiden är max ett år. Utifrån de individuella behoven ska projektet stödja ungdomarna, i att hitta ett lämpligt arbete och bli självförsörjande. Dessutom syftar projektet till att ge de unga ökad livskvalitet.

3. SYFTE & FRÅGESTÄLLNINGAR

Människor i behov av stöd är människor med både synliga och osynliga funktionshinder, det är inte en enhetlig grupp utan variationerna är stora. Hjälpen dessa människor behöver kan vara både tillfällig eller varaktig beroende på personens funktionshinder och situation (Olsson, Olsson, 1998.) Projekt Maskrosen som arbetsmarknadsåtgärd, ger oss möjlighet att studera det vi är intresserade av, nämligen deltagarnas egna upplevelser av välfärdssamhällets stödinsatser. Vi vill även se hur personalen uppfattar vilket stöd de ger och hur det överensstämmer med de ungas uppfattning. När deltagarna befinner sig i ett projekt som är utformat för dem och för att de ska bli hjälpta in på arbetsmarknaden, befinner de sig också i ett maktspel och är beroende av detta projekt. Vad har deltagarna då för makt eller möjlighet att påverka det stöd de får?

Vårt syfte med uppsatsen är att beskriva och analysera hur verksamheten Maskrosen fungerar som stöd för de unga på deras väg ut i arbetslivet, sett ur ett deltagarperspektiv såväl som ett personalperspektiv

Frågeställningar:

- Hur uppfattar och beskriver personalen det stöd som organisationen ger?
- Vad i verksamheten har varit till hjälp för deltagarna sett ur ett deltagarperspektiv?
- Hur förhåller sig de båda perspektiven till varandra?

4. TIDIGARE FORSKNING

Det finns flera viktiga områden kring det valda ämnet som tas upp i redan befintlig litteratur och forskning. Vi väljer här att presentera de områden som vi anser vara mest betydelsefulla för vår studie. I avsnittet kommer vi att beröra ämnen om målgruppen personer som har ett funktionshinder, arbetsförmåga och om problematiken att komma ut på arbetsmarknaden. Begreppet funktionshinder i texten kan innefatta funktionshinder av både psykisk, fysisk och intellektuell karaktär, men benämns bara som funktionshinder.

4.1 ARBETSFÖRMÅGA & ARBETSMARKNAD

Malena Sjöberg(2002) menar att den svenska handikappolitiken har som mål att människor med funktionshinder ska ha full delaktighet och jämlikhet i samhället, dit har vi inte nått än eftersom människor med funktionshinder är diskriminerade och underrepresenterade på arbetsmarknaden (a.a.). Bland personer med funktionshinder som har nedsatt arbetsförmåga är arbetslösheten dubbelt så hög som bland dem med full arbetsförmåga. Arbetsförmåga är dock inget absolut begrepp utan står i relation till det arbete som skall utföras. Det handlar mycket om matchning, att hitta ett jobb där förmågan stämmer överens med arbetets krav(Topor, Borg, 2008). Funktionshindrade har haft betydande svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden trots att det sedan mitten av 1900-talet funnits en strävan att integrera personer med funktionshinder i samhället och normalisera deras tillvaro. Inrättandet av särskilda institutioner med syfte att bereda arbete av typen Samhall är en unik företeelse i historisk synvinkel(a.a.).

En diskussion som förs kring funktionshindrades villkor i dagens arbetsliv handlar om att öka möjligheterna till betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Denna diskussion har en utgångspunkt i arbetsmarknads- och socialpolitik och åtgärder som man tar till för att lösa frågan är särskilt anställningsstöd, Samhall eller andra åtgärder. Kraven på arbetsmarknaden har ökat under 90-talet, bl.a. högre arbetstakt och högre kompetenskrav som har gjort det svårare för funktionshindrade att komma in på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens och arbetslivets förändrande karaktär är en

försvårande omständighet, den nya tekniken skapar stress av att alltid finnas till hands. Tiden för reflektion minskar och stressen ökar(Sjöberg, 2002).

På de flesta arbetsplatser ställs krav på lång yrkeserfarenhet och en gedigen utbildning, social kompetens samt förändringsberedskap. Kraven på personer med funktionshinder blir än högre eftersom först måste funktionshindret kompenseras och sen skall de konkurrera på en arbetsmarknad med stigande krav. Inträde i arbetslivet betraktas som en viktig nyckel till delaktighet i samhället. Genom arbetet blir man självförsörjande men man får också en social roll, arbetet motverkar segregering. Sverige har sedan mitten av 1900-talet strävat efter att integrera människor med funktionshinder i samhället, men trots detta har funktionshindrade haft svårigheter att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden (Sjöberg, a.a.). Typen av funktionshinder kan säga en del om brister i arbetsförmåga, men det säger inte allt. Den personliga uppfattningen av den egna förmågan är starkt kopplad till att ha arbete (Topor, Borg, a.a.).

Molin (2008) skriver i sin forskning att en framgångsfaktor för att få ett arbete på dagens på arbetsmarknad är för det första att ha och kunna uttrycka en *vilja* och *förmåga* att klara av arbetsuppgifterna man ställs inför. För det andra behöver man ha andra personliga egenskaper än att enbart klara av arbetsuppgifterna, en trevlig personlighet, god arbetsförmåga samt uthållighet. Det handlar även om förmåga att kunna läsa av sociala koder som finns på arbetsplatsen, för att passa in. För det tredje måste personen klara av att prata om sina svagheter och begränsningar utifrån funktionshindret, i syfte att vara tydlig inför sina arbetskamrater.

4.2 STÖD & HJÄLP

Första delen under denna rubrik handlar om ett mer allmänt stöd än stödet till arbete. Vi har valt att ta med den här typen av stöd då vi anser att den är viktig för att bygga upp relationen och tilltron vilket är nödvändigt i arbetet med funktionshindrade för att kunna gå vidare till ett mer specifikt stöd som behövs för att komma ut i arbete.

Många personer med funktionshinder blir inte accepterade som vuxna samhällsmedborgare om de saknar arbete och/eller familj. Avsaknad av arbete försvårar deras möjligheter att skaffa sig en vuxenidentitet. Det är viktigt att de får stöd med att

skapa sina egna livsvillkor och får möjlighet till social gemenskap och att bygga upp en personlig identitet. Personer med funktionshinder kan ha upplevt åtskilliga separationer från människor som varit viktiga för dem och majoriteten har inte fått chansen att tillräckligt bygga upp sin förmåga att fungera i socialt umgänge med andra. Regelbundna kontakter med andra människor ökar möjligheten att bygga upp självkänslan (Olsson, Olsson, 1998). För att livssituationen skall upplevas som trygg istället för otrygg och ångestfylld kan det behövas fasta rutiner och klara strukturer i vardagen, utöver detta är vägledning och uppmuntran viktiga inslag. Kravet på rutiner får dock inte resultera i en understimulerad miljö utan sociala kontakter (a.a.).

Olin och Ringsby Jansson (2006) skriver i sin forskning om en grupp unga funktionshindrade som kan jämföras med målgruppen i vår studie. En grupp som inte skiljer sig nämnvärt från andra i samma ålder, utan bara behöver stöd inom vissa områden. Inom gruppen unga med funktionshinder av psykisk eller intellektuell karaktär kan man se stora skillnader i livsstil och sysselsättning, samt i vilken omfattning man tar emot hjälpinsatser från kommunen och myndigheter. De unga i Olin och Ringsby Janssons studie kunde i stora drag delas in i två grupper med skilda livssituationer, *De inordnade* som har regelbunden kontakt med aktörer inom hjälpsystemet och *Lindansarna* som oftast undviker dem.

De skriver vidare att *De inordnade*, de med mycket resurser från välfärdssystemet, karaktäriseras av ett starkt nätverk av personal och familj som hjälper till att ordna och kontrollera deras sysselsättning och vardag. Den här gruppen har ofta ordnat boende som lägenhet med stöd eller plats i gruppboende. Föräldrarna är ofta engagerade och kräver och påverkar resurserna som de anser att deras unga behöver. *Lindansarna* kännetecknas av att pendla mellan att vara innanför och utanför systemet. De har inte hjälpinsatser i så stor omfattning och deras sociala relationer är främst med personer i liknande situationer som de själva. De skapar tillsammans med likasinnade strategier för att hjälpa sig själva och överleva.

Man kan också se skillnader beroende på om funktionshindret är psykiskt eller intellektuellt. De förstnämnda har oftare ett boende av tillfällig art medan den andra gruppen vanligen bor i organiserat boende med tillgång till gemensam träfflokal. Det är

svårt att se mönster i hur den här gruppen uppfattar hjälpinsatser, dock är det tydligt att många unga funktionshindrade i den nya generationen inte villkorslöst accepterar hjälpen som erbjuds. Det har även i den här gruppen, som i studien benämns Lindansarna, visat sig att det finns ungdomar med starka familjenätverk men föräldrarna fungerar sällan som ungdomarnas företrädare i kontakt med myndigheter. Båda grupperna har gemensamt att de undviker insatser som uppfattas stigmatiserande, kontrollerande och inskränker i den egna handlingsfriheten.

En del protesterar mot att bli föremål för andras bedömning och försöker i det längsta leva sitt liv utan inblandning av välfärdsaktörer. Det finns en risk att dessa unga blir utan hjälp då hjälputbudet ofta är anpassat för personer med mer omfattande handikapp. Detta kan utgöra en risk för att hamna utanför samhällslivet och få sämre möjligheter att etablera sig i vuxenvärlden. Det kan ju också få en positiv utgång att personen i fråga hittar strategier som gör att de kan hantera sin vardag på egen hand och därmed får större inflytande i sitt eget liv (Olin, Ringsby Jansson, 2006).

För personer med psykiska funktionshinder är starka sociala relationer viktigt. Sociala stödinsatser kan vara ett viktigt stöd för en del för att de skall kunna leva ett accepterat liv. Ett dåligt självförtroende och osäkerhet är en svårighet som många dras med samtidigt som de måste kämpa mot omgivningens fördomar och rädsla (Olsson, Olsson, 2006). Det finns olika skyddsfaktorer som kan förhindra att en person hamnar i riskzon vilket innebär en sannolikhet att de skall råka ut för svårigheter av olika slag. Självförtroendet är en viktig skyddsfaktor, att man utgår ifrån från positiva erfarenheter och upplevelser. Andra faktorer som verkat ha positiv effekt är:

- Social förmåga
- Goda relationer till vuxna
- Fungerande socialt nätverk som ger anknytningar utanför familjen
- Upplevelsen av meningsfullhet och sammanhang.
- Hjälpt att bearbeta svåra upplevelser.

(Olsson, Olsson, 2006).

4.3 STÖD TILL ARBETE

I *stödet för* att få jobb innefattas inte bara "att nå" och "att få" arbete utan även "att behålla" arbete, detta är en lång process som har med komplicerade förändringar hos den enskilde att göra. Av stor betydelse i processen för att det skall gå hela vägen är motivation, intresseinriktning, utbildning och kvalifikationer. Det är av vikt att de som ger stödet är flexibla i förhållningssätt och inriktning samt är uppmärksamma på förändringar som sker i förhållande till och runtomkring den arbetssökande (Grossman, Antonsson, Stål, Svedberg, 2003).

Det är dessutom i kampen för att få arbete man har sett svårigheter som att olika stöd ges utan samordning, vilken är avsikten med stödet. Svårigheter uppstår ofta också när stödet upphör. Eftersom styrkan i stödet ligger på de första två delarna "att nå" och "att få" arbete blir det bekymmer när stödet upphör, eftersom det också handlar om "att behålla" sitt arbete när man väl fått det. Betydelsefullt för framgångarna har visat sig vara *stödet* i form av tillit och tilltro till den unges förmåga samt bekräftelse. Klimatet på arbetsplatsen kunde också ses som en viktig faktor där arbetsplatser som kännetecknades av öppenhet och vänlighet fungerade mer integrerande (a.a.). Det finns en betydande aspekt hur stödet runt omkring personen ser ut. Detta stöd behöver vara i form av någon som informellt eller formellt "tagit personen under sina vingars beskydd". När det gäller att få ett lönebidragsarbete betonar informanterna i studien (Grossman m.fl. 2003) att det krävs en personlig mognad hos den unge men att omgivningens välvilja också är en betydande aspekt. Ett annat stöd som är betydande för personen är det sociala nätverket, att det finns personer omkring som kan stödja (Molin, 2008).

För att lyckas hjälpa unga med den här typen av problematik är intensiv kontakt och att fungera som "hjälpmotor" väsentligt för att de unga inte skall falla tillbaka i en passiv roll. De situationer där professionella upplever sig ha lyckats med att hjälpa de unga i sin strävan att få ett jobb och mot större delaktighet i samhälle och arbetsliv har karaktäriserats av

- Att de professionella har ett öppet sinne och att de lyssnar aktivt
- Förtroende och tillit skapas mellan de professionella och den unge

- Trygg ömsesidig relation har utvecklats där båda parter delar med sig av sig själva
- Engagemang från den professionelles sida som ger den unga känslan att vara utvald
- Platsen där mötet sker är neutral
- Tiden är tillräcklig för att skapa kontakt och tillit

(Olin, Ringsby Jansson, 2009).

Sjöberg(2002) visar på att återställa en nedsatt arbetsförmåga i många fall handlar om arbetstekniska lösningar ex. arbetshjälpmedel, som är en samlingsbenämning för arbetstekniska hjälpmedel eller särskilda anordningar på arbetsplatsen. Topor och Borgs(2008) forskning visar likväl som Sjöberg (2002) att tre av fyra sysselsatta personer med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga behöver något slag av anpassning för att kunna utföra sitt arbete. Hos de personer som är anställda kvarstår önskemål om arbetsuppgifter som överensstämmer med förmågan, trots att arbetsgivarna anser sig ha vidtagit åtgärder för att anpassa arbetsorganisationen. Behoven av hjälpmedel som dominerar är anpassningar av arbetstempo, arbetstid eller arbetsuppgifter. Anpassad lokal, personligt biträde eller transport till och från arbetsplatsen är också exempel som tas upp.

4.4 RELATIONER OCH DEN PROFESSIONELLAS ROLL

Vi har fram tills nu tagit upp *vad* som är stöd och vilka framgångsfaktorer man har kunnat utläsa, nu skall vi gå in lite mer på *hur* stödet bör ges. Topor, Borg (2008) skriver om relationer som stöd till en specifik grupp med funktionshinder. De menar på att experternas vardagspraxis handlar mycket om att personal och andra som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning bör göra mer av sådant som brukarna upplever är till hjälp, många gånger är det de små sakerna och vardagshjälpen som har visat sig vara betydelsefullt. Det borde vara en självklarhet att möta människor med respekt men behöver inte vara entydigt och enkelt, dock är det en viktig del i arbetet med personer med psykisk funktionsnedsättning, likväl som med alla andra. En respektfull hjälpare är en person som genom sina handlingar visar intresse och engagemang, en människa som ibland ruckar på reglerna och bjuder på sig själv. Att

hålla hoppet levande under resans gång har varit väsentligt för de personer som återhämtat sig ur psykisk sjukdom. Som professionell är det viktigt att i hjälparbetet sträva efter att personen bevarar eller återfår hoppet om att det skall gå bra i svåra stunder, just för att det kan vara avgörande att man är den person som håller hoppet uppe då den enskilde inte klarar av det själv.

I många av de berättelser forskarna Topor och Borg (2008) tagit del av har det visat sig att en viktig komponent som upplevts vara till hjälp har varit att personalen tagit initiativ till kontakt utan att det varit tvingande av rutin eller annan anledning, att de gör det av egen fri vilja. Någon som tar sig tid, att brukaren känner sig sedd och lyssnad på och respekterad är en viktig del i återhämtningen. Personalens emotionella engagemang bygger på och skapar ett nytt sätt att se individen. Denna ömsesidighet som skapas och finns i relationen är uppbyggd ur att se personen som något mer än bara patient eller brukare (a.a.).

Topor och Borg (2008) menar även att olika personer oberoende av utbildning och yrkeserfarenhet passar olika brukare. I verksamheter avsedda att hjälpa människor ska behandlings- och träningsinsatser inriktas mot att hjälpa den enskilde att etablera och behålla relationer då dessa personer ofta har en försvagad förmåga att själva skapa relationer. Ett grundvillkor för att kunna skapa och utveckla en relation är att den ges den tid som den behöver.

Andra egenskaper som är viktigt att ha när man arbetar med stöd för att personen ska nå, få och behålla ett arbete inom vård och omsorg är att man kan vara öppen, lyssnande, förstående och inlevelsefull. Förutom den medicinska och naturvetenskapliga kunskapen måste man också betona att människan är en tänkande varelse. Varje möte ger möjlighet att förändras och utvecklas och vi får vår personlighet bekräftad genom att spegla oss i andra människor. Därför måste personer med funktionshinder få möjlighet till äkta möten där förutsättningen för att få till ett sådant möte är att den andre inte skapar avstånd på grund av osäkerhet (Olsson, Olsson, 1998).

5. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER OCH BEGREPP

Studien har sin utgångspunkt i ett deltagarperspektiv och deltagarnas syn på hjälpen de får i den studerade verksamheten. Vi har lyft fram vissa centrala begrepp som återkommer i uppsatsen och som tillsammans med avsnittet tidigare forskning kommer att ligga till grund för vår analys, begreppen är *funktionshinder, arbetsförmåga, hjälp/stöd, relation samt makt*.

5.1 FUNKTIONSHINDER & HANDIKAPP

Definitionen på funktionshinder enligt ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) är en ny modell och den bygger på samspelet mellan det som betraktas som individens medfödda resurser och deras social och fysiska miljö. Istället för diagnoser ska man fokusera på och betona individens möjligheter eller begränsningar i att utföra vardagliga aktiviteter även att lägga tonvikten på förutsättningar eller hinder för att individen ska bli delaktig i samhället. ICF har även en specifikation på miljöfaktorer som skapar handikapp. Dessutom erkänner definitionen att delaktighet och förmåga kan begränsas av sociala faktorer som fattigdom, etnicitet, kön och rasism. Disability har ingen direkt definition utan avgränsas i fyra områden: - Kroppens funktion, - Aktiviteter, - Delaktighet, - Omgivningsfaktorer (WHO/ICF)

Funktionshinder är i sig självt inte ett handikapp men om miljön eller i den situation som personen befinner sig i kan det bli att tillvaron blir svårare och det leder till att personen blir funktionshindrad. Handikapp är en benämning för de följder som blir av ett funktionshinder. Det är alltid något relativt och först i samspelet mellan en person och den omgivande miljön som det uppstår. En person med funktionshinder kan alltså vara handikappad i en viss miljö eller i en viss situation utan att för vara det i andra. Med en miljörelaterad syn på handikapp ser man personen och dennes egenskaper som lika värda som andra (Norström, Thunved, 2007).

5.2 ARBETSFÖRMÅGA

En lägre utbildningsnivå bland personer med funktionshinder är vanligt jämfört med befolkningen i övrigt. Generellt avviker personer med funktionshinder från övriga befolkningen genom att fler enbart har grundskola och färre har eftergymnasial utbildning. Dyslektiker och personer med psykiska funktionshinder är vanligt representerade i de grupper som har lägst utbildning. Utbildningsnivån är en påverkbar faktor som kan förbättra personers egen uppfattning om arbetsförmåga och sin anställningsbarhet. Det kan kännas som en självklarhet att en person med nedsatt arbetsförmåga har svårare att få jobb än andra, men det är inte så enkelt eftersom "arbetsförmåga" är ett diffust begrepp som vi alla har egen förståelse och uppfattning om vad begreppet innebär (Topor, Borg, 2007).

Övergripande politiska mål säger att funktionshindrade skall ha samma möjligheter att ingå i arbetslivet som personer utan funktionshinder. Den här gruppens ställning på arbetsmarknaden har dock inte förbättrats trots att arbetsmarknadspolitiska åtgärder genomförts i just detta syfte. I tider av rationalisering och effektivisering ökar kraven på de anställda och fler räknas som arbetsoförmögna (Olin, Ringsby Jansson, 2009). Arbetsförmåga är en avgörande faktor för att få arbete för personer med funktionshinder liksom för alla andra men arbetsförmåga är ett begrepp som står i förhållande till det arbete som skall utföras (Topor, Borg, a.a.).

5.3 STÖD & HJÄLP

Begreppet "hjälp" kan vara svårt att definiera för att vi använder oss av "hjälp" flitigt både till vardags och i professionella sammanhang. Skau (2007) och Carlsson (2003) definierar begreppet "Hjälp" på ett likvärdigt sätt, de menar att det är de handlingar som leder till att det blir en förbättring för en eller flera personer eller att en försämring förhindras eller fördröjs i dennes livssituation. Hjälp kan dessutom ses som ett socialt samspel mellan människor, samt att hjälp ges till någon som kan tänkas behöva eller söker hjälpen. Hjälp ges i syfte att öka välbefinnande, välstånd och/eller utveckling och sker genom relationer, informativt och/eller materiellt.

Dessutom menar författarna att om hjälpen ska ses som en hjälp för individen måste det bli förbättringar kunskapsmässigt, känslomässigt och/eller materiellt. Hjälpen kan vara något positivt och logiskt, men om det förenas med kontrollinslag och myndighetsutövning kan hjälpen, sett ur den hjälptes perspektiv, bli ett uttryck för kontroll, prestationskrav och tvång. Det är inte tillräckligt att enbart intentionerna från hjälparens sida är goda utan hjälpen som ges måste från mottagarens sida *upplevas så*, alltså att han/hon känner sig hjälpt. Om bilden av hjälp ska vara äkta krävs det att både tjänstemannens och deltagarens bilder vävs samman. Just därför att båda aktörerna har befunnits i processen och båda har bilder om vad som har hänt på vägen och när målet är nått kan man diskutera/reflektera om processen har lett till hjälp eller skada. Skau menar att det har betydelse vem man frågar om det har lett till hjälp eller inte. Därav är det viktigt att betrakta processen från allas perspektiv när man definierar begreppet hjälp (Carlsson, a.a. Skau, a.a.).

5.4 MELLAN MAKT & HJÄLP

Makt finns i den fysiska miljön såväl som i interaktionen mellan människor. Makt kan vara frivillig underkastelse för någon annan person, men vi utgår från Madsens (2001) definition som i likhet med Skau (2007) definierar makt som *"utövandet av makt ska i dessa sammanhang förstås som den professionelles möjlighet att tvinga igenom sin vilja även om den andra sätter sig till motvärn"* (Madsen, 2001, s.177).

Det är svårt att ge en heltäckande definition av hjälprelationen men flera författare framhåller att relationen är det viktigaste inslaget i hjälparbete (Carlsson, 2003).

Carlsson definierar i sin avhandling hjälprelationen *som en koppling som innehåller ett av klienten önskat psykologiskt passmönster* (s.27). Han skriver vidare att inte alla möten för hjälpinsatser utvecklas till en relation och ställer frågan om det går att ge hjälp inom ramen för en relation där parterna har pressats till kontakt, mot sin vilja? Makt behöver inte utövas utan det existerar i den mellanmänniska relationen och makten består i just *möjligheten* att få sin vilja igenom (Skau, 2007).

Problemet med makt är att den är svår att upptäcka då den oftast sker oavsiktligt, men med den bästa avsikt i åtanke (Madsen, 2001). Ibland när man använder makt som är menad för att hjälpa någon kan det istället vara till skada. De gånger kan begreppet hjälp

användas i fel syfte och dölja ett övergrepp ex i en situation där någon får höra - vi gör detta för att hjälpa dig - vilket kan göra det svårt för den enskilde att försvara sig gentemot en handling som uppges utföras i hjälpsyfte (Carlsson, 2003, Skau, 2007). Ett uttryck för maktutövningen är att inte tillåta en människa att utveckla färdigheter som ger henne möjlighet att förvalta sitt liv med egen auktoritet. Hjälprelationen riskerar att bli till en herraväldesrelation då det professionella hjälparbetet bygger på ojämna relationer vilket innebär att hjälprelationen inte bygger på ömsesidighet, utan är en relation mellan expert och klient. Dessa två har inte samma grad av valmöjlighet. Alla former av hjälp har sitt ursprung i spontana livsyttningar, de är handlingar som vi inte kan besluta om innan om vi skall genomföra dem. Detta är herraväldesfri hjälp då den inte är målmedveten eller underkastad rationella överväganden (Madsen, 2001).

Forskning visar att relationen mellan tjänsteman och deltagare/hjälpsökare fyller en viktig roll i hjälpprocessen (se exempelvis Carlsson, 2003, Topor och Borg, 2008, Madsen, 2001). Det är den som binder samman alla delarna i händelseförloppet så att det blir en helhet. Förutom enskilda hjälpslag kan själva relationen utgöra ett hjälpslag i sig som kan generera andra hjälpfaktorer. Hjälprelationens kvalitéer är av betydelse för att hjälp överhuvudtaget skall kunna ges. Relationen är hjälp samtidigt som den bär upp den. Hjälprelationen har flera viktiga dimensioner, en stödjande relation kan utgöra verktyg för att utjämna maktskillnader och möjliggör mobilisering av motivation, resurser och makt hos den hjälpsökande. En positiv relation kan påverka faktorer som anda och samarbetsklimat och konstruktiva hjälprelationer erbjuder en handlingsram där klienten får se över sina möjligheter och göra nya val (Carlsson, a.a.).

5.5 SAMMANFATTNING

Utifrån den forskning vi har läst kan vi utläsa att nedanstående dimensioner av stöd/hjälpslag varit viktiga för framgång, beroende på hur de professionella agerat inom dessa.

- Tid
- Rum
- Engagemang
- Relation
- Tilltro

- Praktisk hjälp

Dessa sammanfattade dimensioner om *vad* som är hjälp tillsammans med Madsens (2001) och Topor och Borgs (2008) resonemang kring *hur* man ger bra hjälp/stöd kommer att bilda utgångspunkten för vår analys av vårt insamlade material.

6. METOD

I metodavsnittet redogör vi för studiens uppläggning, metoder av insamling för det empiriska materialet, bearbetning och analys samt etiska överväganden. Studiens huvudsakliga datainsamlingsmetod är kvalitativ forskningsintervju.

6.1 MOTIVERING AV METOD

Studien syftar till att ge kunskap kring hur deltagarna upplever det stöd som ges i verksamheten samt hur personalen uppfattar stödet till deltagarna. Deltagarna är de personer som är inskrivna i verksamheten och som förbereds för att komma ut på arbetsmarknaden, det är deras uppfattning av stöd som vi haft störst fokus på. Vi valde att utgå från en kvalitativ metod som innebär att man som forskare försöker sätta sig in i informantens situation och se världen ur hans eller hennes perspektiv (Holme, Solvang, 1997). Kvale(1997) visar också på att det handlar om att få mångsidiga beskrivningar av olika kvalitativa aspekter av informantens egen livsvärld. Det handlar inte om siffror utan det handlar om ord! Det är just med dessa ord i den direkta situationen under intervjun som informanterna berättade om sina upplevelser. Det var frivilligt vilket underlättade då det fanns en vilja att berätta för oss om hur de upplevde sitt stöd och även framtidsutsikter på Maskrosen. I val av en annan metod ex. enkätundersökning hade vi gått miste om deras berättelser och fördjupande svar. Samtidigt märkte vi när vi studerade utskrifterna att vi hade missat att följa upp några intressanta aspekter vilket hade varit bra att ha med sig om vi hade haft tid och tillfälle att intervjua deltagarna igen.

Vi hade i första hand en tanke att göra deltagande observation, där vi avsåg att vara med i verksamheten och träffa deltagarna på ett naturligt sätt och skapa relationer, som kunde ge oss mer direkt material än vad svaren från enskilda intervjuer kan ge.

(Einarsson, Hammar Chiriac, (2002). Då deltagarna inte vistades i verksamhetens lokaler i den omfattning som var nödvändigt för att kunna göra observationer fick vi istället använda oss av kvalitativa intervjuer, som även är den metod vi valt att använda för att få kunskap om personalens perspektiv.

Intervjuerna kompletterades med observation under den sista gruppträffen för en grupp deltagare, där syftet med träffen var en muntlig utvärdering av innehållet i gruppträffarna ur deltagarperspektiv. Syftet för oss var att eventuellt kunna samla in mer information och få en inblick i sådant som kanske inte kommit med på intervjuerna.

6.2 URVAL

För att komma i kontakt med informanterna använde vi personalen till hjälp. Urvalskriterierna gjordes utifrån diskussion att vi ville ha variation när det gäller kön och de som har fått jobb genom projektet och de som ännu inte fått anställning eller praktik. De fick ett informationsbrev från oss där vi informerade om studiens syfte, anonymitet för deltagaren och att ställa upp var valfritt. Informanterna är manliga deltagare mellan 20-29 år, med olika funktionshinder samt två kvinnliga personal. Av de 5 deltagare som vi har intervjuat har några avklarat projektet medan andra fortfarande medverkar i det. Innan vi träffade personal och deltagare gjorde vi en pilotintervju med en tidigare medverkande deltagare för att kontrollera vår intervjuguide (Kyle'n, 2004). Vi ansåg att den intervju var värdefull och av tillräckligt god kvalitet för vår fortsatta studie så den ingår i vårt underlag. Utöver de informanterna som ingår i studien hade vi två avhopp bland deltagarna varav en var en kvinna.

Urvalet gjordes av personalen utifrån kriterierna ovan och i och med det kunde vi inte påverka vilka det blev men de skulle plockas ut så att vi som forskare får variation från urvalskriterierna. Vad har det för betydelse att de flesta av deltagarna hade praktik som troligtvis skulle leda till anställning? Vi måste ta i beaktande att om deltagarna valts ut i något särskilt syfte finns en möjlig risk att vårt resultat påverkas av detta. Det var få deltagare som ingick i studien vilket kan ge svårigheter att få variation, vi får inte ett måttat urval (Bryman, 1994). Dock är det en specifik verksamhet och specifika kvalitéer som eftersöks i studien vilket gör att informanternas utsagor ändå blir av största vikt för

att få svar på våra forskningsfrågor. Personalen har kännedom om alla deltagare och kan på så vis välja ut de som kan vara med i studien och svarar mot våra kriterier (Kvale, 1997).

6.3 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

För att få en uppfattning om deltagarna och om vilka områden som kunde vara intressant att fråga om sökte vi lämplig litteratur att läsa in oss på samt hade vi ett första möte med personalen på Maskrosen Vi fick en inblick om hur verksamheten fungerade och hur de arbetade.

Efter litteratursökning på biblioteket och via internet insåg vi att stor del av det som var skrivet och som beskrevs inte var specifik litteratur kring vilket stöd personer med funktionshinder behöver för att komma ut i arbete . Därför fokuserade vi på ett vidare område på stöd och hjälp för funktionshindrade i alla livssituationer för att ha som underlag till vårt avsnitt tidigare forskning då vi ansåg den generella typen av stöd kunde vara av lika avgörande betydelse för framgångar i arbetet med funktionshindrade.

Vi utformade en intervjuguide där vi skrivit ner frågor som rör de områden som är viktiga för vårt syfte med studien. Då det inte skall finnas för stor styrning från forskarens sida utan informanternas egna synpunkter ska komma fram och delvis styra intervjun. (Holme, Solvang, 1997). För att utvärdera våra frågor i intervjuguiden gjorde vi en pilotintervju med en tidigare deltagare i projektet och på så sätt kunde vi se hur frågorna fungerade och om de höll sig till det syftade undersökningsområdet.

Intervjuundersökningen är en process som hela tiden leder fram till en ökad förståelse av det undersökta fenomenet. På grund av detta ständiga osystematiska reflekterande har frågorna reviderats efter hand (Thomasson, 2002). Vi fick konkretisera en del av frågorna efter hand då svaren vi fick inte stämde överens med frågans åsyftade innebörd.

6.4 INTERVJUERNA

Intervjuundersökningen har genomförts som kvalitativ forskningsintervju. Kvale (1997) beskriver det som en särskild samtalsform, han delar in det i tre olika former av samtal – *undervisning*, *terapeutiskt* och *forskningsintervju om inläring*. Dessa tre perspektiv skapar olika former av samspel som i sin tur skapar olika former av kunskap. Kunskap om samtal beskriver han vidare att det är olika inom vilket område du befinner dig där samtalet ska ske. Inom vardagssamtal, spontana samtal och det professionella samtalet. Det professionella samtalet innefattar områden som anställningsintervjuer, inom juridiken eller som i vår studie forskningsintervju. Forskningsintervjun har mer eller mindre systematiska frågeställningar, beroende på syftet och beroende på vilken form av analys man avser att göra. Forskningsintervjun har strukturerad form med genomtänkta frågor, kring de teman som ska forskas i för att det ska bli till ny kunskap. Fokusering sker även på samspelet mellan informanten och forskaren. Vår studie har ett syfte och en inriktning som är näraliggande inläring. Vad har deltagarna lärt sig under tiden de deltagit i projektet genom att få förberedelser inför klivet ut i arbete. I intervjun får forskaren lyssna och får förhoppningsvis tillträde till informantens egen livsvärld och deras subjektiva syn på fenomenet som undersöks, få lyssna till erfarenheter, upplevelser, drömmar och förhoppningar som informanten bär på.

Vi har använt oss av en delvis semistrukturerad intervju, med riktade öppna frågor. Denna metod kan användas då man fokuserar på ett område och vill få informanterna att dela med sig av sin bild av detta område, i vårt fall projektverksamheten på Maskrosen (Lantz, 2007). Förutom pilotintervjun har fyra deltagare samt två personal sammantaget sju personer blivit intervjuade.

Det är samma frågor som ställts till varje informant, med olika uppföljningsfrågor. Dock har vi efter varje intervju utvärderat hur frågorna fungerade och redigerat dem något för att de ska bli tydligare och mer lättförståliga. Det ger informanterna mer lika chans att ge sitt perspektiv om samma frågor. När vi skall analysera intervjumaterialet får vi flera perspektiv av samma fenomen och ju fler informanter om samma område desto bättre underlag. Ett brett underlag är till fördel för utvärderingen av projektets kvaliteter. Frågor som ställs som "vad har X för betydelse för dig" är alltid

sammanhangsbestämda. Det är intervjuaren som bestämmer kontexten, vilket i sin tur leder till att hitta deltagarens placering i kontexten. Kan vi tolka deltagarens ord och kroppsspråk, hur denne uppfattar sitt stöd genom ett respektfullt förhållningssätt får vi dennes bild utifrån ett deltagarperspektiv. När intervjuaren använder en vid fråga med fokus på stödområdet har intervjupersonerna möjlighet att följa upp inom området. Informanten fördjupar sig i det som vi finner intressant (Lantz, 2007).

Riktade öppna frågor om verksamheten ställs så att varje deltagare får svara fritt om sin upplevelse och om vilket stöd han/hon upplever sig ha fått. Deltagaren som svarar ger förhoppningsvis sin bild av Maskrosen så vi får deltagarens subjektiva erfarenhet.

6.5 DELTAGANDE OBSERVATION

Som kompletterande datainsamlingsmetod använde vi oss av observation under en avslutande gruppträff. Vi utgick från Merriams (1994) checklista på faktorer man bör ta hänsyn till under observation:

- Miljön
- Deltagarna
- Aktiviteter och samspel
- Frekvens och varaktighet
- Svårfångade faktorer

Vi var under gruppträffen observatörer, vi är kända för personalen och men inte för deltagarna, vi deltog inte aktivt i gruppens arbete och vårt syfte var i första hand att observera. Som observatörer får vi tänka på att vi påverkar det som händer i gruppen vid det tillfället vi deltar. Vi får ta i beaktande att vi inte är helt kända och inte har deltagit i gruppen tidigare samt att även vi blir påverkade av gruppen och det som händer vid observationstillfället. Fördelarna med den här metoden är att vi kan få fram information i gruppssamtalet som vi inte hade fått i en intervju (Einarsson, Hammar Chiriac, 2002).

Vi valde att endast föra få anteckningar under själva mötet, för att det kunde vara störande och distraherande för deltagarna. Att få tillträde till en situation innebär både ett förtroende och en tillåtelse från deltagarna, detta uppnås lättast genom en

kontaktperson som man kan prata med (Merriam, 1994). I vårt fall hade vi personalen som länk mellan oss och deltagarna.

6.6 METODPROBLEM

Problem som vi fick ha i åtanke i vår undersökning var missförstånd och oklarheter som kunde uppstå beroende på om frågor och svar uppfattas korrekt. Svårigheter som är förenade med att intervjua personer med funktionshinder kan vara att frågorna är för abstrakta eller att informanten tenderar att ge en idyllisk bild så som han/hon önskar att det skulle vara samt kan det finnas en ovilja att kritisera personal (Ringsby Jansson 2002) Att överväga detta blir viktigt för vår del eftersom vår studiegrupp delvis består av personer med intellektuella funktionshinder. Det krävs en tydlighet och lyhördhet av oss som forskare, det blir extra viktigt att checka av att man tolkat rätt och att informanterna förstår frågorna.

En annan aspekt är att frågorna utgår från deltagarnas perspektiv. Det är vårt syfte med studien att få just ett deltagarperspektiv. Ett dilemma blir att deltagarna inte har någon relation till oss och att vi inte riktigt kommer under ytan och vi kan få svar som deltagarna tror att vi vill höra. Vi behöver så pass bra frågor och att samspelet med deltagarna inger förtroende på en gång! Lokalen där intervjuerna skall genomföras är trygg för deltagarna och tid har vi avsatt så vi hinner prata i lugn och ro om syftet med intervjuerna. Inledningsfasen är den viktigaste för oss eftersom det är under den process som arbetsrelationen upprättas mellan oss och informanterna (Lantz, 2008).

6.7 BEARBETNING & ANALYS

Materialbearbetning och analys har pågått kontinuerligt under hela processen även om tyngdpunkten på analys varit i slutet av forskningsprocessen. Vi började med att skapa en intervjuguide som bestod av ca 40 antal frågor till personalen och ca 35 antal frågor till deltagarna med följdfrågor för att klargöra att vi uppfattat rätt. Beroende på informanternas svar ställdes fler följdfrågor eller en del frågor ställdes inte alls.

När vi har skrivit ut intervjuerna har vi valt att återge intervjuarens och informanternas dialog ordagrant för att inte viktiga detaljer skall gå förlorade, med det undantaget att vi uteslutit det mesta av deltagarnas funderingar i form av pauser och "hmm", "öhh" och

dylikt. Skrivandet var ett tidskrävande arbete, men gav möjlighet att göra oss förtrogna med intervjumaterialet och uppfatta nyanser som man inte reflekterade över i intervjusituationen. Efter utskriften av intervjuerna var klar påbörjades bearbetningsarbetet, med att läsa igenom materialet och anteckna i marginalen för att identifiera och kategorisera väsentligt material, för att senare kunna analyseras (Kvale, 1997).

När vi skrivit ut intervjuerna lästes all material genom och vi plockade ut aspekter utifrån vår intervjuguide. Aspekterna fylldes in i en matris/synopsis (Lantz, 2007). Dessa kategoriserade sedan i antal teman och utifrån dessa teman kunde vi skriva in utsagor och kunde berätta ut ur personalens uppfattning på stödet de ger och deltagarens uppfattning på stödet de fått. Resultatet blir i analysen att vi sedan vävt samman och försöker hitta och belysa likheter och skillnader och nya fenomen som tåls att tänkas på.

Analysarbetet har baserats på det empiriska materialet och vävts samman med våra teoretiska utgångspunkter. Vi jämförde personalens och deltagarnas perspektiv på stödet i tre teman emotionellt-, kognitivt- och praktiskt stöd.

Kvales (1997) analysmetod, *meningskoncentrering i empiriska fenomenologiska analyser* har legat till grund i vårt analysarbete. Detta innebär att man läser igenom materialet för att få en helhet för att sedan fastställa meningsenheter som de uttrycks av intervjupersonen. Steget därefter blir att formulera det tema som dominerar en naturlig meningsenhet så enkelt som möjligt. Forskaren tolkar informantens svar utan fördomar, tematiserar uttalanden utifrån informantens synvinkel för att till sist ställa frågor till meningsenheterna utifrån syfte och frågeställningar och skriva ihop en beskrivande utsaga (a.a.).

Vi har i själva uppsatsen med så lite påverkan som möjligt rättat till citat så de blir skriftspråk, tagit bort pauser och återupprepningar. I de citat där sättet att uttrycka sig kan avslöja identiteten har vi ändrat ordval utan att ändra innebörd. Alla namn i uppsatsen är fingerade och benämns bara som informant och siffra. Siffrorna har inget samband med den ordning som intervjuerna genomfördes. På grund av att vi har enbart två personal har vi slagit ihop deras svar.

6.8 VALIDITET & RELIABILITET

Inom kvantitativ forskning anges ofta validitet (giltighet) att mäter du det du ska mäta och är informationen man samlat verkligen reliabel (pålitlig) (Holme, Solvang 1997). Dock inom kvalitativ forskning handlar det om flera aspekter i forskningsprocessen, man ska som forskare få en större förståelse av ett problem och då blir inte den statistiska representativiteten så central. Däremot om studien är tillförlitlig, den frågan blir aktuell redan från urvalsprocessen, insamling av data ända till den slutgiltiga framställningen. Det handlar om vårt förhållningssätt och handlingsförmågan hur vi samspekar, deltagare och forskare tillsammans. På vilket sätt vi tolkar informationen, hur utförlig och tät beskrivningen blir. En annan viktig aspekt är att undvika styrning av oss som forskare i processen. Det hanteras genom att ställa öppna frågor i intervjun som gör att informanten får utrymme att berätta sin historia. Dessutom att använda sig av flera informanter som berättar om samma område gör att vi kan analysera och jämföra med informanternas berättelser på just de specifika områdena. Detta leder till att vi kan förstå och granska ur flera perspektiv (Kvale, 1997, Carlsson, 2003, Merriam, 1994).

6.9 ETIK

Informanterna har blivit informerade om studiens syfte och samtyckt till att medverka. Individskyddskravet innebär att enskilda individer inte får utsättas för psykisk- eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning vilket blir viktigt i vår studie att ta hänsyn till, samt att dessa personer får vara anonyma i vår uppsats (Einarsson & Hammar Chiriak, 2002). Etiska dilemman som kan uppstå i vår studie är att den gruppen vi skall intervjua är en utsatt grupp och är en grupp som ingår i en ganska specifik kontext. Avidentifiering är viktig och att tänka på personens integritet. Vi kommer inte att presentera några personbeskrivningar i uppsatsen, på grund av risken att någon ska bli igenkänd av andra. Det är en liten grupp av deltagare och dessutom har personalen valt ut deltagarna. Det är svårt att garantera fullständig anonymitet eftersom deltagarna och personalen kan bli igenkända av andra i sin omgivning (Ringsby Jansson, 2002).

Etiska frågor i den här typen av studie blir aktuella då informationen samlas in och när resultatet presenteras. Andra etiska betänkananden som vi måste ta hänsyn till är bland

annat vår roll och funktion, hur den påverkar resultatet och insamlingen av empirin i intervjusituationen (Merriam, 1994). Vi måste också ta i beaktande hur vår studie och dess resultat kan påverka personalen, verksamheten och dess deltagare i framtiden samt den enskilda individens integritet. På grund av att deltagarna är ute på sina praktikplatser eller hemma använder vi projekt Maskrosen lokaler som träffpunkt, så att lokalen inger en trygghet för deltagarna och personalen finns till hands i rummet bredvid.

7. MASKROSEN SOM VERKSAMHET

Personalens perspektiv på stödet som ges och på verksamheten i sin helhet har vi valt att redovisa som en beskrivning av projektverksamheten Maskrosen. Underlaget till detta är hämtat ur vår första träff med Maskrosen, personalintervjuerna samt verksamhetens eget informationsmaterial.

7.1 MÖTE MED MASKROSEN

Deltagarna är personer med funktionshinder mellan 20-29år. De kan vara remitterade till Maskrosen från olika myndigheter. En del kommer direkt från gymnasiesärskolan medan andra kommer från socialtjänst, försäkringskassan eller arbetsförmedlingen. Deltagarna som kommer till verksamheten har redan genomgått utredning och har av en handläggare blivit bedömda ha tillräcklig arbetsförmåga för att klara av ett förvärvsarbete. På Maskrosen är det fortlöpande inskrivning det vill säga att deltagare skrivs in efter hand.

7.2 VERKSAMHETSIDÉ

På Maskrosen finns kompetens från flera myndigheter samlade under ett tak så att deltagarna bara behöver ha kontakt med en person istället för att skickas runt mellan olika instanser. Maskrosen är ingen verksamhet för arbetsträning utan tanken är att deltagarna skall ut i arbete/praktik så fort som möjligt, men först görs det en individuell bedömning av vad de kan klara av, för att hitta rätt arbetsplats. Personalen har själva kommit fram till hur de skall arbeta. Material samt metoder och modeller i verksamheten har framarbetats av personalen själva utifrån en mall som grundades i projektansökan.

"Rutiner för verksamheten har växt fram efter hand, man har fått prova sig fram med gruppträffarna och tiden, när och hur händer vad. vi utvecklas ju hela tiden"

Att personalen själva skapar rutinerna innebär att verksamheten blir präglad utifrån personalens bakgrund och erfarenheter av arbetet med deltagarna. Det blir deras tolkningar om vad som är viktigt för att komma ut i arbete som utgör fokus och utgörs av kunskap om facket, att skriva CV etc.

Verksamhetens mål är uttryckt i kvantitativa termer och innefattar att 40 % av de inskrivna ungdomarna ska uppnå helt eller delvis egen försörjning genom förvärvsarbete inom ett år och 80 % ska uppnå ökad livskvalité efter avslutad insats. Personalen har redan nu sett att de når sitt mål med antal deltagare ut i arbete för 2009. Däremot finns inget dokumenterat eller information om hur man kan ta reda på vad livskvalité innebär eller vilka faktorer som påverkar och kan mäta eventuell uppnått ökad livskvalité.

7.3 AKTÖRER

Deltagarna

Deltagarna kommer från olika håll och har helt olika bakgrund och personalen säger spontant *"alla funktionshinder finns här"*

Trots olika bakgrund och förutsättningar hos deltagarna så arbetar personalen med deltagarna i grupp samtidigt som man uttrycker ett individualistiskt synsätt. Det innebär sannolikt en grupp med olika erfarenheter, resurser och förutsättningar, vilket skulle kunna utgöra underlag för erfarenhetsutbyte och kamratstöd i den gruppverksamhet som deltagarna ingår i. Det förefaller som att det är likheterna som utgör utgångspunkt för den gemensamma samvaron och olikheterna betraktas snarast som ovidkommande i sammanhanget. Så här uttrycks synen på gruppens möjligheter att vara resurs för varandra:

"vi pratar öppet om att det som är gemensamt för gruppen är att de behöver extra stöd för att nå ett arbete och alla som sitter här vill ha ett arbete. Vi pratar om vad de har gemensamt och det är att de vill ha ett arbete, mer behöver de inte veta om varandra"

Personalen

De är tre kvinnor som arbetar på Maskrosen och alla tre har sina ordinarie tjänster inom ramen för olika välfärdsmyndigheter men är just nu "inlånade" till projektet Maskrosen och arbetar med deltagarna för att de skall komma ut i arbetslivet. Personalen uttrycker stort engagemang för sitt arbete och verkar trivas bra med sitt jobb i projektet.

"Roligt jobb, jättekul att ha möjlighet att hjälpa personer komma vidare i livet, få erfarenheter och växa som person (...) jag vet inte om vi blir någon mammoroll då vi pratar om samma saker som de kanske får höra hemma (...) sen är det också en lärarroll när vi står och pratar då det är vi som håller i de flesta gruppträffarna"

"det känns nästan som ett eget litet företag och man får jobba med väldigt spridda saker runtomkring".

7.4 ARBETSFORMER & METODIK

VISA besök

Verksamheten för deltagarna på Maskrosen börjar med ett VISA besök där de får information om Maskrosens verksamhet. Samtalet syftar till att deltagarna ska få underlag för att avgöra om detta är något som passar för dem och samtalet avslutas med att deltagaren får säga om han/hon vill vara med i projektet. Om de väljer att delta är tiden som man kan vara inskriven begränsat till ett år som längst. VISA besöket har man för att det är bra om deltagaren vet vad det handlar om och vad han/hon tackar ja till. Personalen betonar att de ska vara ett aktivt val, för att det handlar om att vara motiverad. Om deltagaren säger "Ja" till att påbörja projektet händer följande. De bokar in ett Kartläggningssamtal. Deltagaren får en kontaktperson (någon utav de tre som arbetar på Maskrosen). All personal arbetar med alla deltagarna men menar att det är bra att någon har ett huvudansvar kring deltagaren.

"Ingen har sagt nej hittills så det låter nog väldigt bra "

Kartläggningssamtal

I nästa steg bokas kartläggningssamtal in. Detta är ett samtal för att personalen och deltagaren skall lära känna varandra. Det handlar om personens bakgrund, förhållanden och allmänt om personen. Resurser som kan utnyttjas till så mycket som möjligt.

Orienteringssamtal

Sedan kommer ett "orienteringssamtal". Detta samtal leder till en individuell plan för personen under den tid denne är inskriven på Maskrosen. Arbetsrelaterade frågor kommer upp och personalen tittar på vilket behov som finns, vad deltagarna har för egen insikt om sina förmågor och begränsningar. Man vill att personen skall vara öppen med de svårigheter de har relaterade till funktionshindret och kunna diskutera vilka förutsättningar de har. Man tar även reda på vad som är hinder och vad som kan tänkas anpassas på en arbetsplats så hindren blir så små som möjligt.

Här beslutas också om deltagaren själv skall söka praktikplats eller om personalen skall hjälpa till med det, inom vilket område, arbetstider osv. Hur mycket arbetsgivaren får

veta om deltagaren när personalen ringer runt till olika arbetsplatser är individuellt. Personalen på Maskrosen berättar aldrig mer än de fått tillåtelse att göra av deltagaren själv. Personalen ser både för och nackdelar med att deltagaren väljer att inte själv gå till arbetsgivaren och presentera sig.

"en fördel med att vi gör det är att vi lättare kan presentera olika behov personen har på arbetsplatsen men en nackdel kan vara att personen inte får visa att de tar eget initiativ inför arbetsgivaren"

Gruppträffar

När det finns tillräckligt med deltagare för att kunna bilda en grupp till så startar man upp den. I grupper som startats upp har deltagarna varierat i antal från ca.6-10 personer/grupp. Gruppträffarna är 10st till antal och träff 1-9 sker på tre veckor (3 träffar/v) träff 10 sker efter en månad och är en utvärdering av de tidigare träffarna. Syftet med att ha det i grupp är att det skall likna en arbetsgrupp och där får personalen möjlighet att gå in och visa hur det kan fungera i sociala situationer på en arbetsplats. Gruppträffarna består av genomgångar, föreläsningar samt övningar. Fika är en stående punkt på varje gruppträff och då är samtalsämnet fritt. Fikastunden kan ses som en träning inför kommande stunder på arbetsplatsens fikarum. Personalen för en dialog med deltagarna i de olika momenten på gruppträffarna och försöker få med deltagarna i samtalen.

"vi vill ju hela tiden att deltagarna skall vara en del av det vi pratar om"

Grupp innehåll

Följande citat är talande för personalens syn på gruppträffarna:

..."Se träffarna som en personlig utveckling att vara i grupp så att självförtroendet växer och att vi samtalar, har dialog om hur det funkar ute i arbete, hur man bör bete sig, hur man söker jobb, på så vis kanske deras självförtroende växer för deras möjligheter och att funka socialt på arbetsplatsen också växer"

Innehållet i gruppträffarna varierar och kan innefatta:

- Första träffen handlar om regler och information om Maskrosen.
- Under träffarna bjuds olika gäster in som ex. fackliga representanter, arbetsgivare som pratar och diskuterar vad som är bra att kunna om olika saker ex. sociala koder, attityder och inställningar.

Personalen uppskattar de personer som kommer och tar sig tid att föra en diskussion med deltagarna, vilket de uppfattar är bra då de ser skillnader i hur informationen tas emot beroende på om det är personalen själva eller någon utifrån som informerar.

"Vi har turen att ha en jättebra arbetsgivare som kommer hit och pratar med våra deltagare, diskussionen handlar mycket om det här med attityd och inställningar. Den här träffen är väldigt lång 2,5 timme, då är det mycket prat och alla är engagerade och vill ställa mycket frågor. De vill veta mer och vad arbetsgivaren tycker ex. om jag försover mig 3ggr i veckan är sjuk och åker och badar, vad händer då? Vad säger arbetsgivaren då? (...) vi är ju myndighetspersonal, vi får höra att vi ingenting kan och vet ingenting så står vi här och säger tänk på det här och det här osv. så kommer en arbetsgivare och säger samma sak, tänk på det här, jajjemen säger deltagarna då. Det är då man kan känna att man sagt samma sak jättelänge, det är väl då man uppfattas tjatig".

- Gruppen gör studiebesök på olika arbetsplatser som valts utifrån deltagarnas intressen och önskemål i den mån det går.
- Deltagarna skriver CV, personligt brev och går igenom arbetsförmedlingens hemsida.
- Varje gruppträff följs upp med en hemuppgift som skall skickas in till personalen ex. CV, personligt brev.
- Sista träffen infaller en månad efter nionde träffen. Den handlar om att "knyta ihop säcken" (då är förhoppningsvis alla ute i praktik) man diskuterar hur praktiken är, hur deltagarna har det och liknande. Denna är också tänkt att fungera som en utvärdering av de tidigare gruppträffarna.

Genom gruppträffarna förmedlar personalen inte bara kunskaper som är bra här och nu utan som kan vara viktiga för deltagarna även i andra sammanhang.

"det vi ger ut här är livskunskap och även om det inte kommer till användning detta året så kanske man använder det eller har nytta av det i framtiden".

Praktik & Arbete

Deltagaren får lämna in så många förslag som möjligt på tänkbara arbetsplatser. Arbetet väljs utifrån deltagarens intresseområde, erfarenheter och utbildning. Man gör en överblick över dessa tre samt deltagarens förutsättningar och sedan letar man efter lämplig bransch. Personalen ser över möjligheten till arbete på de önskade platserna dock kan det finnas hinder som varsel och fackets påverkan som kan innebära praktiksopp. Ju bredare intresseområde deltagaren har desto större chans har personalen att lyckas med sin matchning av praktikplats.

"det blir lite granna tur och träff när man ringer runt till olika arbetsgivare. Man får se vart det finns möjligheter att ta emot en praktikant"

Hur snabbt en praktikplats blir aktuell för deltagarna är väldigt olika beroende på hur snäv deltagaren är i sitt urval. När deltagaren har fått praktikplats så sker uppföljning där personal från Maskrosen har antingen telefonkontakt eller gör besök ute på praktikplatsen eller att deltagaren kommer till kontaktpersonen. Uppföljning sker en gång/v i början, sedan blir det glesare efter överenskommelse och behov. Efter 3-4 månader undersöker man möjligheterna för eventuell anställning. Om det inte blir någon anställning är det ändå viktigt att deltagarna får arbetslivserfarenheter och referenser. Vissa av deltagarna har aldrig varit ute i arbetslivet.

Vad erbjuds deltagarna för form av stöd?

Under deltagarens tid på Maskrosen har de individuellt stöd utifrån deras behov och förutsättningar.

"eftersom det skall planeras efter deltagarnas behov och förutsättningar så har de ganska stor möjlighet att påverka. Det är lite beroende på hur det ser ut, gruppträffarna har ju en basstruktur som är svår att ändra. Det är svårt att anpassa hela vägen, vi ber deltagarna ha överseende med att det kanske är repetition för vissa medan det är helt nytt för andra"

Det stöd som personalen beskriver att de ger deltagarna på Maskrosen och under deras praktik har vi kategoriserat under följande teman, *emotionellt*, - *kognitivt- och praktiskt stöd*. Emotionellt stöd innebär det stöd som kan ge ökad välbefinnande för individen, kognitivt handlar om det lärande som ökar kunskaper informativt och slutligen det praktiska stödet som leder till ökad livssituationen materiellt genom ex att få praktik. *Tid* kan innefattas under flera av de tre teman beroende på vad tiden utnyttjas till.

7.4.1 EMOTIONELLT STÖD

- Tid – att personalen finns tillgänglig och har tid för varje enskild deltagare.
- *Social handledning* på arbetsplatsen vilket innebär samtal om att tolka sociala situationer som uppstår på arbetsplatsen och hur man kan hantera dem. Stärka självförtroendet. Även att det finns någon ansvarig som deltagaren kan fråga och be om hjälp. Det finns även de situationer som personalen är med på arbetsplatsen och får medla mellan arbetsgivare och deltagare. Vilket underlättar för deltagaren när personalen har kännedom om denne genom de enskilda samtalen och har förståelsen om de svårigheter som kan finnas.

- *Motiveringssamtal* med deltagaren försöker personalen att lyfta personens behov och inte vad de inte kan. Personalen har som mål att deltagaren ska uppnå motivation till klara av att gå ut i arbetslivet eller viljan att gå ut i arbete. Personalen upplever att en stor del av tiden går åt till att motivera. Det är mkt tjat om tider, att komma i tid, vikten av att sjukanmäla sig och vad konsekvenserna blir om man inte sköter liknande saker på en arbetsplats. Vägledande samtal i att försöka hitta sin roll och vilken väg de ska gå.

7.4.2 KOGNITIVT STÖD

- Kunskaper om arbetsmarknaden, studiebesök på olika arbetsplatser, information från arbetsgivare och olika fack. Representant från Arbetsförmedlingen kommer och informerar om vad som är bra att tänka på när man är på praktik. Detta sker genom gruppträffarna.
- *Tid* – till deltagaren, att det finns överseende med att arbetsuppgifter tar lite längre tid att utföra, deltagaren lär sig lite i taget. Att det finns lugnt arbetstempo

7.4.3 PRAKTISKT STÖD

- *Dolda stödinsatser för deltagaren*: personal har kontakt med arbetsgivare, andra myndigheter. Planering inför gruppträffar och handledning inom MI (motiverande samtal).
- Följa deltagare till andra myndigheter, hjälpa att köpa busskort, injicera kontakt med biståndsenheten.
”vissa saker hamnar innanför vårt område och vissa saker hamnar utanför”
- *Arbetsgivaren och personal* - för dialog om anpassningar för deltagarens behov och att kunna prata om att deltagaren kan utföra mer.
- *Företrädare*: Föra deltagarens talan till arbetsgivaren om behov som finns och söka praktikplats.
- *Anpassningar* på arbetsplats/praktiken såsom - större dataskärm, specialanpassad stol, eget arbetsrum. Det kan röra sig om – tydliga arbetsrutiner, skriftliga instruktioner eller ekonomiskt stöd till arbetsgivaren.

"man har gott om tid för deltagarna och man har även gott om tid för arbetsgivarna".

Vad kan förbättras?

Personalen kan se att det finns vissa saker som brister där deltagaren hade behövt ännu mer stöd för att det skall fungera optimalt men som Maskrosen inte har möjlighet att ge. Det skulle behövas en person som kan hjälpa till och stötta genom att följa med i kontakten med andra myndigheter då flera av deltagarna har svårigheter att föra sin egen talan men också vara en som följer med. Det vore bra att ha tillgång till ex. terapeut eller psykolog då man i personalen sett att det i många fall krävs mer än de samtal som personalen kan tillhandahålla. De har sett att det finns deltagare som inte mår så bra och som skulle ha nytta av det. Något som också vart önskvärt skulle vara ett stabilt nätverk runt varje person. *"Hade vi det så hade deltagarna kanske sluppit stressa över sin ekonomi och hade kunnat lägga full fokus på sin praktik (...) funkar det inte hemma så funkar det inte heller på jobbet".* Naturligtvis så önskas det också tillgång till fler arbetsgivare.

"det handlar om att de skall vara villiga att ställa upp, de arbetsgivare vi har samarbete hos tar ett stort socialt ansvar och engagerar sig väldigt så hos dem fungerar det jättebra. Vi behöver fler arbetsgivare som vågar anställa också"

Vad händer sen?

- Det mest önskvärda är ju att deltagaren får en anställning – efter anställning har Maskrosen uppföljning efter 1-, 3- och 6 månader. Maskrosen *"hänger kvar ett tag"* som personalen uttrycker det för att deltagarna inte skall känna sig övergivna.
- Ibland blir det istället placering på daglig verksamhet för deltagaren då personalen gör bedömningen att deltagaren inte klarar av ett arbete.
- Alla deltagare som slutar får med sig en slutdokumentation, en rekommendation som går tillbaka till remitteraren. Där framkommer vad deltagaren har gjort, hur engagemanget har varit, en bedömning/tolkning där personalen ger sin bild av deltagarens kapacitet osv. Deltagarna får skriva under att de har läst redogörelsen, de behöver inte hålla med men måste skriva på att de har läst.
- Efter projektet får deltagarna även fylla i en utvärdering där de får säga hur de upplevt tiden på Maskrosen och vad de tyckt varit bra och vad som kan bli bättre.

8. VAD HAR VARIT TILL HJÄLP-ETT DELTAGARPERSPEKTIV

I detta avsnitt besvarar deltagarna på vilka insatser inom verksamhetens ramar de anser varit till hjälp för dem. Vi gör inget anspråk på att det är den faktiska verkligheten vi förmedlar utan vår utgångspunkt ligger i deltagarperspektivet och deras *uppfattning* av stödet de fått.

Vad är Maskrosen?

Deltagarna hade en ganska enhetlig syn på Maskrosen, att det är ett ställe där personer med funktionshinder skulle få hjälp att få ett arbete. Gruppen anser sig själva vara i behov av extra stöd inom vissa områden men med en vilja att vara som alla andra .

"Krav som finns för att få börja här är att man har lite ADHD eller nåt sånt men det har ju alla litegrann, alla får ju börja här om man är knäpp och kommer hit"(IP5)

Projektets innehåll förmedlades i första hand genom verksamhetens informationsfolder men också genom en informationsträff. Det som deltagarna hade uppfattat om projektets innehåll och som majoriteten av deltagarna också förväntade sig att få ut av projektet var i första hand att de skulle få ett arbete samt att man skulle få kunskap som underlättade att komma ut i arbetslivet. *"det jag har fått till mig är att de hjälper oss som har något funktionshinder så vi kommer igång och får lite extra hjälp bredvid. Så får vi lära oss om hur samhället fungerar och sådär"(IP2). "det jag kommer ihåg är att 40-60% kommer ut i arbetslivet ungefär"(IP5)*

Det fanns de som inte vågade ha några förhoppningar om vad projektet skulle leda till då man inte ville bli besviken medan andra förväntade sig en mer meningsfull tillvaro genom att gå med i projektet. *"jag hade inga direkta förväntningar, man ska inte ha så mycket förväntningar utan det är bättre att gå in utan"(IP4). "att komma ut i arbetslivet, vill inte sitta hemma och ha tråkigt hela tiden"(IP5).*

Deltagarna uppfattar inte att det ställs särskilt stora krav på dem från Maskrosens sida, i alla fall inte gällande att skaffa praktikplatsen utan deltagarna har snarare uppfattat att praktikplatsen ordnas till dem genom projektet och personalen som arbetar där och sedan ställs kraven på deltagaren att man skall sköta det arbete man fått.

"vilka krav har Maskrosen ställt på dig?"

"det är det vanliga, att man går till sin praktikplats som man fått, självklart, och sen att man har motivationen att gå igenom projektet och göra sitt bästa och delta fullt ut"(IP4)

Delaktighet/Inflytande?

Hur mycket deltagarna kunnat påverka sina hjälpinsatser och vad de anser sig fått vara med och bestämma har sett olika ut. Ett område som alla nämner att de kunnat påverka är var studiebesöken skall göras. Vi kan skönja i deltagarnas utsagor att de förlikat sig med tanken att det finns begränsningar i vad de kan påverka under sin tid på Maskrosen. Däremot kan man se att deltagare som var ute i praktik upplevde att möjligheterna till att påverka ökade.

"jag har kunnat bestämma till vilket företag jag ville lägga min praktik, arbetstider"(IP4)

Det fanns deltagare som inte funderat så mycket på vilket inflytande de hade men när de tänkte efter inte kunde komma på något som de fått bestämma medan andra hade en mer ödmjuk inställning och uttryckte att det inte alltid går att påverka.

"Vad har du fått vara med och bestämma?"

Ingenting, nej inte så"(IP2)

"det jag har velat jobba med har varit svårt att bestämma"(IP5)

Det förefaller som om det fanns större utrymme för deltagarna att påverka sin situation individuellt än i gruppen.

Vad var till hjälp?

Dimensioner av hjälpbegreppet som deltagarna lyfter fram som de upplevt faktiskt har varit till hjälp har vi valt att kategorisera i samma teman som i personalens beskrivning av Maskrosen för att underlätta en jämförelse mellan deltagarnas och personalens perspektiv.

8.1 EMOTIONELLT STÖD - RELATIONEN

Det var en framförallt en deltagare som betonade vikten av de enskilda samtalen och upplevde dem som stödjande, citatet belyser vilka situationer och olika typer av samtal som deltagaren anser varit stödjande och är viktiga. *"extra stöd till att prata om hur det går på praktikplatsen, pratar om situationer och hur det ska fungera så bra som möjligt (...) man kan ju också prata lite utöver om jobbet, hur det fungerar(...), jag tycker det är jättebra att man har samtalen, det ser jag som en förutsättning för ett sånt här projekt"(IP4).* Övriga deltagare lade inte tonvikt på samtalen som stöd.

Relation och engagemang har visat sig vara viktigt för att känna sig sedd och bekräftad. *"Personalen kom ut och pratade, visa att de brydde sig och höra hur det går, de har ringt upp, ställt upp och frågat och så där"(IP3).*

Kontinuitet, att följa upp deltagaren ger känslan av att någon bryr sig. *"jag får stöd hela tiden på uppföljningsmötena som är var tredje var fjärde vecka"(IP4).* Tiden, att personalen har tid att avsätta för deltagaren. *"Det är färre personer här, lugnare, personalen tar mer tid till deltagarna"(IP2)*

8.2 KOGNITIVT STÖD

Kunskapen från gruppträffarna och att lära sig nya saker innefattas i det kognitiva stödet. Alla deltagare uppskattade inte att behöva presentera sig och berätta om sig själv inför en grupp främmande människor. Deltagarna såg inte syftet med själva gruppträffen annat än att det var en praktisk lösning för personalen att kunna informera flera personer om samma sak samtidigt. *"jag ville inte berätta för dem vem jag var och vad jag hade för handikapp, hade de gjort heads up så jag förstod varför så."(IP3)*

Innehållet i gruppträffarna jämfördes med att gå i skolan, fast lärandemålen består av att lära sig fakta och kunskaper man behöver i arbetslivet.

"det var kurser riktade mot arbetsmarknaden, de skulle lära oss att komma ut i arbetslivet. kurserna skulle underlätta för oss arbetssökande (...) det har det inte gjort för jag har inte fått något jobb"(IP3)

Gruppträffarna stämde inte alltid in i förväntningarna deltagarna hade på projektet då förväntningarna var mer riktade på att komma ut i arbete än att sitta på lektion tillsammans med andra.

"För mig var det att sitta en gång och sedan komma ut direkt i arbetslivet men nåä, det var gruppträff efter gruppträff, efter gruppträff, efter gruppträff och sen efter ett halvår fick jag börja min praktik"(IP5)

Att vara ute i praktik eller inte, påverkade vad deltagarna ansåg om gruppträffarna och att diskutera arbete sågs inte av alla som en resurs eller möjlighet att inspireras av de andra deltagarna. Utan snarare skapades en känsla av utanförskap när man själv inte hade något att dela med sig utav.

"långtråkiga, jag hade inget jobb att prata om"(IP5)

Det som kunde ses som en gemensamnämning i vad deltagarna lagt på minne från gruppträffarna var CV-skrivningen, den nämndes många gånger och flera deltagare uttryckte att det var viktigt med ett bra CV men vid frågan om de hade haft användning för den var svaret olika. De gruppträffar som uppskattades mest var studiebesöken och samtalen med arbetsgivaren och facket. *"våra gruppträffar var här och där, vi gjorde lite olika, vi skulle lära oss att komma ut i arbete, lära oss ta hand om oss själva, lära oss om cv och personligt brev"(IP1)*

8.3 PRAKTISKT STÖD

Något som deltagarna uttryckte var att personalen har hjälpt till att söka och hitta praktikplats/arbete. Det har även varit viktigt att de har haft en företrädare, person som kan hjälpa till att föra deltagarens talan. *"de hjälpte mig att fixa en praktikplats, så åkte de med mig dit och prata. Det är lite lättare när man känner att någon är med"(IP2)*

En bra arbetsplats

Hur en bra arbetsplats ska se ut är varierande men deltagarna på Maskrosen verkar uppskatta den lilla gruppen, en grupp bestående av få arbetskamrater där det finns möjlighet att bygga upp en relation till alla. Betydelsen av bra arbetskamrater framhövdes tydligt. *"det roligaste var att få jobba med någon på golvet för vi hade alltid kul, det var flera kunder som kom fram och frågade om man verkligen får ha så kul på*

jobbet”(IP5). ”att få jobba är roligt och arbetskamraterna är viktiga, man går och skojar lite, drar lite skämt och småjävlas med varandra”(IP2).

Relationen till arbetskamrater och chefen verkar också ha en avgörande betydelse för att man inte vill vara på en arbetsplats. ”det finns vissa platser man inte trivs med om kamraterna inte är bra eller chefen”(IP1). Att få god tid på sig att lära sig olika moment på arbetsplatsen lyfts också fram av deltagarna som viktigt, att man får lära i sin egen takt. ”man frågar om hjälp hela tiden (...) det fungerar väldigt bra”(IP4) ”det är bara för mig att fråga så visar de och förklarar så inget blir ju svårt så (...) ibland får jag fråga flera gånger om samma sak men till slut lär man sig”(IP2)

Vilka egenskaper behövs för att få ett arbete?

Vägen via praktik är ett bra sätt att få arbete. Men det är inte det enda som krävs utan deltagarna är medvetna om att det krävs en stresstålighet för att få arbete idag. ”det skall finnas en praktikplats att börja med. Jag vet att man inte får ett jobb sådär bara, man måste praktisera först”(IP3). ”Det är mycket stress i arbetslivet idag, sen måste man vara modell också (...) Cv:t. har inte så mycket med att få jobb att göra i dagens samhälle eftersom samhället idag är mycket utseendefixerat”(IP5)

Vad hade kunnat vara bättre?

Det missnöje som finns hos deltagarna speglas av att inte ha kommit ut i arbete så som man önskat. Det har påverkat gruppträffarna och deltagarens känsla av att ha nytta av dem samt har det också resulterat i att deltagarna fått mycket tid hemma efter att gruppträffarna tagit slut vilket en del av deltagarna hoppats få ändring på via projektet. ”att komma ut i praktik tidigare, innan alla gruppträffar är slut. Det hade varit lättare att dela med sig av sin praktik om man hade haft någon”(IP1)

Avslutande reflektioner kring projektet – vad hände sen?

Deltagarna kände att de hade haft olika nytta av projektet, både positiva och negativa. Uppfyllelsen av förväntningar som deltagarna hade när de gick in i projektet speglar också de tankar de hade när projektet avslutades. Vissa kunde se nyttan av gruppinnehållet och att det var kunskap som man kunde ha användning av även i framtiden. ”kanske jag får användning av vissa av kurserna i framtiden men det vet jag inte än”(IP3)

Andra hade hunnit bygga upp en relation till personalen och uppskattade deras insats mest och var väldigt nöjda över sin tid på Maskrosen. *"personalen har varit väldigt bra. Verkligen hittat rätt personal till projektet, det går inte att hitta bättre människor som är så engagerade i projektet"*(IP4)

De deltagare där praktiken övergick till anställning var eniga om att de fått hjälp och hade en positiv inställning både till projektet och till sitt framtida liv ute på öppna arbetsmarknaden. Tre av informanterna har nu praktik som kommer övergå till anställning.

Vi avslutar deltagarnas syn på hjälp och stöd med deltagaren som ger betyget att personalen har gjort vad de har kunnat efter sina resurser och kunskaper, de har haft ett positivt bemötande och förhållningssätt som har hållits på en bra nivå.

"jag tycker de ska hålla sig här nere, som stadie alltså och inte här uppe"(IP5)

9. ANALYS

Maskrosen är en verksamhet med syfte att ge unga med funktionshinder stöd för att nå, få och behålla ett arbete. Vad det är för stöd som ges och hur stödet ges varierar under de olika faserna, men uppfattas också på lite olika sätt av aktörerna, det vill säga personalen och de unga deltagarna. Vi avser här att summera och diskutera stödets karaktär under de tre faserna och tydliggöra likheter och skillnader i personalens respektive de ungas sätt att förstå och uppfatta vad som varit till hjälp för att de ska nå, få och behålla ett arbete.

9.1 KOGNITIVT STÖD FÖR ATT NÅ ETT ARBETE

Stöd för att nå ett arbete handlar främst om att de unga ska få möjlighet att utveckla sin arbetsförmåga, sin kompetens och på så sätt öka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Men det kan också handla om att hitta rätt arbetsplats och att anpassa kraven på arbetsplatsen på ett sätt så att de bättre svarar mot den kompetens som den unge har. Arbetsförmågan beskrevs i vår tidigare forskning som ett relativt begrepp som står i relation till arbetet som skall utföras. Detta synsätt kommer till uttryck i personalens strävan efter matchning, det vill säga att få en arbetsplats till deltagarna där deras arbetsförmåga i så hög utsträckning som möjligt stämmer överens med kraven. Deltagarna själva uttrycker också att det fungerar bra, då de får tid på sig att lära sig och där tempot är lugnt. Det gäller att hitta de arbetsplatserna där ett lite lägre tempo kan accepteras, vilket kan innebära svårigheter eftersom kraven på arbetsmarknaden höjts under 1990-talet just i fråga om arbetstakt och kompetens. Sjöberg (2002) menar att tiden för reflektion har minskat och stressen ökat i arbetslivet under senare år, vilket vi ser är till nackdel för den som behöver tid för att lära nytt i olika situationer.

Under den här fasen är det *kognitiva stödet* mest framträdande, även om det också förekommer inslag av praktiskt och emotionellt stöd. Att få kunskap om regler och rutiner som gäller på arbetsmarknaden, såväl som kompetens för att hantera arbetslivets sociala krav framhålls som viktigt, inte minst för att öka deltagarnas arbetsförmåga. Den sociala kompetensens betydelse understryks också av Molin (2008).

Han diskuterar att andra egenskaper, utöver att klara av själva arbetsuppgifterna, ofta betraktas som viktigt för att få ett arbete. I hans studie var det många arbetsgivare som framhållt vikten av att kunna läsa sociala koder på arbetsplatsen för att passa in, men också att klara av att prata om sina begränsningar utifrån funktionshindret. Det här är bitar som Maskrosens personal arbetar aktivt med under sina gruppträffar och under kartläggnings- och motivationssamtalen. Vid gruppträffarna får deltagarna faktakunskap i form av att lära sig söka jobb genom arbetsförmedling och skriva CV som behövs för att *nå* arbete.

Dock är detta ett stöd som vi uppfattar att deltagarna inte lika tydligt ser betydelsen av och nyttan med. Några av deltagarna uttrycker visserligen att kunskap om samhället och praktisk träning i att t.ex. skiva CV är till hjälp för dem, medan andra ser aktiviteter av det här slaget som tämligen meningslösa och som en enda lång väntan på att komma ut i jobb eller praktik. Att många av deltagarna inte ser hur gruppträffarna och det kognitiva stöd som ges där kan vara till hjälp för dem, kan kanske förklaras av att syftet med aktiviteterna inte tydliggjorts på ett sätt som varit begripligt för dem. En av deltagarna uttrycker behov av att få syftet bättre förklarat för sig genom uttrycket, "om jag hade fått heads up, så..."

9.2 PRAKTISKT STÖD FÖR *ATT FÅ* ETT ARBETE

I denna fas kommer det praktiska stödet mest till nytta då det handlar om *att få* ett arbete. Det innebär att faktiskt komma till en fysisk arbetsplats där deltagaren får pröva sina kunskaper och erfarenheter.

Deltagarna börjar ofta med att söka praktikplats själva för att sedan överlåta det till personalen då deltagarna inte lyckats hitta något. Detta visar på *att få* arbete är komplicerat för deltagarna så personalen övertar arbetet med att ringa och besöka ställen där det kan finnas möjlighet att få ut deltagarna i praktik. Det handlar även om arbetsförmåga och matchning och intresseområde vilket personalen uttrycker tar tid och är en svårighet i brist på arbetsgivare. Att personalen oftare lyckas med att hitta en passande verksamhet där deltagaren kan få ett arbete kan bero på att de har lättare att uttrycka sig samt att de kan erbjuda ekonomiskt stöd till arbetsgivaren. Personalen

menar att det finns både för- och nackdelar med att de går ut till arbetsplatserna och företräder deltagaren. Fördelen anser de ligga i att de har lättare att delge arbetsgivaren om vilket stödbehov deltagaren har medan nackdelen för deltagaren kan vara att arbetsgivaren inte får möjlighet att se deltagarens egen initiativförmåga. I likhet med Sjöberg (2002) nämner också personalen att återställa en arbetsförmåga handlar om arbetstekniska lösningar och att i många fall handlar stödet om praktiska hjälpmedel på arbetsplatsen. Att *få hjälp att hitta jobb* är den typ av stöd som deltagarna nämner mest och som de anser varit till mest hjälp inom kategorin praktiskt stöd.

Det är när just det stödet inte blivit uppfyllt som deltagaren uttrycker sitt missnöje.

"Kan du berätta någon situation då du fått bra hjälp av personalen på Maskrosen?"

"Inte riktigt nån gång, förutom när jag fick praktikplats där.. det är väl det enda"

"Vad ville du ha hjälp med?"

"Jobb! Jag vill ha jobb, alla vill ha jobb". (IP5)

Deltagarna har förväntningar att få arbete och därför är det fokus också på det mest konkreta stöd som ligger närmast att få praktik/arbete, alltså att personalen hittar ett till dem.

9.3 EMOTIONELLT STÖD FÖR ATT BEHÅLLA ETT ARBETE

I den tredje fasen när deltagaren fått praktik behöver han också *behålla* sitt arbete. Grossman m.fl. (2003) skriver att ofta ligger styrkan i stödet till arbete på de två första faserna att "nä" och "få" arbete men att det kan bli bekymmer att *behålla* arbetet när stödet upphör. I gruppträffarna ger man stöd som syftar till att behålla arbete genom att förbereda deltagarna till hur man är en god arbetstagare. Detta görs genom att ta in arbetsgivare som berättar vad som krävs av en arbetstagare, facket som informerar om rättigheter och skyldigheter samt har gruppen gemensamma diskussioner tillsammans med personalen om hur en arbetstagare bör vara.

Deltagarna på Maskrosen får en förkunskap om hur de skall bete sig för att behålla arbete och sedan får man stöd i form av uppföljning av personalen ett tag efteråt. *Tid* är en återkommande viktig faktor inom alla faser. I tredje fasen blir det av betydelse att

acceptansen är hög på arbetsplatsen i förhållande till att lärande kan ta tid för att deltagarna skall få behålla sitt arbete.

Motivationsarbete är en stor del av arbetet och personalen menar att alla enskilda samtal utgör en stor del av stödet de ger deltagarna. Deltagarna påvisar också att de enskilda samtalen finns, varav en deltagare uttrycker tydligt att det är ett stort stöd medan övriga inte benämner det som ett stöd kopplat till att få arbete. Det emotionella stödet som personalen arbetar mycket med är samtal och regelbunden kontakt, detta uttrycks av Olin och Ringsby Jansson (2009) som att vara en "hjälpmotor" vilket är väsentligt för att deltagarna inte skall falla tillbaka i en passiv roll. Grossman, Antonsson och Ståhlberg (2003) nämner också motivation och intresseinriktning som viktigt samt att stödgivaren är flexibel och uppmärksam i sitt förhållningssätt vilket stämmer överens med personalens tanke på hur man skall arbeta.

Samtalen används som ett verktyg för att bygga upp relationen mellan personal och deltagare. Madsen (2001) m.fl. påvisar att relationen mellan tjänsteman och deltagaren fyller en viktig roll i hjälpprocessen. Förutom enskilda hjälpinslag kan själva relationen vara ett hjälpinslag i sig som kan generera andra hjälpfaktorer. Det är relationen som binder samman alla delarna i händelseförloppet för att det skall bli en helhet. Vi kan i deltagarnas utsagor inte utläsa att de har en fullständig helhetsbild eller att de binder ihop de olika delarna i hjälpprocessen.

Personalen lyfter fram att arbetsgivarens personliga egenskaper också har betydelse för att deltagarna skall få vara kvar på sina arbetsplatser. De beskriver arbetsgivarna som personer som tar ett stort socialt ansvar och engagerar sig. Hos deltagarna visar sig vikten av stödet från arbetskamraterna och arbetsgivaren genom att deltagaren känner sig accepterade som en i gänget trots sina begränsningar. Starka sociala relationer och sociala stödinsatser kan vara viktigt för att personer med funktionshinder kan leva ett gott liv (Olsson, Olsson, 1999).

9.4 SAMMANFATTANDE MODELL FÖR STÖDETS VAD & HUR:

Mål	Stödets vad	Stödets hur
Att nå ett arbete	kognitivt	kartläggningssamtal Gruppträffar
Att få ett arbete	praktiskt	förmedla kontakt med arbetsgivare/ordna praktikplats
Att behålla ett arbete	emotionellt	stödsamtal/uppföljning Stöd till arbetsgivare

Efter att ha analyserat våra tre faser som sammanfattas i modellen kan vi se olikheter i upplevelsen av stöd utifrån deltagare och personal. Personalen nämner fler insatser som de gör i syfte att hjälpa deltagarna än vad deltagarna har uppfattat. Detta kan antingen bero på att personalen har en större förmåga att uttrycka stödet i ord och att deltagaren faktiskt uppfattat stödet men inte kan sätta ord på det eller så kan det vara så att deltagaren inte uppfattat att syftet med vissa insatser var att ge stöd. Det blir tydligt att deltagarna uppfattar det konkreta som händer men förståelsen av varför det händer saknas. Både Carlsson (2003) och Skau (2007) menar att för att hjälpen skall ses som en hjälp för individen så måste det bli förbättringar kognitivt, emotionellt och eller praktiskt. Det är inte tillräckligt att enbart intentionerna från hjälparens sida är goda utan hjälpen som ges måste från mottagarens sida upplevas så, alltså att deltagaren känner sig hjälpt. Deltagarna på Maskrosen får förmodligen förbättringar inom de olika områden som nämns men eftersom de inte alltid uppfattar personalens intentioner så blir förmodligen inte hjälpen optimal.

10. AVSLUTANDE DISKUSSION

Innehållet i Maskrosen är väsentligt och fyller viktiga funktioner för att deltagarna skall komma ut i arbetslivet. Innehållet är för deltagarna till viss del uppdelat i lösryckta pusselbitar som behöver sättas in i sitt sammanhang. Vi tänker att det är viktigt att fundera över kommunikationen som sker mellan deltagare och personal. Vad är det man

vill förmedla från Maskrosens sida? Vad är det man faktiskt förmedlar och hur gör man det? Vad är av största vikt för deltagarna att ta till sig?

Personalen poängterar att möjligheten för deltagarna att påverka är stor då verksamheten bygger på att utgå från individens behov och förutsättningar. Personalen anpassar gruppträffarna utefter hur gruppen ser ut i sin helhet och vilka behov som finns. Vår tolkning blir att det mer eller mindre är personalen som gör en bedömning om vad gruppen behöver för stöd och hur just de här gruppträffarna ska planeras så att informationen når ut till deltagarna. Deltagarna får ett indirekt inflytande genom sina behov men de själva uttrycker att de inte kan påverka innehållet så mycket. Det inflytande deltagarna upplever är det som de fått konkreta frågor om ex. "vilka arbetsplatser önskar ni göra studiebesök på?". Vi vet inte om deltagarna önskar sig ett större inflytande än vad de har men om vi förmodar att de vill det så menar vi att deltagarna inte kan känna sig delaktiga om de inte vet varför de ska vara det.

Gruppträffarna skulle kunna vara en tydligare del i hjälpprocessen. Hjälparbetet byggs upp mycket kring relationen personal/deltagare i de enskilda samtalen men inte så mycket kring relationen deltagare/deltagare. Några av de faktorer som tas upp i den tidigare forskningen som visat sig vara positiva är bl.a. *fungerande socialt nätverk som ger anknytningar utanför familjen och upplevelsen av meningsfullhet och sammanhang*. Gruppträffarna skulle kunna utvecklas och utnyttjas till att arbeta vidare med gruppens gemensamma resurser genom deltagarnas relationer till varandra. Vi tänker oss att en öppen dialog kring syftet med gruppträffarna kan resultera i ett bättre samspel gruppdeltagarna sinsemellan. Får deltagarna ta del av de tankarna som personalen har om att se likheterna mellan gruppen och en arbetsplats öppnar det upp för en större förståelse och förhoppningsvis motivation att lära och dela med sig av egna erfarenheter.

Vi har i vår studie fått svar på våra tre frågeställningar angående de olika aktörernas perspektiv på stöd och hjälp i den specifika verksamheten samt hur dessa perspektiv stämmer överens. Personalen har en tydlig uppfattning om vilket stöd de ger. De lägger tonvikten på det individuella stödet i samtalen, söka arbete och ta del av allt som händer runtomkring den enskilde deltagaren. Gruppträffarna är tänkta att förbereda

kunskapsmässigt och även socialt för en kommande tid på en arbetsplats. Deltagarna hade inte lika tydliga uppfattningar om vad som var faktiska stödinsatser förutom på en punkt där de var eniga, nämligen att stödet låg i att få ett arbete. De betonade det praktiska stödet som att personalen förde deras talan och sökte arbete åt dem medan samtalets betydelse inte gavs lika stort utrymme. I jämförelse av de båda perspektiven kunde vi se skillnader i hur mycket stöd som ges, personalen beskriver ett mer omfattande stöd än vad vi kan utläsa i deltagarnas svar. Vi förnekar inte att personalen ger det stöd de utger sig göra utan studien åsyftade deltagarnas uppfattning av stödet och vi kan därmed konstatera att deltagarna oftast uppfattar att de blivit hjälpta först när de får en praktikplats/arbete. Detta har kopplingar till förväntningarna deltagaren hade när denne gick in i projektet. Skillnader kan också ses då personalen betonar det individuella stödet i form av samtal medan deltagarna lättare sätter ordet stöd på kunskapsinläringen i grupp alltså det kollektiva stödet. De har inte stöd av varandra men de får informationen samtidigt.

Vi tycker oss också ha fått ut av studien att praktiken i sig ger möjligheter till stöd inom de tre områdena, kognitivt- praktiskt och emotionellt stöd. Detta innebär att de deltagare som av någon anledning inte kommer ut i arbete kan missa möjligheter till utveckling.

Hur och av vem kunskapen förmedlas har betydelse enligt både personal och deltagare. Personalen kan se ökat engagemang hos deltagarna när arbetsgivaren är på plats och informerar, detta verkar stämma överens med deltagarnas syn eftersom det är arbetsgivarens besök och den kunskapen som förmedlats där de har lagt på minnet och omtalar som viktigt och lärorikt. Utifrån den empiri vi har haft tillgång till i vår studie kan vi inte avgöra vad det är som gör skillnaden att deltagarna är engagerade eller inte. Detta är en punkt där det kan vara intressant att forska vidare kring, vilka faktorer som är avgörande för att deltagarna tar till sig kunskapen och engagerar sig.

Vi menar att deltagarna missar sambanden mellan de olika stödinsatserna i förhållande till att få ett arbete, detta kan bero på att informationen som förs från personal till deltagare inte når fram. Deltagaren får inte till sig hela bilden som ger möjlighet att bygga upp en full förståelse för det som sker i projektet. Det har betydelse vem man

frågar om hjälpprocessen har lett till hjälp eller inte, därför är det viktigt att betrakta processen från allas perspektiv när man definierar begreppet hjälp (Skau, 2007).

11. LITTERATURFÖRTECKNING

- Bryman, Alan (1997). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Carlsson, Bengt. (2003). *Så blir det hjälp - om hjälpprocesser i socialt arbete*. Göteborg: Göteborgs universitet Institutionen för socialt arbete.
- Einarsson, Charlotta, Hammar Chiriac Eva (2002). *Gruppobservationer – teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Grassman Jeppson Eva, S. A. (2003). *Att drabbas och att forma sitt liv*. Lund: Studentlitteratur.
- Holme , Idar Magne, B. k. (1997). *Forskningsmetodik - om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Jansson, B. R. (2002). *Vardagslivets arenor - om människor med utvecklingsstörning, deras vardag och sociala liv*. Göteborg: Göteborgs univesritet Institutionen för socialt arbete.
- Kvale, Steinar. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: studentlitterstur.
- Kyle'n, Jan-Axel. (2004). *Att få svar*. Stockholm: Bonnier utbildnng AB.
- Lantz, Annika. (2007). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Madsen, Bent. (2001). *Socialpedagogik*. Lund: Studentlitteratur.
- Merriam, Sharan. B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Molin, Martin (2008). *Delaktighet i olika världar - om övergången mellan gymnasiesärskola och arbetsliv*. Trollhättan: Högskolan Väst Arbetsintegrerat lärande.
- Norström Carl, A. T. (2007). *Nya sociallagarna, 20:1*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Olin, Elisabeth. B.RJ. (2009). *Unga med funktionshinder på väg ut i arbetslivet - En utmaning för välfärdssystemet*. Göteborg: FoU i Väst, Göteborgsregionens kommunalförbund.
- Olsson, Britt Inger, K. O. (1998). *Människor i behov av stöd*. Stockholm: Liber AB.
- Sjöberg, Malena. (red.)(2002). *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.
- Skau, Grete Marie. (2007). *Mellan makt och hjälp -om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. Malmö: Liber AB.
- Thomassen, Magdalene. (2006). *Vetenskap, kunskap och praxis - Introduktion i vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Topor, Alain, M. B. (2007). *Relationer som hjälper - Om återhämtningsprocesser vid svåra psykiska problem*. Lund: Studentlitteratur.

Internetkälla:

www.who.int/classifications/icf/en

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se