EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Stiftelsen Minerva

Utvärdering

Job Innovation

Innovativa arbetsgivare får kompetens från projekt för synskadade och rörelsehindrade.

Nina Arkeberg

arbete och nya möjligheter för alla

Innehåll:

1. Sammanfattning 4
2. Job Innovation 5
   2.1. Projektpartners 5
   2.2 Syfte 6
   2.3 Mål 7
      2.3.1. Delmål 7
   2.4 Målgrupp 8
   2.5 Utvärderingsmetod 8
      2.5.1. Aktionsforskning 9
      2.5.2. Tekniker för materialinsamling 10
3. Bakgrund 13
   3.1. Beskrivning av MIA – ett innovativt mentorprojekt 13
   3.2. Utvecklingen av begreppet funktionshinder 15
   3.3. Handikappolitiken i Sverige 17
      3.3.1. Tillgänglighet 17
      3.3.2. Funktionshinderkoden 18
   3.4. Arbetsmarknadsinsatser för funktionshindrade 19
   3.5. Stödjande åtgärder för övergång från sjukförsäkring till arbete 20
   3.6. Funktionshindrades situation på den svenska arbetsmarknaden 21
   3.7. Diskriminering av funktionsnedsatta 22
      3.7.1. Genus och funktionsnedsättning 22
   3.8. Arbetsgivarens tankar om funktionshinder och rekrytering 23
   3.9. Arbetsförmedlingen som förmedlare av arbete till personer med funktionsnedsättning 24
4. Teoretiska utgångspunkter 25
   4.1. Anställningsbarhet 25
   4.2. Den förståelsebaserade synen på anställningsbarhet 26
      4.2.1. Vad är lärande 26
      4.2.2. Förutsättningar för lärande 27
      4.2.3. Individens eget ansvar för sitt lärande 28
   4.3. Att själv ”öppna dörrar” på arbetsmarknaden 29
      4.3.1. Att ställa upp personliga mål 29
      4.3. 2. Självinsikt 30
      4.3.3. Motivation 30
      4.3.4. Presentation 31
5. Deltagargrupp 1 33
   5.1. Individuell jobbcoaching 33
   5.2. Urval av deltagare 33
         5.2.1. Grupprofil 34
   5.3. Projektupplägg 36
   5.4. Löpande återkoppling under projektet 38
6. Resultat deltagargrupp 1 40
   6.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys 40
      6.1.1. Styrkor och Svagheter 40
         6.1.1.1. Ställa upp mål 41
         6.1.1.2. Självinsikt 41
         6.1.1.3. Utveckling 42
         6.1.1.4. Motivation 42

6.1.1.5. Presentation 42
6.1.2. Möjligheter och hot 42
6.2. Intervju med 3 deltagare 44
6.2.1 Deltagarnas kontakt med myndigheter 44
6.2.2. Självkänsla 45
6.2.3. Job Innovation – Individanpassad coachning 46
7. Deltagargrupp 2 50
7.1. Individuell jobbcoaching 50
7.2. Urval av deltagare 50
7.2.1. Grupprofil 51
7.3. Projektupplägg 52
7.4. Löpande återkoppling under projektet 54
8. Resultat deltagargrupp 2 55
8.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys 55
8.1.1. Styrkor och Svagheter 55
8.1.1.1. Ställa upp mål 56
8.1.1.2. Självinsikt 56
8.1.1.3. Utveckling 57
8.1.1.4. Motivation 57
8.1.1.5. Presentation 57
8.1.2. Möjligheter och hot 57
8.2. Intervju med 3 projektdeltagare 59
8.2.1 Deltagarnas kontakt med myndigheter 59
8.2.2. Självkänsla 60
8.2.3. Job Innovation – Individanpassad coachning 62
9. Måluppfyllelse Job Innovation 65
9.1. Projektmål 1 65
9.2. Projektmål 2 65
9.3. Projektmål 3 66
9.4. Projektmål 4 67
10. Resultatdiskussion Job Innovation 68
11. Källförteckning 74
Individutveckling för rörelsehindrade och synskadade 76

1. Sammanfattning

Projektet Job Innovation har pågått mellan september 2010 och juni 2012. Syftet med projektet har varit att göra deltagarna mer anställningsbara och målet var att 50 % av deltagarna skulle ha ett arbete vid projektets slut. Utfallet i augusti 2012 visade att 47 % av deltagarna hade ett arbete. Utfallet är mycket bra under rådande förutsättning att deltagarnas anställningsbarhet också påverkas och är beroende av faktorer på samhälls- och organisationsnivå som den arbetssökande inte kan påverka. Utöver detta studerade 31 %.

Samverkanspartners i projektet har varit Stiftelsen Minerva, Arbetsförmedlingen Dalarna, VH Assistans och Synskadades Riksförbund i Dalarna. Projektet har haft stöd från Europeiska Socialfonden och Arbetsförmedlingen i Borlänge och Falun.

Projektet har utvecklat en modell som utgår ifrån att den enskilde individen känner ett eget ansvar för sin anställningsbarhet. Metoderna har anpassats till individen som på så sätt har kunnat utveckla sina styrkor och svagheter. Det innovativa i metodiken har varit ett positivt synsätt som fokuserar på det friska. Deltagarna har under projektet övats i att lära sig att tänka och lära på ett nytt sätt. De har getts möjlighet att ifrågasätta och kritiskt reflektera över sitt förhållningssätt till invanda mentala modeller, kunskaper och handlingsmönster i den situation de är i eller står inför.

Utvärderingen visar att respondenterna har ökat insikten om sina styrkor och vad de behöver utveckla. Deltagarna säger att de fått verktyg för att fortsätta att förstärka sina styrkor och vända svagheter till styrkor.

Kontexten för arbetssökande med funktionshinder är mångfasetterad och består av förhållanden på samhällsnivån, organisationsnivån och individnivån som hindrar funktionshindrade personer att söka och få ett arbete på samma villkor som personer som saknar funktionsnedsättning. Förhållandena kan omfatta tillgänglighet, de attityder som personer med funktionshinder möter från omgivningen samt genus. För att underlätta för personer med funktionshinder att få ett arbete är det viktigt att olika aktörer på individ-, organisations- och samhällsnivån samverkan för att tillsammans söka nya och innovativa sätt att undanröja hinder. Kunskap och praktisk handling bör kopplas samman med konkreta upplevelser och personliga erfarenheter.

2. Job Innovation

I september 2010 påbörjade Stiftelsen Minerva tillsammans med sina samverkanspartners Arbetsförmedlingen i Dalarna, VH Assistans och Synskadades Riksförbund Dalarna ett projekt med titeln Job Innovation. Job Innovation löpte under två år och var uppdelad på två deltagaromgångar varav den första pågick under perioden 1 september 2010 till 30 september 2011 och den andra pågick under perioden 4 oktober 2011 till 30 juni 2012. Projektledare har varit Marianne Lundberg och processledare Kristina Nasenius. Projektet har beviljats stöd från Europeiska Socialfonden och Arbetsförmedlingen i Borlänge och Falun.

2.1. Projektpartners

Projektägare har varit Stiftelsen Minerva och samverkanspartners var Arbetsförmedlingen i Dalarna, VH Assistans och Synskadades Riksförbund Dalarna. Nedan följer en presentation av de olika partnerna.

Stiftelsen Minerva är ett regionalt kunskapscentrum för idé- och kompetensutveckling för kvinnor och män i Dalarna och bedriver sedan 1992 lokala, nationella och internationella projekt med inriktning mot ledarskap, tillväxt och utveckling i arbetslivet. Stiftelsen Minerva arbetar med en helhetssyn där alla har rätt till en plats i arbetslivet.

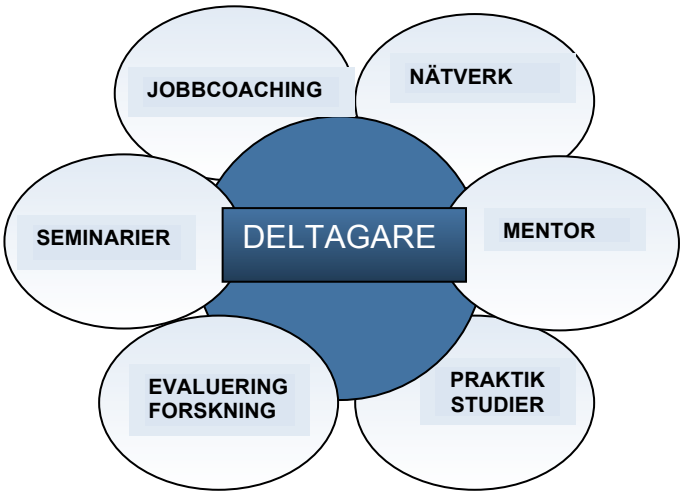
Arbetsförmedlingen är förutom samverkanspartner också medfinansiär för deltagare som har aktivitetsstöd. Arbetsförmedlingen har ett samlat sektorsansvar för handikappfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Detta regleras i 5 § förordningen (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen. De arbetssökande har tillgång till service via webbplats, kundtjänst och lokala arbetsförmedlingar i alla kommuner i Dalarna. Arbetsförmedlingen har utbildat sin personal i jämställdhet och diskrimineringsgrunder samt varit expertrådgivare i EU-projekt som handlat om att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

VH Assistans bildades 1997 och arbetar med personlig assistans för funktionshindrade. Företaget har varit föregångare när det gäller att tillfredsställa behov hos målgruppen genom att arbeta med synsätt och attityder bl.a. genom att alltid fokusera på det friska hos individen samt möjligheter och utveckling av den. Företaget har deltagit i flera EU-projekt som handlat bl.a. om kvinnliga ledare med funktionshinder samt kvinnor med funktionshinder i arbetslivet.

Synskadades Riksförbund Dalarna, SRF, är en intresseorganisation som arbetar för att synskadade ska kunna leva ett aktivt och jämlikt liv inom alla samhällsområden. SRF arbetar med påverkans- och opinionsbildning, gentemot bl.a. regering, riksdag och myndigheter, mot diskriminering av synskadade samt mot att synskadade blir orättvist behandlade och illa bemötta på grund av sitt funktionshinder. Intresseorganisationen har medverkat i EU-projekt.

2.2 Syfte

Syftet med projektet har varit att med rätt metodik (sätt att lära ut) och metod (vad och varför) ”öppna dörrar” på arbetsmarknaden för synskadade och personer med rörelsehinder så att de får ett arbete. Ett annat syfte har också varit att lyfta fram dold kompetens hos synskadade och rörelsehindrade för arbetsgivare.



2.3 Mål

Projektet har fyra mål:

1. För det första skall projektet utveckla modeller och metoder för mentorprogram avsedda för arbetssökande personer med rörelsehinder och synskadade personer i Dalarna.

2. För det andra skall deltagarna/adepterna i mentorprogrammet hitta ett lämpligt arbete.
   Måluppfyllelse: 50 % av deltagarna i mentorprogrammet skall ha ett arbete. De resterande studerar inom väl definierat område som processats fram i projektet, för att höja sin kompetens och därmed kunna hitta lämpligt arbete. Samtliga skall de befinna sig närmare arbetsmarknaden än när de började.

3. För det tredje skall modellerna och metoderna etableras hos arbetsförmedlingen i Dalarna samt på längre sikt även i övriga Sverige.
   Måluppfyllelse: 75 % av arbetsförmedlingarna och rekryterarna i Dalarna ska använda metoden som presenteras i projektets utvärdering.

4. För det fjärde skall företag och organisationer i Dalarna veta vilka kompetensresurser som finns hos synskadade och rörelsehindrade personer och vara positiva till anställning.
   Måluppfyllelse: 90 % av företag och organisationer i Dalarna skall veta vilka kompetensresurser som finns hos synskadade och rörelsehindrade personer och vara positiva till anställning.

Samtliga mål mäts 31 augusti 2012.

2.3.1. Delmål

Projektet främjar samverkan mellan de partners som arbetar i projektet, både i styrgruppen och vid genomförandet. Att små organisationer, små privata företag samverkar med stora offentliga myndigheter och stora privata nordiska företag är innovativt. De partners som

avser att arbeta tillsammans i projektet har tidigare erfarenhet av att arbeta med mångfald. Tidigare erfarenheter styrker att olikhet och mångfald ger bäst utbyte i samverkan.

Målet med samverkan i projektet är att:

1. deltagarna ska lyckas med att bygga upp självkänsla och självförtroende
2. deltagarna får bästa tänkbara kontakt med sina mentorer och utbyte av metodiken
3. deltagarna får praktikplatser
4. deltagarna får kontakter i arbetslivet
5. deltagarna får en anställning
6. mentorerna lyckas med marknadsföring och ”dörröppning” i arbetslivet för sina adepter
7. projektet lyckas med att påvisa kompetensreserven hos deltagarna för arbetsgivare i Dalarna som söker arbetskraft
8. metodiken i projektet kan förankras hos rekryterare och arbetsgivare i Dalarna
9. metodiken och resultaten i projektet blir spridda hos transnationell EU- partner

2.4 Målgrupp

Målgruppen omfattar följande grupper:

1. Arbetssökande kvinnor och män med synskada eller rörelsehinder i Dalarna.
2. Arbetsförmedlingar och rekryterare i Dalarna
3. Företag och organisationer i Dalarna med kompetensbehov.

2.5 Utvärderingsmetod

I det nya socialfondsprogrammet lyfts utvärdering fram som en strategisk metod i syfte att bidra till både lärande och god styrning medan projektet pågår. Utvärderingsmetoden skall bl.a. granska måluppfyllelse, arbetsformer samt faktorer som påverkar projektet positivt och negativt. (ESF Handledning, 2008)

Utvärderingen av projektet Job Innovation görs enligt metoden aktionsforskning vilket ger möjlighet att kontinuerligt återkoppla till projektledningen om vad som fungerar väl och vad som behöver korrigeras. Nyttan med aktionsforskning/ processutvärdering som sker genom följdforskningen har flera syften och positiva värden. Dels får projektet utveckling under

hela projekttiden genom spegling som kan företas i samspelet mellan forskare/ processledare/ deltagare/ mentorer och andra forskare. Dessutom bidrar materialet till spridning i vetenskapliga kretsar vilket ger kunskapsspridning och bidrar starkt till attitydförändringar i samhället. Följdforskarnas roll är också viktig i projektet i kontakter med media.

2.5.1. Aktionsforskning

Hult och Lennungs (1978) genomgång visar på de viktigaste beståndsdelarna i aktionsforskning enligt nedan:

Aktionsforskningens mål är både att lösa problem och att öka den vetenskapliga kunskapen. Problemlösningen angrips med vetenskapliga metoder och resultaten tolkas i relation till teorier, modeller och tidigare gjorda erfarenheter.

Ett annat mål är att de som berörs av projektet lär sig av varandra och utvecklas genom arbetet i projektet. Metoden möjliggör en växelverkan mellan de tre viktiga funktionerna: problemlösning, kunskapsutvidgning och inlärning/ utveckling. Detta bygger på en grundsyn som innebär att varje problemlösningssituation samtidigt innehåller möjligheter till kunskapsutvidgning och inlärning/ utveckling.

Den kunskap som aktionsforskning ger upphov till syftar till en förståelse av helheter.

Aktionsforskning förutsätter samarbete mellan personerna i de situationer man försöker förstå och förändra. Diskussioner leder till nya insikter och nya frågor, som man måste samla in mer uppgifter om osv. På detta sätt får alla inblandade successivt en ökad förståelse för problemets innebörd och ser därmed tänkbara lösningar, som i sin tur utvärderas gemensamt.

Aktionsforskningsstrategin är framförallt tillämpbar i samband med förändringar i sociala system. Aktionsforskning som problemlösningsmetod lämpar sig for problem som har att göra med människor, deras förhållande till varandra och till sin omgivning. Som forskningsmetod är den mest ägnad att skapa kunskap om hur förändringsprocesser påverkar och påverkas av individer, grupper och organisationer.

I själva aktionsforskningsstrategin ligger såväl handling som kunskapsspridning.

2.5.2. Tekniker för materialinsamling

Dokument

Aktionsforskaren har gått igenom underlagsmaterial som omfattar projektansökan för Job Innovation, spridningsdokumentation och utvärdering av Integrationsprogram/ Mentorprogram Maria 2, Slutrapport MiA, ESF projektet Gender School, samt ESF´s dokumentation om Socialfonden 2007-2013.

Aktionsforskaren har vidare läst in sig på rapporter, uppsatser, studier, granskningar och utvärderingar om funktionsnedsattas situation på den svenska arbetsmarknaden. Litteraturstudier har gjorts på områdena funktionshinder, anställningsbarhet, den förståelsebaserade synen på anställningsbarhet, att sätta upp personliga mål, självinsikt, motivation och presentation.

Aktionsforskaren har löpande hållits uppdaterad om hur projektet löper via e-postkorrespondens, telefonmöten och personliga möten med projektledare och processledare.

Enkät

För att kunna påvisa om de valda modellerna och metoderna för respektive delprojekt haft positiv verkan på deltagarnas självkänsla och självförtroende i syfte att ”öppna dörrar” på arbetsmarknaden för synskadade och personer med rörelsehinder så att de får ett arbete, tog aktionsforskaren fram en utvärderingsenkät. Enkäten delades ut till alla deltagare i början och slutet av respektive projektgenomgång. Svarsfrekvensen var 86 % (12 av 14) vid den första utvärderingen och 89% (16 av 18) vid den andra utvärderingen.

Utvärderingen var uppbyggd kring ett inledande avsnitt vars syfte var att fånga in deltagarprofiler ur både ett kvantitativt och kvalitativt perspektiv.

Det andra avsnittet avsåg att kvantitativt mäta utvecklingen med ett SWOT-verktyg. SWOT-analys är ett vanligt förekommande planeringshjälpmedel för att finna styrkor (S), svagheter (W), möjligheter (O) och hot (T). Syfte var att fånga in styrkor, svagheter, möjligheter och hot ur ett anställningsbarhetsperspektiv för respektive deltagare både inledningsvis och vid

projektslutet. Svarsskalan var uppbyggd på heltal där 1 representerade aldrig, 2 representerade ibland, 3 representerade ofta och 4 alltid. Efter respektive insamling av primärdata gjordes en sammanställning av materialet varefter svarsmedelvärdet för respektive fråga räknades ut. För att se om det skett en utveckling, tillbakagång eller om det varit oförändrat jämfördes medelvärdet för respektive fråga mellan tidsperioderna. Diskrepansen på gruppnivå mellan den inledande enkäten och enkäten på slutet visar alltså den utveckling som skett.

Slutligen fanns ett avsnitt för att bedöma hur deltagarna uppfattade tillgänglighet och genusperspektiv i projektet.

Resultatet sammanställdes både på gruppnivå och individnivå och delgavs processledaren. Resultatet från den inledande gruppsammanställningen användes för att korrigera metoder för gruppövningarna. Resultatet från den inledande individsammanställningen användes av processledaren i de individuella coachningssamtalen.

Intervju

Som ett komplement till enkätstudien har en kvalitativ intervjustudie gjorts. Widerberg (2002) skriver att den kvalitativa forskningen söker primärt efter fenomenets innebörd eller mening, medan den kvantitativa forskningen primärt söker efter dess förekomst eller frekvens. Intervjustudiernas syfte har alltså varit att söka förklaringar till förekomster i enkäterna.

Enligt Widerberg (2002) är syftet med kvalitativa intervjuer att använda sig av det direkta mötet mellan forskare och intervjuperson och det unika samtal som uppstår i just denna kontext. Forskaren är här det viktigaste redskapet i försöket att få fram och följa upp just den här intervjupersonens uppgifter, berättelser och förståelse. Intervjuerna med deltagarna har inte varit på förhand strukturerade utan förts som ett fritt samtal. Aktionsforskaren har dock haft en intervjuguide som varit vägledande för att hålla sig inom områdena; projektet Job Innovation, arbetslöshet, anställningsbarhet (deltagare), anställningsvänlighet (arbetsgivare) och arbetsförmedlingen. Guiden har inte delgetts deltagarna på förhand. Intervjuernas reliabilitet har säkerställts genom inspelning och renskrivning.

Sammanställningen av deltagarintervjuerna är redovisad på ett sådant sätt att respondenternas anonymitet och integritet inte kränks. Alla intervjuer har inletts med denna utfästelse. De etiska hänsynen har varit viktiga i utvärderingsarbetet.

Intervju med representant från arbetsförmedlingen har förts som ett fritt samtal. Aktionsforskaren har även här haft en intervjuguide som varit vägledande inom områdena; Job Innovation och implementering, tidigare erfarenheter, handläggningsprocessen och urvalsprocessen till Job Innovation. Guiden har delgetts respondent på förhand. Intervjuernas reliabilitet har säkerställts genom inspelning och renskrivning.

Möjliga mätfel

Genom att spela in och renskriva varje intervju har reliabiliteten kunnat påverkas positivt. Eftersom verkligheten då är lagrad kan den repriseras så många gånger att uppfattningarna blir korrekta. Å andra sida kan det i transkriptionsprocessen ofta ske mer eller mindre medveten påverkan på underlaget eftersom gester, mimik, betoningar, ironier, kroppsspråk och pauser ofta försvinner. Vad som vidare kan ha påverkat reliabiliteten negativt är de bedömningar och tolkningar som aktionsforskaren gjort baserat på materialet. För att komma ifrån denna felkälla kan observatörer användas och en interbedömarreliabilitet göras. Detta har dock inte varit möjligt på grund av resursbrist.

Respondenterna kan känna att de bör ha ”acceptabla” åsikter och värderingar och svarar därefter; detta kallas prestigebias. (Dahmström 2000:265) Aktionsforskaren kan ha påverkat respondenterna genom att uppträda på ett sådant sätt under intervjun att individen förstår, medvetet eller omedvetet, vad som förväntas av dem och att svaren då avviker från det ”sanna” värdet. För att minimera prestigebias är respondenterna anonyma. Endast ett samlat resultat har redovisats och inga enskilda individer.

Respondenten i sig utgör även en källa till mätfel. Denne kan avsiktligt ha svarat fel alternativt svarat fel för att denne inte kunnat svaret på en fråga. Man får inte heller bortse från att vissa händelser förträngs. Vidare kan respondenten ha glömt att en viss händelse har inträffat överhuvudtaget eller ha glömt när den inträffade och anger fel tidpunkt eller tidsperiod; man talar här specifikt om minnesfel. (Dahmström 2000:265)

Att de intervjuade respondenterna är få, kan vara en källa till mätfel.

3. Bakgrund

Detta kapitel inleds med en kort beskrivning av tidigare erfarenheter av mentorprogram som bedrivits av Stiftelsen Minerva. Fokus ligger på framgångsfaktorer.

Därefter har kapitlet till syfte att visa hur arbetsmarknadssituationen ser ut för personer med funktionsnedsättning. Beskrivningen inleds med en förförståelse för utvecklingen av begreppet funktionshinder. Därefter ges en bakgrund ur ett samhällsperspektiv som inleds med en presentation av handikappolitikens utveckling från 1990-talet till idag varefter arbetsmarknadsinsatser för funktionshindrade beskrivs. Sedan följer en beskrivning av funktionshindrades situation på den svenska arbetsmarknaden. Avslutningsvis ges en beskrivning av hur arbetsgivare ser på rekrytering av funktionshindrade och hur arbetsförmedlingen ser på förmedling av arbete till personer med funktionsnedsättning .

3.1. Beskrivning av MIA – ett innovativt mentorprojekt

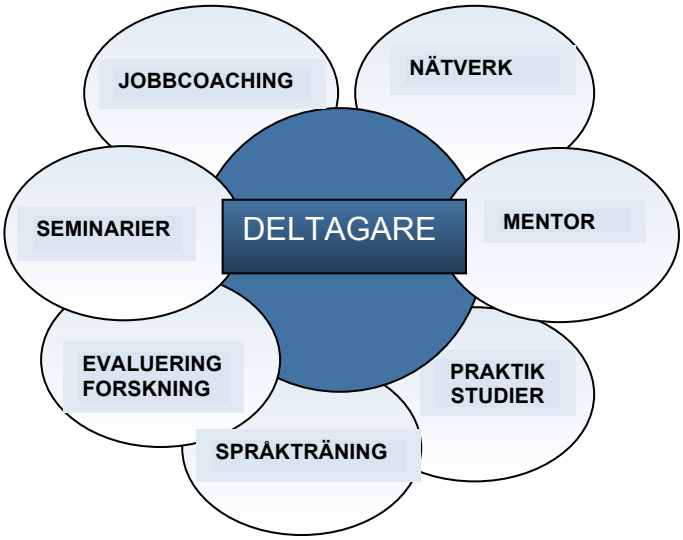
Minerva har framgångsrikt tidigare bedrivit mentorprogrammet MIA. I programmet utarbetades en individuellt designad metodik. Bland framgångsfaktorer kan nämnas:

- Matchning av adept och mentor
- Mentorns engagemang
- Genusbalans bland mentorerna som kom från näringsliv och offentliga organisationer.
- Mentorprogrammet utgjorde huvudaktiviteten och varvades med praktik, seminarier, jobb coaching, utvärdering/forskning, och nätverkskontakter.
- Projektet utvärderades kontinuerligt så att förbättringsförslag i metodik och metoder kunde fångas upp på ett tidigt stadium.

Hela programmet bedrevs stegvis med pedagogik som byggde på och var utformad utifrån empowerment och gruppdynamik för att deltagarna skulle känna sig delaktiga i sin grupp och använda egen kraft och kunskap. Deltagargruppen träffades flera gånger i veckan och fick nya teman att bearbeta. Efter en tid i gruppen matchades deltagarna med en mentor och en del gick samtidigt ut i arbetsplatspraktik. Programmet pågick på heltid för deltagarna.

Mentorerna spelade en mycket viktig roll för deltagarna i programmet, men också för projektets mervärde i kontakter med företag och organisationer. De hade stor möjligheter att

påverka anställda och chefer i företag och organisationer som omfattades av projektet. Mentorerna var viktiga kunskapsspridare/ambassadörer för arbetet med att se deltagarna som viktiga tillskott i regionens yrkeskompetens. Mentorernas uppgift var också att vara ”dörröppnare” för deltagarna. Mentorerna utgjorde en egen grupp och hade huvudfokus på sina aktiviteter med sin adept, men hade också egna aktiviteter för att vidareutveckla mentorsrollen. Exempel på konkreta aktiviteter i projektet var att mentorerna vid sina gemensamma seminarier träffade och hade utbyte med företag och organisationer som behövede kompetenstillskott. Eftersom projekt av det här slaget med målgruppen personer med utländsk bakgrund inte hade genomförts tidigare behövde mentorerna särskild kompetensutveckling bl.a. när det gäller attitydpåverkan, inte minst i sin egen miljö i organisationer och företag.



Figur 1: MIA - Ett innovativt mentorprogram

Utvärderingen av MIA kunde visa att projektet hade stor positiv påverkan på invandrade kvinnornas självförtroende. Deltagarna såg sitt deltagande som en chans att ta vara på och en möjlighet att ta över ägandet av avsikten med sitt lärande för att öka och förnya både sin yrkesmässiga och personliga kompetens. Utvärderingen kunde vidare konstatera att kopplingen på organisationsnivån mellan ökad mångfald i arbetskraften och ökad effektivitet var diffus. Slutligen kunde utvärderingen konstatera att samhället självfallet tjänar på att så många som möjligt av den arbetsföra befolkningen är i arbete. Vid projektavslut hade åtta av nio adepter fått ett arbete. (Von Schantz, 2002)

3.2. Utvecklingen av begreppet funktionshinder

Handikapp och funktionsnedsättning har getts olika innebörd genom tiderna. Fram till 1970-talet förknippades begreppet handikapp med bristande egenskaper hos individen.

1976 tog FN organet WHO beslut om att utarbeta en internationell handikapp manual och en internationell definition på begreppet funktionshinder togs fram, ICIDH (International Classification of Impairment, Disability and Handicap), som publicerades 1980. (Östnäs 1997:12, Oliver&Barnes 1998). ICIDH definitionen formulerades enligt följande:

> *In the context of health experience, a handicap is disadvantage for a given individual, resulting from an impairment or a disability, that limits or prevents the fulfilment of a role that is normal (depending on age, sex, and social and cultural factors) for that individual.*

Definitionen fick kritik bl.a. från Sverige där handikappforskaren Mårten Söder på uppdrag av socialdepartementet kritiserade definitionen då han menade att den ser handikapp som en konsekvens av sjukdom och avvikelser som är beroende av individen. (Söder 1982). Definitionen kritiserades också av Oliver (1996), som definierade begreppet utifrån en social modell. Han menade att det är samhället som exkluderar människor med funktionshinder vilket leder till att människor med funktionshinder isoleras och inte kan delta på samma villkor som personer utan funktionshinder.

FN´s definition kritiserades mot bakgrund av paradigmskiftet där forskarna hävdade att den omgivande miljön, samhället, orsakade hinder för individer med funktionshinder därför att samhället är uppbyggt för de som kan gå och röra sig obehindrat (Bergström och Juhlin 1993). Vidare sågs funktionshinder som en social konstruktion där funktionshindret inte uteslutande existerade på en individuell nivå utan i en persons omgivning genom omgivningens upplevelser och erfarenheter av vad funktionshinder är (Barnes et al. 1999). Alla former av funktionshinder blir genom det miljörelaterade synsättet beroende av både den fysiska och sociala miljö som individen lever i. Genom att anpassa omgivningen till individen kommer personen att fungera så optimalt som det är möjligt fysiskt, psykiskt och socialt, utifrån förutsättningarna (Östnäs 1997:12).

Kritiken ledde till att WHO reviderade ICIDH och i maj 2001 godkändes den slutliga versionen av den nya klassifikationen kallad International Classification of Functioning, Disability and Health med förkortningen ICF. Det nya var att, från att fokusera på skadan eller sjukdomen, se till det friska hos en person. Vid klassificeringen relaterades funktionsnedsättningen till den omgivande miljön och på vilket sätt miljön påverkar personens funktionstillstånd. Det innefattar både en persons psykiska och fysiska förmåga enligt nedan:

> *”Som klassifikation grupperar ICF olika domäner för en person med en given hälsobetingelse (dvs. vad en person med en sjukdom eller störning gör eller kan göra). Funktionstillstånd utgör en paraplyterm för alla kroppsfunktioner, kroppsstrukturer, aktiviteter och delaktighet och på motsvarande sätt är funktionshinder en paraplyterm för funktionsnedsättning, strukturavvikelser, aktivitetsbegränsningar eller delaktighetsinskränkningar. ICF förtecknar även omgivningsfaktorer som integrerar med alla dessa begrepp. ICF erbjuder därmed en möjlighet att beskriva en profil av personers funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa inom fler domäner.”*

Enligt den nya klassificeringen kunde en miljö orsaka ett funktionshinder medan en annan miljö eller situation inte gör det (Socialstyrelsen 2003; Klassifikation, funktionstillstånd och hälsa). ICF används till olika ändamål[1] i Sverige för att tillförsäkra människor mer funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet. 2008 presenterade Socialstyrelsen följande definitioner för termerna funktionsnedsättning och funktionshinder:

Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.
Funktionshinder beskriver den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen.

Funktionsnedsättningen är kopplad till en person och behöver inte innebära ett hinder för delaktighet. Det är först om den omgivande miljön är otillgänglig för personen med funktionsnedsättning som funktionshinder uppstår.

[1] ICF används som statistiskt verktyg, som verktyg för forskning, som ett kliniskt verktyg bl.a. vid arbetsbedömning, som ett socialpolitiskt verktyg och som ett redskap för utbildning. Eftersom ICF till sin natur är en hälso- och hälsorelaterad klassifikation används den också inom områden såsom försäkringsbolag, socialförsäkring, arbetsliv, utbildning, ekonomi, socialpolitik och vid utveckling av allmän lagstiftning och miljöanpassningar (Socialstyrelsen 2003)

3.3. Handikappolitiken i Sverige

Den miljörelaterade synen har legat till grund för myndigheternas reformarbete och insatsernas utformning i syfte att öka delaktigheten i samhället för människor med funktionshinder. I prop. 1992/93:159 står det att den miljörelaterade handikappsynen ställer stora krav på omvandling av såväl den fysiska miljön som olika serviceåtgärder. Som ett resultat att denna nya syn infördes 1994 en lag som ger personer med svåra funktionshinder rätt till särskilt stöd och särskilda service (LSS).

Ett fullständigt perspektivskifte infördes då Riksdagen 2000 antog den nationella handlingsplanen för handikappolitik *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken* (prop. 1999/ 2000:79). Utgångspunkten var att samhället skall utformas så att alla medborgare har möjlighet till delaktighet och inflytande. Fokus i arbetet inriktades på

- att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhället för människor med funktionshinder (tillgänglighet)
- att förebygga och bekämpa diskriminering mot personer med funktionshinder (ingen diskriminering)
- Att ge barn, ungdomar och vuxna med funktionshinder förutsättningar för självständighet och självbestämmande (stöd av olika slag)

Handlingsplanen betonade ansvars- och finansieringsprincipen som innebär att varje sektor i samhället skall utforma och bedriva en verksamhet som är tillgänglig för alla medborgare, inklusive personer med funktionsnedsättning.

I Regeringens skrivelse 2009/10:166, som var en uppföljning av den nationella handlingsplanen, kunde Regeringen konstatera att handlingsplanen etablerat en grund för handikappolitiken och att tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning förbättrats inom flertalet sektorer i samhället. De kunde också konstateras att det återstår arbete innan personer med funktionsnedsättning kan delta i samhällets alla delar på jämlika villkor.

3.3.1. Tillgänglighet

En central del i handikappolitiken är att tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning skall förbättras. Ett tillgängligt samhälle innebär att personer med

funktionsnedsättning skall kunna leva ett självständigt liv och delta i samhällslivet. Handisam konstaterar i sin rapport *En god hälsa för befolkningen* (2010) att brister i tillgänglighet påverkar folkhälsan. Resultaten visar att den självupplevda dåliga hälsan är mer än tio gånger så vanlig bland personer med funktionsnedsättning än i befolkningen i övrigt. Den bild som framträder är att ohälsan hos personer med funktionsnedsättning är långt vanligare än den skulle behöva vara. FHI (Statens Folkhälsoinstitut) bedömer att en tredjedel av ohälsan är direkt onödig då den hänger samman med kända bestämningsfaktorer som brist på inflytande, ekonomisk otrygghet, diskriminering och brist på tillgänglighet.

Enligt Handisam bör ökad tillgänglighet inkluderas i styrdokument för arbetsmiljöarbete, mångfaldsarbete, systematiskt brandskydd och anställningsintervjuer. Integreringen av tillgänglighet i dessa styrdokument har ökat hos myndigheterna mellan 2003-2008. En viktig insats är att öka kunskapen om tillgänglighet och andelen myndigheter som erbjuder utbildning inom området har ökat sedan 2004. Särskilt viktigt är det att chefer genomgår utbildningen. Även andelen myndigheter som har rutiner för att hantera klagomål på bristande tillgänglighet, som har utsett en tillgänglighetssamordnare, kommunicerar via tecken- eller skrivtolkning och tillhandahåller hörselteknik har ökat mellan 2003-2008. Störst har ökningen varit för antalet tillgänglighetssamordnare. Utvecklingen för att ta fram information på lättläst svenska samt information i alternativa format har varit oförändrat sedan 2003. Andelen myndigheter som har kontakter med handikapporganisationer har ökat mellan 2003-2007. 2008 skedde dock en tillbakagång. Knappt hälften av myndigheterna hade inventerat tillgängligheten i sina lokaler 2008. Sektorsmyndigheterna rapporterar att mycket arbete pågår inom området. Fler myndigheter efterfrågar dock uppföljningsbara mål och nya verktyg för att komma vidare. (Skr 2009/10:166)

3.3.2. Funktionshinderkoden

Baserat på läkares diagnoser fastställer Arbetsförmedlingen funktionshinderkoder inom tre olika kategorier: fysiska, psykiska och sociala. Koden beslutas i samråd med den arbetssökande och beskriver arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning. Syftet med koden är att kunna sätta in rätt stödinsatser och resurser, att underlätta samarbete mellan olika myndigheter/ organisationer samt att föra statistik för resursfördelning och uppföljning.

Garsten och Jacobsson (2004) menar att koden inte bara är positiv för personer med funktionsnedsättning eftersom den också synliggör egenskaper av tillkortakommanden som inte är efterfrågade på en arbetsmarknad där kraven på de arbetssökande har ökat. Kodens negativa effekter kommer till uttryck då den påverkar personens självbild och självkänsla så att personen blir sin funktionsnedsättning.

Garsten och Jacobsson (2004) menar vidare att funktionshinderkoden måste problematiseras i en vidare kontext eftersom arbetsförmågan enligt koden inte överensstämmer med arbetsgivarnas syn på anställningsbarhet på en arbetsmarknad med ökade krav på t.ex. sociala färdigheter och självständighet. Det är arbetsgivaren som slutligen har avgörandet om vem som är anställningsbar.

3.4. Arbetsmarknadsinsatser för funktionshindrade

Arbetsförmedlingen är en av de myndigheter som har ett särskilt sektorsansvar. Detta innebär att de löpande skall rapportera om sitt sektorsansvar. Sedan 2008 har myndigheter med särskilt sektorsansvar i uppdrag att även redovisa de insatser som genomförs, beskriva utvecklingen inom sektorsansvaret och särskilt beakta resultatet av uppsatta mål och etappmål samt göra en bedömning av fortsatt behov och prioritering av insatser.

Generella insatser för inträde på arbetsmarknaden har haft stor betydelse för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Av alla *Nystartsjobb* 2009 har drygt 23 % gått till personer med funktionsnedsättning. För *Särskilt nystartsjobb* är andelen drygt 60 %. *Lönebidraget* är den största insatsen. Antalet personer med funktionsnedsättning som beviljats lönebidrag har ökat från drygt 48 000 personer år 2000 till knappt 60 000 personer år 2007 (Skr 2009/10:166).

Under 2009 deltog 31 % i *Jobb- och utvecklingsgaranti*. (Skr. 2009/10:166). Jobb- och utvecklingsgarantin är indelad i tre faser:
Fas 1 som omfattar: kartläggning, jobbsökaraktiviteter med coaching och förberedande insatser.
Fas 2 som omfattar: arbetspraktik, arbetsträning och förstärkt arbetsträning. Exempelvis

Fas 3 som omfattar: sysselsättning hos anordnare. Arbetsgivare betalar inga löner, arbetsgivaravgifter eller försäkringar utan får 225 kronor per dag för att täcka handledarkostnader med mera.

För vissa personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga kan ett mer omfattande stöd i arbetslivet krävas under kortare eller längre tid. Exempel på fas 2 aktiviteter är utvecklingsanställning, trygghetsanställning, offentligt skyddat arbete (OSA) och skyddat arbete vi Samhall.

För 2010 avsatte regeringen drygt 15 miljarder kronor för arbetsmarknadspolitiska insatser till personer med funktionsnedsättning (Socialstyrelsen).

Syftet med arbeten med särskilt stöd är att de så långt som möjligt ska bidra till att personer kan övergå i reguljärt arbete med eller utan lönesubventioner. I skrivelse 2009/10:166 kunde Regeringen konstatera att det inte skett någon större förändring vad gäller övergångar från lönebidrag till osubventionerat arbete varför Regeringens huvudstrategi inte uppfyllts. I rapporten *Alltjämt ojämlikt!* konstaterades att det finns skäl att anta att skillnaden i arbetsmarknadsanknytning mellan personer med funktionsnedsättning och totalbefolkningen kan förklaras av en kombination av funktionsnedsättningens effekter, tillgänglighetsbrister, diskriminering och brister i välfärdssystemet.

Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga måste angripas från flera håll och därför har regeringen sökt samarbete med arbetsmarknadens parter och handikapporganisationer för en gemensam viljeförklaring på området. Ambitionen är att tillsammans söka nya vägar och innovativa sätt att undanröja hinder för delaktighet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Ett annat inriktningsområde är att förhindra inlåsningseffekter i sjukförsäkringssystem och i individuella insatser.

3.5. Stödjande åtgärder för övergång från sjukförsäkring till arbete

Regeringens huvudlinje är att så många som möjligt skall kunna försörja sig genom eget arbete. En omfattande reformering av sjukförsäkringen gjordes 2008 innebärande bl.a. att fasta tidsgränser infördes, dels för hur länge sjukpenning kan uppbäras, dels för prövning av rätten till rehabilitering. Ett nära samarbete har funnits mellan arbetsförmedlingen och

försäkringskassan sedan 2003. Personer som varit sjukskrivna länge behöver ett intensifierat stöd vid arbetsförmedlingen för att kunna komma tillbaka i arbetslivet. Därför har regeringen inför ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program kallat *arbetslivsintroduktion*. Efter avslutad introduktion kan personen ta del av arbetsförmedlingens ordinarie insatser.

3.6. Funktionshindrades situation på den svenska arbetsmarknaden

2008 hade drygt 900 000 människor i Sverige mellan 16 och 64 år någon funktionsnedsättning. Drygt en halv miljon av dessa bedömde att deras arbetsförmåga dessutom var nedsatt. Den dominerande funktionsnedsättningen var rörelsehinder. Andelen sysselsatta bland de funktionsnedsatta var 62%. Bland funktionsnedsatta med nedsatt arbetsförmåga var 50% som är sysselsatta.

Det finns en tendens att avståndet gällande deltagande i arbetskraften ökat sedan 2006 mellan funktionsnedsatta och ej funktionsnedsatta. Funktionsnedsatta utan nedsatt arbetsförmåga har sedan år 2000 haft samma eller större andel personer i arbetskraft. Det talar för att funktionsnedsättning i sig inte är något som påverkar deltagande i arbetskraften. Det som har betydelse är om funktionsnedsättningen medför att arbetsförmågan är nedsatt eller ej.

Kvinnor med funktionsnedsättning arbetar deltid i betydligt större utsträckning än män. Funktionsnedsatta män är i högre grad än kvinnor fast anställda, och kvinnor har i större utsträckning tidsbegränsade anställningar. Företagande bland funktionshindrade är lika stort som i befolkningen totalt. Bland funktionsnedsatta med nedsatt arbetsförmåga är det vanligare att vara egen företagare. Anställning inom privat sektor dominerar. Funktionsnedsatta arbetar i högre grad inom den kommunala sektorn än totalbefolkningen. Det gäller i högre utsträckning för funktionsnedsatta som dessutom har nedsatt arbetsförmåga. Män arbetar i högre grad än kvinnor inom privat sektor medan det är tvärtom inom kommunal sektor och landsting. En större andel funktionsnedsatta än ej funktionsnedsatta arbetar inom service, omsorg, försäljning, process-/maskinoperatörs- och transportarbete samt inom yrken utan krav på särskild yrkesutbildning. En mindre andel funktionsnedsatta, jämfört med ej funktionsnedsatta, återfinns inom ledningsarbetet samt inom yrken som kräver teoretisk specialkompetens eller kortare högskoleutbildning.

Knappt 75 % av de sysselsatta funktionsnedsatta med nedsatt arbetsförmåga uppge att de har behov av någon anpassning av arbetsförhållandena. Kvinnor har behov av anpassning i större utsträckning än män. Kvinnor är i högre grad än män i behov av anpassade arbetstider. (Statistiska Centralbyrån, 2009)

3.7. Diskriminering av funktionsnedsatta

Statistiska centralbyråns undersökning (2009:3) visar att av samtliga funktionsnedsatta har 12 % upplevt någon form av diskriminering på grund av sin funktionsnedsättning. Bland de funktionsnedsatta som är i arbete har 22 % upplevt diskriminering.

4 % av de funktionsnedsatta, och 6 % av de med nedsatt arbetsförmåga, har någon gång under de senaste fem åren upplevt att de p.g.a. sin funktionsnedsättning **inte fått ett jobb** de sökt och som de haft tillräckliga meriter för. Bland funktionsnedsatta med nedsatt arbetsförmåga upplever 4 % att de blivit **förbigångna när de har sökt avancemang i sitt arbete**, medan knappt 1 % av de funktionsnedsatta utan nedsatt arbetsförmåga uppger att de blivit diskriminerade på detta sätt. Knappt 1 % av de funktionsnedsatta utan nedsatt arbetsförmåga och 6 % av dem med nedsatt arbetsförmåga uppger att de någon gång under de senaste fem åren blivit osakligt behandlade vid lönesättning. Kvinnor anger **lönediskriminering** i högre grad än män. 5 % av de med nedsatt arbetsförmåga uppger att de **inte kunnat delta i utbildning** som anordnats av arbetsgivaren, därför att utbildningen inte anpassats till deras funktionsnedsättning. 7 % av de funktionsnedsatta med nedsatt arbetsförmåga upplever att de under de senaste fem åren blivit **uppsagda eller avskedade** på grund av sin funktionsnedsättning. Av de funktionsnedsatta utan funktionsnedsättning uppger 2 % och bland de med nedsatt arbetsförmåga uppger 6 % att de under de senaste 5 åren har blivit **mobbade, trakasserade eller kränkta** på grund av sin funktionsnedsättning. Kvinnor utsätts oftare än män för mobbing och trakasserier.
(Statistiska Centralbyrån, 2009)

3.7.1. Genus och funktionsnedsättning

Rapporten *Kvinnor, män och funktionshinder* (SOU 1998:138) konstaterar att kvinnor med funktionshinder på många sätt har sämre livsvillkor än män med funktionshinder. Enligt rapporten har arbetet för jämställdhet trängts undan eftersom arbete som handlar om

funktionshinder har varit så iögonfallande. Samhällets handikappreformer har varit inriktade på att öka tillgängligheten för alla som lever med funktionshinder.

Rapporten konstaterar också att kvinnor bemöts sämre än män. Som förklaring anges den djupt rotade syn på kvinnligt och manligt hos både beslutsfattare, personal och de kvinnor och män som behöver hjälp. Könsrollen innebär att kvinnor tar huvudansvaret i hemmet och därför tjänar mindre på sitt yrkesarbete samt att kvinnor begär mindre än män av den hjälp som finns.

Kvinnor diskrimineras alltså både på grund av sitt kön och sitt funktionshinder. Lagar och regler i socialförsäkringen är med få undantag desamma för kvinnor och män. Men så snart tillämpningen bygger på bedömningar, och det gör den i många regler som är viktiga för personer med funktionshinder, så uppstår, enligt rapporten, en könsdiskriminering.

3.8. Arbetsgivarens tankar om funktionshinder och rekrytering

Forskning visar att arbetsgivare styrs av stereotypa uppfattningar om personer med funktionshinder. Diskrimineringslagen skall motverka diskriminering på grund av bl.a. funktionshinder. Den nya lagen har fått en vidare omfattning i arbetslivet och gäller, förutom för den som är arbetstagare, också till förmån även för personer som gör en förfrågan om eller söker arbete, för praktikanter och för dem som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Förbudet för arbetsgivare att diskriminera gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Detta bekräftas av Wiklund (2007) som genom intervjuer med personalchefer kunnat visa att personalchefernas attityd till att rekrytera en funktionshindrad präglas av osäkerhet inför vilka konsekvenser rekryteringen kan få t.ex. i form av högre sjukskrivningskostnader. Personalcheferna målar upp mentala hinder om att arbetsuppgifter i en tjänst inte är möjliga att utföras av den funktionshindrade. Bevisbördan övergår så att säga till den arbetssökande vilket också bekräftas av att personalchefernas råd till den arbetssökande med funktionshinder är att betona sin kompetens och visa upp ett starkt självförtroende i mötet med arbetsgivaren. Arbetsgivaren vill också bli övertygad om att funktionshindret hanteras

på ett ansvarfullt sätt och inte inverkar på arbetet. Diskrimineringslagstiftningen uppfattas ha ringa betydelse vilket finner belägg i forskning som visar att stereotypa uppfattningar är svåra att påverka enbart genom information.

I intervjuerna har det framkommit en vilja och en önskan om att förändra attityder. Arbetsgivarens egen erfarenhet av personer med funktionshinder kan på ett avgörande sätt förändra attityder till funktionshindrade eftersom den egna erfarenheten sägs minskar osäkerheten.

Under hösten 2011 genomförde Arbetsförmedlingen en informationskampanj i syfte att uppmärksamma bl.a. arbetsgivare om vilka insatser som finns för anställnings av personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Under kampanjen intervjuades 18 arbetsgivare som har erfarenhet av att anställa personer ur målgruppen. Dessa intervjuer visade att en anställning alltid föregåtts av någon form av praktik med ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen samt att relationen med arbetsförmedlaren i många fall varit avgörande för rekryteringen. Arbetsgivarna efterlyste en tydligare presentation av det stöd som finns och att detta stöd måste anpassas till företagets marknad. Vidare refererades en kommentar från en av undersökningens arbetsgivare enligt nedan:

”*Arbetsförmedlingen vill nu ta bort mitt handledarstöd vilket känns underligt. Sofia har inte blivit bättre, hon kommer alltid att ha samma behov som nu. Jag tycker att AF lutar sig för hårt mot regelverket och blir fyrkantigt och inte har någon förståelse för människan bakom funktionsnedsättningen. Pratar fint – men lever inte efter det.”* (Arbetsförmedlingens Återrapportering 2012)

3.9. Arbetsförmedlingen som förmedlare av arbete till personer med funktionsnedsättning

I samband med den ovan refererade informationskampanjen kring rekrytering och funktionsnedsättning genomfördes också en kvantitativ undersökning bland arbetsförmedlare och chefer inom Arbetsförmedlingen. I undersökningen framkom det att arbetsförmedlarna och cheferna själva ansåg att det fanns en bristande kunskap om funktionsnedsättningar och hur attityder kring funktionsnedsättning kan påverkas. Undersökningen visade också att personer med funktionsnedsättning inte alltid inkluderas i

matchningsarbetet, trots att de har den kompetens som krävs. Förklarande faktorer var att det råder osäkerhet om vilken betydelse funktionsnedsättningen har för arbetsuppgiften, vad arbetsgivaren ska tycka, vilka stöd Arbetsförmedlingen kan erbjuda både den arbetssökande och arbetsgivaren samt om uppgifterna som registrerats i informationssystemet (AIS) är korrekta eller heltäckande. (Arbetsförmedlingens Återrapportering 2012)

4. Teoretiska utgångspunkter

Den teoretiska referensramen som beskrivs i detta kapitel har valts för att kunna följa upp om syftet, som är att med rätt metodik och metod ”öppna dörrar” på arbetsmarknaden för synskadade och personer med rörelsehinder så att de får ett arbete, har uppnåtts.

4.1. Anställningsbarhet

Mot bakgrund av att arbetslivet gått från ett industrisamhälle till ett kunskaps- och informationssamhälle samtidigt som de enkla arbetsuppgifterna bytts ut mot mer komplicerade arbetsuppgifter har begreppet anställningsbarhet kommit att aktualiseras. Enligt Allvin (2006) har personer hela tiden krav på sig att anpassa sig efter de ständigt pågående förändringarna som sker på arbetsmarknaden. Förändringarna har skapat ett mer heterogent arbetsliv med många projektanställningar som för personer innebär tidsbegränsade anställningar med varierande sociala relationer. Dessa förutsättningar ställer större krav på personer att vara flexibla, anpassningsbara och inneha viktiga kompetenser samtidigt som mindre hänsyn tas till individens sammanhang menar Allvin (2006).

Enligt Berglund (2009) kan anställningsbarhet definieras som personens förmåga till anställning. Betoning på ”-barhet” beskriver förmågan till förändring med hjälp av t.ex. kompetens- och identitetsutveckling och ansvaret för detta ligger hos personen själv.

Jacobsson (2004) anger utbildning, livslångt lärande och övning som anställningsbarhetens byggstenar. Det förväntas att personer skall ha självförtroende, kunskap om beslutstagande och en positiv attityd till arbete. Individen ska också kunna bedöma sin egen situation, vara förutseende och föreslå förändringar. Vidare är det viktigt med social kompetens för att kunna kommunicera, samarbeta, lösa problem och knyta kontakter.

Det finns olika syn på hur anställningsbarhet kan påverkas och uppnås. I den teknisk-rationella synen på anställningsbarhet ligger fokus på de färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden och sedan anpassar sig indiven efter dessa. Enligt den förståelsebaserade synen på anställningsbarhet handlar det inte bara om att anpassa sig, utan personen har en upplevelse av makt att kontrollera sin egen situation genom en förmåga att handla, att reflektera kritiskt och att lära under hela livet. (Berglund & Frejes, 2009)

4.2. Den förståelsebaserade synen på anställningsbarhet

En individs förståelse är aldrig statisk utan förändras medvetet eller omedvetet under hela livet. Etablerad förståelse är en tröghetsmekanism mot ny förståelse. Enligt Sandberg och Targama (2000:32-34) uppkommer tröghetsmekanismen av att vi är så införlivade i vårt sätt att tänka och handla. Det är så här vi gör här! Genom att vi oftast inte är medvetna om vår egen förståelse tenderar vi att återskapa vår existerande förståelse om och om igen i arbetet, /…/. Vår existerande förståelse skapar också tröghet genom att den oftast är starkt kopplad till vår identitet./…/Det vill därmed till ganska starka impulser för att påverka människor till att skapa sig en ny och annorlunda förståelse och därmed ett nytt handlande. Kritisk reflektion är nödvändig för en förändrad verklighetsuppfattning. Kritisk reflektion är ett centralt begrepp i lärandeprocessen.

4.2.1. Vad är lärande

Lärande kan antigen ske inom befintliga normer och värderingar (rutin) eller som ett ifrågasättande av befintliga normer och värderingar (reflektion). Dessa två former av lärande benämns olika beroende på författare.

Anpassningsinriktat lärande innebär att individen lär sig något med utgångspunkt från givna uppgifter, mål och förutsättningar, utan att ifrågasätta eller försöka förändra uppgiften, målet eller förutsättningarna. (Ellström1996 s.152, Argyris och Schön 1995, s.20f, Morgan 1999 s.98, Albinsson 1998 s.40). Det anpassningsinriktade lärandet innebär en förnyelse av det som redan finns. Gamla traditioner bibehålls genom att individen gör nya kombinationer av gamla mönster.

Utvecklingsinriktat lärande innebär att uppgiften, målen eller förutsättningarna inte tas för givna. Individen tar själv ansvar för att identifiera, tolka och formulera uppgiften, eller, om

denna är given, börja med att undersöka innebörden av bakgrunden till och önskvärdheten av uppgiften och de för övrigt givna förutsättningarna (Ellström 1996 s.152, Morgan 1999 s.98, Albinsson 1998 s.40, Argyris och Schöns 1995, s.20f). Argyris och Schön (1995, s.20f) menar att en individ antingen kan reflektera i handling (reflection-in-action) vilket fortfarande kan påverka handlingens utgång eller över en handling (reflection-on-action) vilket individen gör efter avslutad handling, t.ex. vid en utvärdering. Gemensamt för alla är att verkligheten ses på ett annat sett vilket leder till att tankemodeller förändras.

Ellström (3/2000 s.14-19) skriver i artikeln *Den svåra balansen mellan rutin och reflektion* att det bör finnas en balans mellan rutin och reflektion. Dessa ska ses som komplementära och omfattning av det ena eller det andra är beroende av situation. Ellström (1996 s.157-158) menar att det rutinbaserade handlandet passar situationer med lägre krav på uppmärksamhet och medveten kontroll. Tankeverksamhet är kostsamt för individen både i tid och ansträngning och individen kan på så sätt frigöra mentala resurser för andra ändamål. Ibland kan etableringen och upprätthållandet av rutiner bli ett försvar mot att ta itu med frågor eller förändringar som är besvärande, oroande eller hotande. Det reflektiva handlandet baseras på återkommande reflektion över den uppgift man förelagts eller valt, mål och underliggande värderingar, det egna handlandets innebörd, förutsättningar och konsekvenser för individuella mål. Denna typ av reflektion förutsätter en förmåga till distansering, alternativtänkande och kritisk analys av tankemässiga och andra förutsättningar för handlandet. Reflektion utnyttjar och bidrar till att utveckla en kunskap om sig själv och sitt kunnande, dess räckvidd och gränser, starka och svaga sidor.

4.2.2. Förutsättningar för lärande

Det finns faktorer som påverkar hur individen hanterar sitt lärande. Kjell Rubenson menar att individens beredskap att engagera sig i lärande och värdet av detta i första hand bestäms av uppväxtförhållanden, etisk och social bakgrund, tidigare skolgång och arbetsförhållanden (Ellström 1996 s 43). Individen påverkas dock inte enbart av erfarenheter, utan även av vilka personliga åsikter man knyter till sin uppfattning av dessa erfarenheter. I praktiken innebär det att impulser vi mottar utifrån och hur väl vi känner oss själva påverkar vårt sätt att vara (Stensaasen 1996 s. 90).

Lärsituationen måste integreras i samhället så att individen ser kopplingen mellan kunskap och praktisk handling. Kolb (Egidius 1996 s.18) menar att konkreta upplevelser leder till

bättre djupinlärning än inläsning av texter och lyssna till föreläsningar. Han säger vidare att direkt personlig erfarenhet ger liv, nyanser och mening åt abstrakta begrepp och gör det möjligt att testa begreppen i en åskådlig miljö. Lewin (Egidius 1996 s. 121) skriver också att det är verkligheten som ger återkoppling till våra sätt att uppfatta, generalisera, bilda begrepp och utforma teorier.

4.2.3. Individens eget ansvar för sitt lärande

Att vara anställningsbar kräver ansvarstagande av individen. Dels behöver individen en självinsikt om vad denne är kapabel att och vill prestera men också klara och realistiska mål.

Goleman (1999) menar att för att bli framgångsrik i arbetslivet räcker det inte med hög intelligens, god utbildning och sakkunskap. Emotionell intelligens (EQ) har stor betydelse för framgång i arbetslivet. Det gäller i alla yrken och i allt högre grad ju mer komplicerat arbetet är. Till skillnad från vårt IQ kan EQ förbättras under hela livet. EQ består av personlig kompetens och social kompetens. Den personliga kompetensen, som bestämmer hur vi uppträder, består av självinsikt, självstyrning och motivation. Den sociala kompetensen, som bestämmer hur vi hanterar relationer, består av empati och social förmåga.

Kunskapen om sig själv ökar också om du kan inta en annan persons perspektiv för att förstå att andra kan se världen på ett annat sätt än du gör och att de kan se på dig själv på ett annat sätt än vad du själv gör (Stensaasen 1996 s.89). Även Lewin (Egidius 1996 s.121) stödjer denna tanke genom att säga att man lär känna sig själv genom att agera mot andra som man inte känner och få återkoppling från dem.

En individ kan uttrycka sin kultur på tre nivåer. Den översta nivån är mest synlig för ögat och består av relativt konkreta uttryck som klädsel, språk, beteende o.s.v. Den mellersta nivån består av värderingar som är vägledande för hur vi handlar i olika situationer (normer) t.ex. åsikter och uttalanden som vi kan motivera för oss själva och för andra. Den tredje nivån består av underliggande basantaganden som inte är direkt åtkomliga för oss utan bildar en uppsättning utgångspunkter som vi tar för givna. Dessa har under vår livstid utvecklats i olika sociala sammanhang. De ligger på ett omedvetet plan och blir inte ifrågasatta eller kritiserade av oss själva. Basantagandena uttrycks i relation till omgivningen, vad är sant och osant, människosyn, mänskliga relationer och mänskliga aktiviteter. Vårt

förhållningssätt till faktorerna ger upphov till normer och materiella företeelser. Schein menar att det endast är genom att komma åt faktorerna på denna nivå som man verkligen kan få insikt i de drivkrafter som styr människors sätt att tänka, känna och handla. (Schein, 1984)

Att bli självmedveten är inte en isolerad företeelse. Individer kan bli medveten om basantaganden genom att låta omgivningen ifrågasätta och kritisera dessa, d.v.s. genom att acceptera relevant feedback. Genom att acceptera relevant feedback ser individen sina svagheter och kan arbeta med att korrigera dem (Kaplan, Kofodimos & Drath, 1987). Processen har sin grund i kontrollteorin (Carver & Scheier, 1981) som säger att individer kontinuerligt söker matcha sina handlingar mot mål och standards. Enligt teorin måste individer först identifiera målet för att kunna ställa det mot nuvarande beteende eller attityd. Om dessa inte överensstämmer måste individen ändra sitt beteende för att nå målet.

4.3. Att själv ”öppna dörrar” på arbetsmarknaden

Individens ansvar för sin egen anställningsbarhet har alltså blivit en viktig framgångsfaktor för inträde på arbetsmarknaden. Anställningsbarhet förutsätter förmåga till förändring med hjälp av t.ex. kompetens- och identitetsutveckling. Nedan genomgång utgår från föreställningen om självbestämmanderätt och att ta egna initiativ, också kallat empowerment, för att utöva inflytande på sig själv i syfte att åstadkomma motivation och prestation. Självledarskap blir då centralt.

4.3.1. Att ställa upp personliga mål

Enligt Manz och Sims (1991:26f) är det centralt i självledarskap att sätta mål. Att sätta mål, vilka som helst är bättre än inga mål alls. Specifika mål är bättre än för ambitiösa eller otydliga mål och generellt kan sägas att svårare mål resulterar i bättre prestationer.

Enligt Manz och Sims (1991:18f) finns det två olika klasser av självledarskapsstrategier. Den första fokuserar mest på effektivt beteende och aktiviteter – ”*beteende fokuserade strategier*” - som innebär att personen observera sig själv, sätter sina egna mål, hanterar uppgifter, belönar sig själv, är självkritisk och övar i praktiken. Alla dessa strategier med undantag för självkritik, när de utövas konsekvent, är påtagligt relaterade till bättre

prestation. Den andra fokuserar på effektivt tänkande och känslor – ”*kognitivt fokuserade strategier*” – vilket innebär att personer både fysiskt och mentalt kan utveckla sätt att utföra uppgifterna så att en betydelsefull naturlig belöningsvärde kan fås från att göra själva uppgiften. Naturliga belöningar fås från att göra uppgiften på ett sätt som tillåter oss att få (1) en känsla att vara kompetent, (2) en känsla av självkontroll och (3) en känsla av mening.

4.3. 2. Självinsikt

Avolio & Gardner (2005) definierar självinsikt som den grad som en person är medveten om sin egen identitet, identitetens olika delar och till vilken grad personens självbild stämmer överens med andra människors uppfattning om denna.

Goleman (2000) menar att självinsikt inte är rationellt utan vad vi känner på oss – vår allra innersta känsla för vad som känns rätt eller inte. Intuition och ingivelse vittnar om att budskap kan sändas från vårt inre förråd av emotionellt minne – vår egen reservoar av visdom och omdöme. Självinsikten är den viktigaste grundförmågan för emotionell medvetenhet, korrekt självbedömning och självförtroende. Individer med *emotionell medvetenhet* vet vilka känslor de har och varför, de förstår sambanden mellan sina känslor och vad de tänker, gör och säger, de förstår hur deras känslor påverkar deras prestationer och de har en vägledande medvetenhet om sina värderingar och mål. Individer med *korrekt självbedömning* är medvetna om sina starka och svaga sidor, de är eftertänksamma och lär sig av erfarenheten, de är öppna för uppriktig återkoppling, nya perspektiv, ständig inlärning och självutveckling och de är kapabla att visa lite humor och perspektiv i fråga om sig själva. Individer med *självförtroende* uppträder med självsäkerhet och har ”närvaro”, de kan uttrycka synpunkter som är impopulära och sticka ut hakan och kämpa för vad som är rätt och de är beslutsamma och kan fatta kloka beslut trots osäkerhet och stress.

4.3.3. Motivation

Enligt Kaufmann och Kaufmann (1996) aktiveras motivation av biologiska, psykologiska och sociala faktorer som ger riktning åt och upprätthåller beteende i olika intensitetsgrader i förhållande till måluppfyllelse. Wiberg och Stemme (1987) menar att motivationen står i relation till hur väl målet är förankrat med en persons tankegång. Målet måste vara förståeliga, önskvärda och trovärdiga för att en känsla och viljan att utföra en uppgift ska uppstå. Uppfylls inte de tre förutsättningar kan motivationsbrister uppstå.

Hiam (2003) menar att det finns två olika typer av motivation, intern respektive extern. Med intern motivation menas att en person motiverar sig själv att utföra en prestation. Extern motivation skapas med olika former av belöningar för prestationer, t.ex. monetära eller erkännanden från andra människor.

Enligt Goleman (2000) är de faktorer som motiverar oss mest inre, inte yttre. Vi måste gilla det vi gör för att göra vårt allra bästa. Följande motivationskompetenser utmärker toppresterare: prestationsvilja, engagemang samt initiativförmåga och optimism. Individer med *prestationsvilja* är resultatorienterade, med en stark vilja att uppnå sina syften och mål, de uppställer krävande mål och tar kalkylerade risker, de söker efter information för att minska ovissheten och finna bättre metoder och de lär sig förbättra sina prestationer. Individer med *engagemang* gör gärna uppoffringar för att nå mål, de finner en mening i den större uppgiften, de använder sina grundvärderingar när de fattar beslut och klargör alternativ och de söker aktivt efter möjligheter att fullgöra uppgifter. Individer med *initiativförmåga* är beredda att ta chanser, de arbetar för mål som går utöver vad som krävs eller förväntas av dem, de bortser från byråkrati och tänjer på reglerna när det behövs för att få jobbet gjort och de mobiliserar andra tack vare ovanliga, företagsamma insatser. Individer som är *optimistiska* fortsätter att sträva efter sina mål trots hinder och motgångar, de arbetar i hopp om att lyckas snarare än i rädsla för att misslyckas, och de betraktar motgångar som ett resultat av hanterbara omständigheter snarare än som en personlig brist.

Maslow (1943) menar att människor motiveras av sina behov och att dessa behov är knutna till eller påverkas av andra behoven. Maslows rangordnar behoven i en behovspyramid där det grundläggande behovet är att tillfredsställa sina fysiska behov. Därefter strävar människan efter trygghet, social samvaro, uppskattning och slutligen självförverkligande. Han menade att när de lägre behoven är tillfredsställda framträder de högre behoven.

4.3.4. Presentation

Presentation handlar om att på ett rättvist sätt kunna presentera sina styrkor och svagheter både muntligt och skriftligt. Exempel på muntlig presentation är anställningsintervju och exempel på skriftlig presentation är platsansökan.

Målet med presentationsövningar är att individen ska känna sig trygg i nya situationer. Övningarna omfattar träning i att lyssna, argumentera, diskutera och förhandla. Dessa externa övningar kompletteras med interna övningar där individer uppmanas att reflektera över sina övningar och på så sätt ändra beteenden och lära nytt. Övningarna utgår från ett strategiskt tänkande där individer uppmuntras att utifrån en större kontext se vilka konsekvenser olika val och beslut leder till. Ett strategiskt tänkande underlättar ett proaktivt handlade som i sin tur ger större kontroll över önskade konsekvenser som tidsmässigt är lämpliga. Ett strategiskt tänkande måste baseras på en god faktagrund.

5. Deltagargrupp 1

Det första delprogrammet pågick under perioden 22 november 2010 till 30 september 2011. Projektledare har varit Marianne Lundberg och processledare Kristina Nasenius.

5.1. Individuell jobbcoaching

Tanken var ursprungligen att programmet skulle följa den väl utarbetade metoden för mentorprogrammet med individuell design som bygger på det innovativa pilotprojektet MiA som Minerva framgångsrikt bedrivit tidigare.

Det visade sig i ett tidigt skede av programmet att deltagarna inte var mogna att genomgå ett mentorprogram. Deltagarna saknade en professionell vision och kunde inte uttrycka sina behov. För att nå resultat och framgång måste metoden utgå från respektive deltagares förutsättningar. Ett arbetsutskott ur Minervas styrelse bedömde därför att deltagarna behövde tränas i självkännedom och självförtroende varför projektet ändrade inriktning mot ett individanpassat jobbcoachingsprogram.

5.2. Urval av deltagare

Det första delprogrammet valde att fokusera på arbetssökande kvinnor i Dalarna med synskada eller rörelsehinder. Några andra specifika urvalskriterier fanns inte.

Urvalet inleddes med en planeringsträff med respektive kontaktperson på arbetsförmedlingarna i Borlänge, Falun och Gagnef för att komma överens om tidplan och definition av målgrupp. Samtidigt informerade projektledaren och processledaren kontaktpersonerna om projektet.

Kontaktpersonerna på arbetsförmedlingarna fick i uppdrag att utifrån funktionshinderkoder att identifiera personer som uppfyllde urvalskriterierna. I urvalsgruppen fanns ingen person med synskada då personer med denna funktionsnedsättning vid tillfället för urvalet inte fanns inskrivna på arbetsförmedlingarna. Kontaktpersonerna förmedlade inbjudan till informationsträffar till handläggarna för vidare distribution till personerna i urvalsgruppen.

Personerna inbjöds till ett antal 2 timmars informationsträffar om yrkesinriktat mentorprogram för arbetssökande med funktionsnedsättning den 26 oktober 2010. Skriftlig intresseanmälan fick göras i samband med informationsträffen.

Det slutliga urvalet gjordes av projektledaren och processledaren tillsammans med ett arbetsutskott ur Minervas styrelse, efter att ha intervjuat respektive person i 30 minuter. När det slutliga urvalet gjordes visade det sig att hälften (50%) inte uppfyllde urvalskriterierna.

Projektets definition av målgruppen har inte stämt överens med arbetsförmedlingens urval varför det är en **kritisk framgångsfaktor att urvalskriterierna är specifika, kända, accepterade och till viss del mätbara. Genom att specificera urvalskriterierna kan de mätas enligt klassificeringen ICF och målgruppen kan utkristalliseras på ett objektivt och rättvist sätt.**

Vid det slutliga urvalet lades stor vikt vid hur motiverad den potentiella deltagaren/adepten själv var att genomföra mentorprogrammet. Den som nominerar sig själv, är sannolikt mer motiverad och kan ta hand om styrningen av sin egen utveckling själv (Murray & Owen, 1992). **För att adepterna själv skall ta ansvar för sin egen utveckling är det att föredra att individer nominera sig själv. Kraven, ansvaret och förväntat resultat måste kommuniceras på ett tydligt sätt för att förebygga att okvalificerade personer ansöker (Murray & Owen, 1992).** När urvalet var klart skickade Minerva inbjudan till de personer som antagits och avslag till de sökande som inte antagits.

Vid återkopplingen efter arbetsförmedlingens urval framkom det att tidplanen för projektet försenats. En anledning som nämnts är att de interna rutinerna kring projektet varit bristfälliga på arbetsförmedlingen. **Detta torde inte bli ett problem inför den andra omgången under förutsättning att arbetsförmedlingen reflekterar över processen kring det första urvalet och får rutinerna på plats i god tid inför det andra urvalet. Det är dock kritiskt att det finns en utpekad ansvarig som har mandat att fatta beslut i alla projektrelaterade frågor.**

5.2.1. Grupprofil

I samband med den första utvärderingen ombads deltagarna att beskriva sin bakgrund vad gäller utbildning, tidigare erfarenheter av arbetsmarknaden och kortfattat beskriva sin funktionsnedsättning. Nedan redovisas grupprofilen.

Den första deltagargruppen omfattade 14 kvinnor varav 5 kvinnor var mellan 30-49 år och 9 kvinnor var mellan 50-64 år. De flesta hade gymnasiekompetens och vissa hade byggt på med annan utbildning.

Hela gruppen hade erfarenhet av att arbeta med typiska kvinnoyrken inom vård, administration, service och handel. Två hade varit egenföretagare. Majoriteten hade erfarenhet av oavlönat arbete så som föreningsarbete och vård av anhörig. 9 personer hade gått kurser för arbetssökande, 9 personer hade haft lönebidragsanställningar och 7 personer hade haft praktik. 3 personer hade haft en längre arbetslöshetsperiod mellan 3-5 år och resten av gruppen hade relativt nyligen blivit arbetslösa när det valdes ut till projektet. Endast 4 personer kunde tänka sig att ta arbete på annan ort. Huvudorsakerna som nämndes för att inte kunna byta arbetsort var familjen som inte kan flytta samt sjukdomstillståndet. Det huvudsakligen största motivet till att söka arbete var av ekonomiska skäl som uttryckligen nämndes av 11 personer. Den näst största drivkraften var samhörighet med arbetskollegor och andra personer som uttryckligen nämndes av 9 personer. Självkänsla som motiv noterades av 2 personer. Självförverkligande, d.v.s. att nå sina långsiktiga mål nämndes inte alls.

Alla i gruppen bedömde att de hade en funktionsnedsättning som medförde att deras arbetsförmåga var nedsatt. 9 personer angav att de hade ett rörelsehinder. Ingen hade en synskada. Andra funktionsnedsättningar som noterades var värk och frånvarotillstånd. Särskilda behov till följd av funktionsnedsättningen visade på störst behov av anpassat arbetstempo (11st), anpassade arbetsuppgifter (10 st.), personligt anpassade hjälpmedel (7st), anpassad arbetstid (7st), byte av yrkesområde (6st), anpassad transport till/ från arbetet (2st) och en behövde särskild lokalanpassning.

8 personer hade gjort rehabilitering, 8 personer hade utretts om sin arbetsförmåga, 4 personer hade arbetsprövats, 5 personer hade haft arbetsträning och 4 personer hade jobbcoach på arbetsförmedlingen. 2 personer i gruppen hade haft alla dessa insatser och 2 personer hade inte haft någon av dessa insatser.

På frågan om vad deltagarna förväntar sig av programmet svarar de flesta att de hoppas att programmet skulle leda till ett jobb och att de skulle få nya tankebanor och nya verktyg i sitt sökande efter ett passande jobb.

5.3. Projektupplägg

Programmet som påbörjades i november 2010 inleddes med ett seminarium för att berätta om Minervas arbetsmetoder och relationen till Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Programmet har från november 2010 till september 2011 omfattat veckovisa seminarier, individuell coaching, studiebesök i olika konstellationer och seminarier tillsammans med andra projekt. Närvaron har varit hög och frånvaro har endast förekommit när deltagare exempelvis varit på praktik.

Ganska omgående fick deltagarna börja skapa sina individuella curriculum vitae (cv:n) och jobbanpassade intresseanmälningar. Parallellt med denna övning löpte seminarier med övningar för att stimulerar den personliga utvecklingen och öka medvetenheten om vad som kan vara möjligt att göra i arbetslivet med fokus på att inte fastna i begränsningar på grund av funktionsnedsättning. Övningarna övades i både grupp och individuellt och varvades med hemuppgifter. Seminarierna omfattade följande områden för att öka självkännedom och självförtroende: drivkrafter, SWOT, självbild, identitet, identitetskris, rädslor, hjärngympa, framgångsfaktorer för att hitta jobb och värderingar. Genusperspektivet fångades bland annat upp i diskussionen om hur härskartekniker kan upptäckas och motverkas. Deltagarna hade innan övningen fått läsa boken *Härskartekniker-den fula vägen till makt* skriven av Elaine Bergqvist. Seminarierna under våren berörde vidare presentationsteknik, balans i livet, hälsa och lagstiftning på området.

Från start påbörjades den individuella jobbcoachingen. Coaching på 1 timme ägde rum varannan vecka. Förutom personliga samtal skedde coaching per telefon och e-post. Coachingen gick ut på att deltagarna fick hjälp med att skriva cv och presentera sig själv i samband med sökprocessen. Vidare gick coachingen ut på att besvara frågorna:

- Vad har Du gjort?
- Vem är Du?
- Vad vill Du?
- Hur kommer Du vidare?

Strategier och verktyg presenteras parallellt under seminarierna för att deltagarna skulle kunna reflektera över hur de kunde gå vidare i sin utveckling. Ansvaret ökade nu på den enskilda deltagaren att själv ansvara för processen. Deltagarna fick också hjälp med att

skriva motivationsbrev för ansökan att delta i kurser och utbildningar. Uppföljning av handlingsplan gjordes vid coachningstillfällena.

Den första strukturella utvärderingen av gruppen genomfördes av följdforskaren den 21 februari 2011. För resultatet se kapitel *6.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys.* Efter utvärderingen kunde processledaren konstatera att gruppen behövde träna mer på att presentera sig själva på ett tryggt och rättvist sätt. Utvärderingen sammanställdes också för det enskilda individerna och resultatet kunde användas i de individuella coaching tillfällena.

För att få ut maximalt av hela programmet bör adepterna regelbundet reflektera över de nyvunna kunskaperna och erfarenheterna som görs under hela programmet. Genom att vi oftast inte är medvetna om vår egen förståelse tenderar vi att återskapa vår existerande förståelse om och om igen. Vår existerande förståelse skapar också tröghet genom att den oftast är starkt kopplad till vår identitet. Genom reflektion och spegling kan vi komma åt våra basantaganden och göra dem synliga för utveckling. Kritisk reflektion är nödvändig för en förändrad verklighetsuppfattning. Därför rekommenderade följdforskaren deltagarna att skriva korta reflektionsprotokoll regelbundet som de kommunicerar till processledare och som behandlas i grupp som underlag i gruppsamtal.

På internationella kvinnodagen, den 8 mars 2011, genomfördes ett seminarium tillsammans med Stiftelsen Minervas andra projekt MiA, som är ett mentorprogram för arbetssökande kvinnliga invandrade akademiker. Temat var kommunikation och grupprocesser. Till seminariet inbjöds en extern föreläsare. Mötet mellan projekten var så framgångsrikt att det beslutades att utbytet skulle fortsätta mellan projekten bl.a. med fler seminarier och träffar.

Deltagarna inbjöds under våren 2011 till seminarier i andra externa projekt t.ex. driva eget.se, inspirationskvällar och ALMIs seminarier om kvinnliga entreprenörer. Studiebesök gjordes dels med hela gruppen och med delar av gruppen efter deltagarnas önskemål.

I maj anlitades en extern konsult för att ha seminarium om ”Förändringar i livet” med fokus på arbetslivet. Frågeställningar som togs upp var hur går man vidare efter en kris som t.ex. sjukdom och arbetslöshet och hur reagerar personer i olika situationer. Det framkom tydligt hur olika personer reagerar och hur olika funktionsnedsättningen är. Seminariet följdes upp av uppgiften med att göra ett bildcollage om ”Min vision”.

Eftersom programmet för deltagargrupp ett startade tre månader senare än planerat ansökte Minerva om motsvarande förlängning av deltagarnas beslut hos Arbetsförmedlingen. En annan anledning var att deltagarnas process i sin personliga utveckling var långsammare än för friska arbetssökande. Bland annat uttryckte en deltagare att projektet hjälpte henne att hålla fokus på det som är viktigt. En stark önskan om att förlänga deltagandet bottnade, enligt processledaren, i en stark oro över hur det skulle bli efter att projektet tagit slut. Oron var mycket förknippad med privatekonomin. Några skulle efter projektet att gå in i fas 3 i jobb- och utvecklingsgarantin.

Mot slutet av program ett testades den ökade självkänslan bland annat genom att en deltagare fick ha en egen presentation för MiA-projektet om ”Mina val – och min sjukdom”. Presentationen upplevdes ha en träffsäker röd tråd som förmedlades med en blandning av humor och allvar. I slutet av det första programmet minskades antalet jobb-coachningsträffar till att äga rum var tredje vecka.

Den sista strukturella utvärderingen av gruppen genomfördes av följdforskaren i september 2011, knappt tre veckor innan programmets slut. Resultatet finns sammanställt i kapitel *6.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys*. Sammanställningen av resultatet för hela gruppen jämfördes med resultatet från den första utvärderingen för att kunna jämföra utfallet av hela programmet.

5.4. Löpande återkoppling under projektet

Processledaren inbjöd löpande deltagarna att återkoppla skriftligen och muntligen. Första möjligheten till skriftlig återkoppling gavs en månad efter programmets start. 4 personer var inte närvarande vid tillfället. Alla respondenter upplevde att seminarierna dittills varit intressanta och lärorika på så sätt att de gett en ökad förståelse för hur arbetsgivare läser cv och intresseanmälan och på vilka grunder de gör sina urval. Baserat på den ökade förståelsen upplevdes det lättare att skriva en individanpassad ansökan. Vidare upplevdes miljön öppen och inkluderande och den sociala kontexten bland personer med liknande erfarenheter inspirerande.

Ett spontant återkopplingstillfälle bland deltagarna uppstod i slutet av januari 2011 då en deltagare var mycket irriterad över programinnehållet och hur programmet framskred varpå hela gruppen fick möjlighet att reflektera och återkoppla. Den utlösande faktorn var

genusperspektivet som av vissa upplevdes vara för verklighetsfrämmande och provocerande. Sammanfattningsvis framkom det i diskussionerna att det flesta deltagare nu hade kommit till insikt om att det var upp till dem själva och deras aktiva agerande om de skulle lyckas att skaffa sig ett arbete. Återkopplingen avslutades med att deltagarna fick reflektera kring frågan *”Vad är ditt mål resten av tiden i projektet?”*

Processledaren kunde konstatera att det tidsmässigt var naturligt att ifrågasätta processen och att den spontana återkopplingen möjliggjorde för deltagarna att gå från fasen att bara prata om vad som inte går att göra till att kunna beskriva sig på ett nytt sätt och fokusera på det som är möjligt. Processledaren kände också en stark frustration i gruppen, som hon tolkade delvis har sin grund i att deltagarna hamnat ”mellan stolarna” hos arbetsförmedlingen och försäkringskassan vilket skapat en oviss framtid då ersättningsfrågan var oklar. Vidare var medelåldern i gruppen hög, ingen hade kompetens inom bristyrken och begränsningar fanns hos deltagarna vad gäller arbetsuppgifter och behov av anpassade arbetsplatser. Denna insikt hos deltagarna tror processledaren också påverkade individernas framtidstro och motivation. Ur motivationssynpunkt var det viktigt att påpeka att deltagandet i projektet var frivilligt.

Den spontana återkopplingen var mycket nyttig då det egna ansvaret blev mer påtagligt och insikten om att programmet endast förmedlade verktyg och inga färdiga lösningar blev mer tydligt. Det uppfattade hotet i denna nya situation hade utlöst återkopplingen vilket var positivt då deltagarna i gruppen kunde ta ett steg framåt i sin utveckling med hjälp av gruppsamtalet. Att återkopplingen inte var formaliserad utan utlöstes spontant och fångades upp av processledaren ledde till en mer öppen och spontan diskussion än vanligt och gav viktiga insikter hos deltagarna. Tidigare fanns en större fokus på hindren. Nu kunde deltagarna börja fokusera mer på möjligheter. Resultatet av denna diskussion var anledningen till att den individuella coachingen intensifierades i februari 2011 till coachning varannan vecka.

I slutet av programmet styrdes återkopplingen över till att deltagarna fick formulera och uttrycka sig mer själva. Efter 7 månader upplevdes detta fortfarande svårt.

6. Resultat deltagargrupp 1

I detta kapitel redovisas resultatet av en jämförelse mellan utvärdering i början och slutet av delprogram ett samt intervjuer med tre deltagare.

6.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys

Den första utvärderingen av deltagarna gjordes tre månader efter projektstart. Deltagarna hade då redan hunnit delta på många seminarier som anpassats så att deltagarna kunde reflektera över och stärka sin självkännedom och sitt självförtroende. **För att fånga in ett så korrekt nuläge som möjligt bör en första utvärdering göras i anslutning till att deltagarna blir antagna.** Den andra utvärderingen av deltagarna gjordes i anslutning till avslutningen. Av de ursprungliga 14 deltagarna återstod 12 och jämförelsen mellan utvärdering ett och två är rensad från de två deltagarna som inte slutförde programmet.

I utvärderingarna ombads deltagarna att värdera sina styrkor och svagheter gällande inre personliga faktorer som påverkade adepternas möjligheter att få ett arbete samt att värdera yttre faktorer som påverkar deras möjligheter att få ett arbete ur ett möjlighets- eller hotperspektiv. En sammanställning av båda utvärderingarna gjordes för hela gruppen och redovisas nedan. En sammanställning av den första utvärderingen gjordes också för respektive deltagare för att fånga upp den individuella profilen som kunde återkopplas vid de individuella coahingtillfällena. Dessa resultat redovisas inte.

6.1.1. Styrkor och Svagheter

Deltagarnas styrkor och svagheter beskriver ett nuläge och inre personliga faktorer som påverkar möjligheterna att få ett arbete. Styrkor och svagheter fångades in inom fem områden; att ställa upp mål, självinsikt, utveckling, motivation och presentation. ∩= svarssnitt för 12 personer. Resultatet illustreras i nedan diagram och beskrivs under respektive område efter diagrammet.

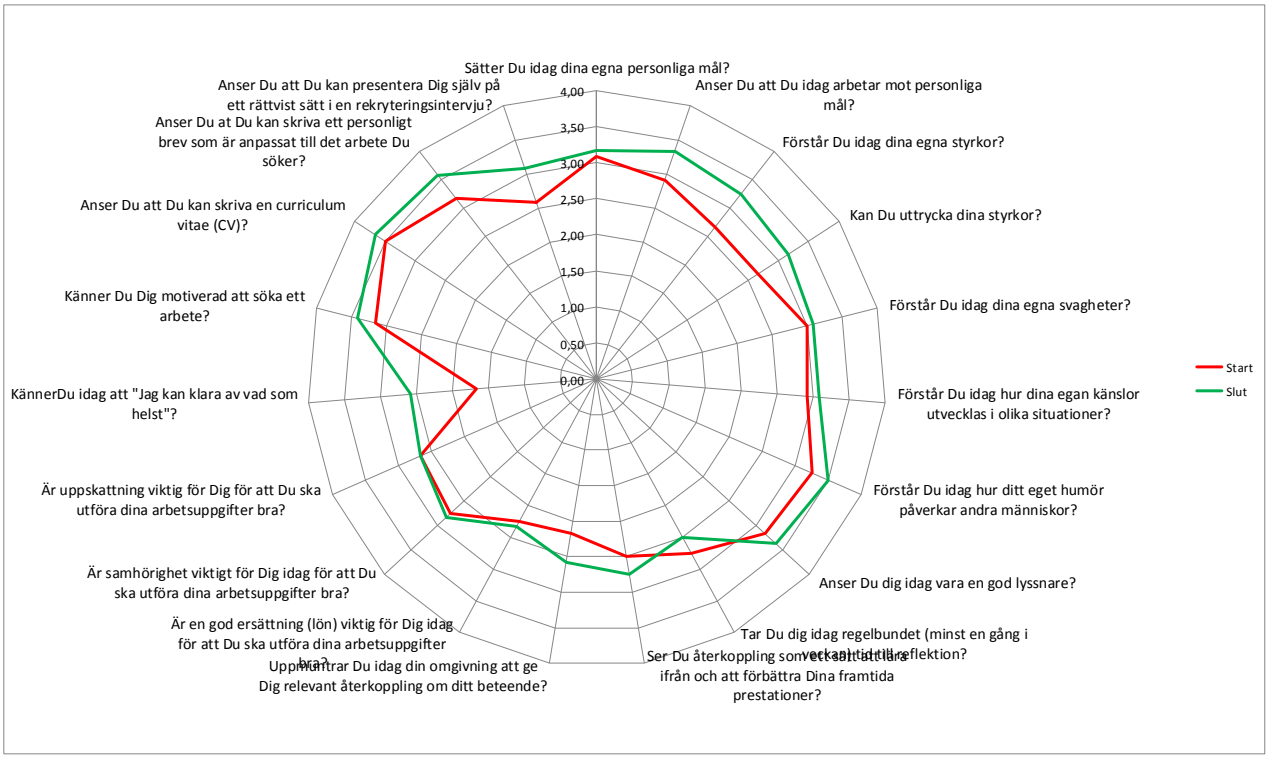


Diagram 1: Styrkor/ Svagheter beskriver nuläget och inre personliga faktorer som påverkar möjligheterna att få ett arbete. (1=aldrig, 2=ibland, 3=ofta, 4=alltid)

6.1.1.1. Ställa upp mål

I början av programmet uppgav gruppen att de ofta sätter sina egna personliga mål (∩=3,08) och detta har marginellt ökat i slutet (∩=3,17). Gruppen anger i början att det ofta arbetar mot personliga mål (∩=2,92) och i slutet har detta fokus ökat (∩=3,33).

6.1.1.2. Självinsikt

Initialt uppgav gruppen att de hade en sämre förståelse för sina styrkor (∩=2,67) och att de hade svårt att uttrycka sina styrkor (∩=2,67) än hur de förstod sina svagheter (∩=3,00). I slutet har gruppen betydligt ökat både sin förståelse för sina styrkor (∩=3,25) och förmågan att uttrycka sina styrkor (∩=3,17). **Denna utveckling var bland de största förbättringarna i utvärderingen.** Även förståelsen för de egna svagheterna hade ökat något(∩=3,08). Deltagarna har fått en bättre förståelse för hur deras egna känslor utvecklas i olika situationer (∩=2,92 i början jämfört med ∩=3,08 i slutet). I början ansåg deltagarna att de hade en god förståelse för hur det egna humöret påverkar andra människor (∩=3,25) I slutet hade förståelsen för hur det egna humöret påverkar andra människor ytterligare ökat (∩=3,50).

6.1.1.3. Utveckling

Inledningsvis beskrev sig gruppen som goda lyssnare (∩=3,17) som endast ibland tog sig tid att reflektera (∩=2,75). De uppmuntrade inte speciellt ofta sin omgivning att ge relevant återkoppling om sitt beteende (∩=2,17) och snittet var även ganska lågt (∩=2,50) för värdet i återkopplingen som ett sätt att lära ifrån och förbättra sina framtida prestationer. I slutet av programmet ansåg sig deltagarna var bättre lyssnare (∩=3,38), de såg ett större värde i återkoppling som ett sätt att lära ifrån och förbättra framtida prestationer (∩=2,75) och de uppmuntrade oftare sin omgivning att ge relevant återkoppling om sina beteenden (∩=2,58). Gruppen ansåg sig dock ha blivit sämre på att ta sig tid till att minst en gång i veckan reflektera (∩=2,50). **Detta har varit den enda försämringen för gruppen sedan start.**

6.1.1.4. Motivation

Både samhörighet (∩=2,75 i början jmfr med ∩=2,83 i slutet) och uppskattning (∩=2,67 i början jmfr med ∩=2,67 i slutet) är viktiga kriterier för att deltagarna skall utföra en arbetsuppgift bra och skattningen av dessa parametrar har inte förändrats nämnvärt under projektet. En god ersättning var viktig men inte lika viktigt som samhörighet och uppskattning. Vikten av en god ersättning ökade något från början (∩=2,25) till slutet (∩=2,33). **Den största utvecklingen upplever gruppen i sin känsla av att ”Jag kan klara av vad som helst”** där ökningen var nästan en hel enhet från låga ∩=1,67 till ∩=2,58 i slutet. Gruppen som helhet var mycket motiverad att söka arbete i början (∩=3,17) och detta hade ökat i slutet (∩=3,42).

6.1.1.5. Presentation

Gruppen hade från början stor erfarenhet av att skriva en cv (∩=3,50). I slutet hade cv-skrivandet utvecklats något (∩=3,67). Många hade också erfarenhet av att skriva ett personligt brev som var anpassat till det arbete de sökete (∩=3,17). Även denna kompetens ökade (∩=3,58). En av de största utvecklingarna skedde inom området att presentera sig själv på ett rättvist sätt i en rekryteringsintervju där ökningen var en halv enhet från början (∩=2,58) till slutet (∩=3,08).

6.1.2. Möjligheter och hot

Möjligheter och hot beskriver framtiden och yttre faktorer som påverkar deltagarnas möjligheter att få ett arbete. Resultatet illustreras i nedan diagram och beskrivs under diagrammet.

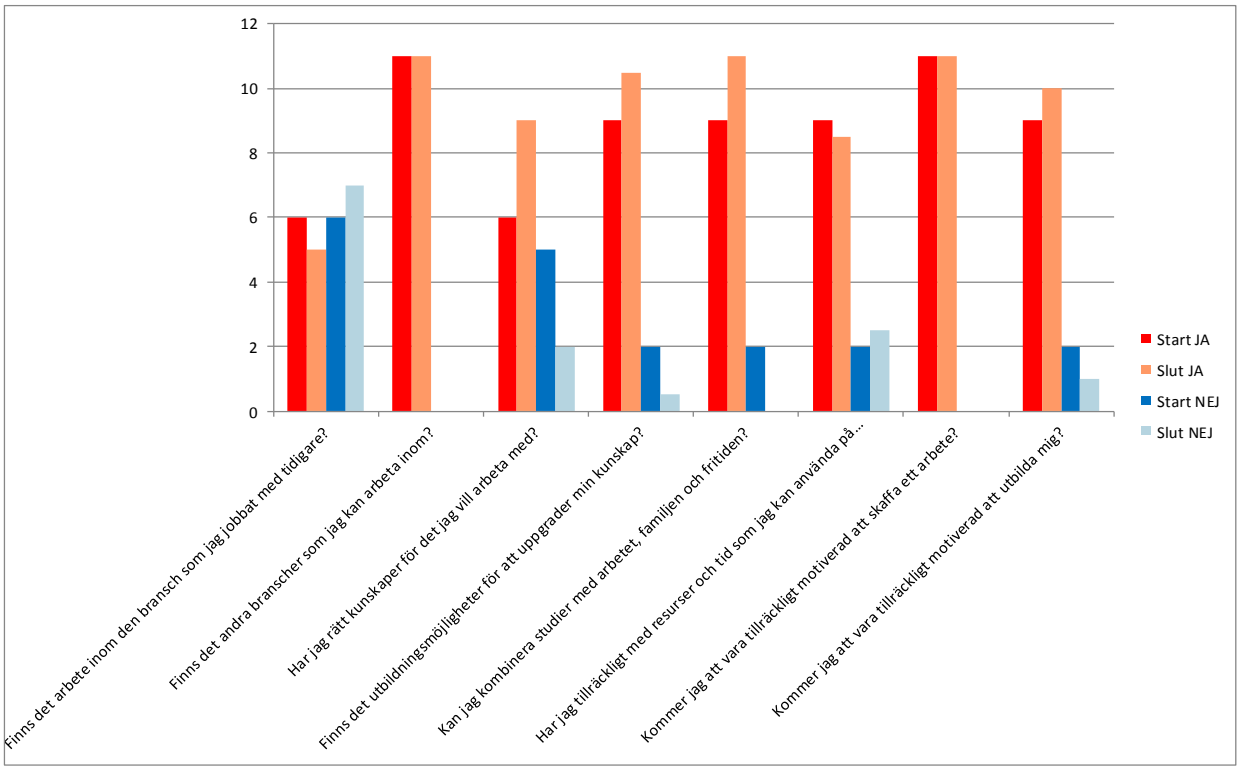


Diagram 2: Möjligheter/ Hot beskriver framtiden och yttre faktorer som påverkar möjligheterna att få ett arbete. 1=ja (möjlighet), 2=Nej (hot)

I början ansåg hälften av gruppen att det finns arbete inom den bransch som de jobbat med tidigare medan hälften trodde att de skulle behöva byta bransch. Under projektet kom fler till insikt om att de behöver byta bransch för att få ett jobb. Alla ansåg både i början och slutet att det finns andra branscher som de kan arbeta inom.

Fler ansåg att de hade rätt kunskaper för det de vill arbeta med i slutet jämfört med när de började programmet. Fler ansåg i slutet, än i början, att de fanns utbildningsmöjligheter för att uppgradera kunskaper liksom att möjligheterna var stora att kombinera studier med arbete, familj och fritiden.

Majoriteten ansåg både i börja och i slutet att de hade tillräckliga resurser och tid som kunde användas till studier. Antalet som insåg att de inte hade tillräckliga resurser och tid som kunde användas till studier ökade något.

Motivationen att skaffa ett arbete var mycket hög redan från början. Majoriteten var också motiverade att studera om det skulle behövas. Några ansåg sig inte vara motiverade varken i början eller i slutet.

6.2. Intervju med 3 deltagare

Tre deltagare intervjuades av följeforskaren efter att projektet löpt i 8 månader, av totalt 11 månader för deltagargrupp 1. Intervjustrukturen fångade in deltagarnas uppfattning och känsla kring projektet, sin arbetslöshet, sin anställningsbarhet, arbetsgivarnas anställningsvänlighet och arbetsförmedlingens roll som förmedlare. Redovisningen av intervjuerna har samlats under ett antal underrubriker nedan och inleds med respondenternas erfarenhet av sina kontakter med myndigheter för att sedan beskriva hur självkänslan har påverkats under programmet för att avslutas med reflektioner kring metodiken och metoderna.

6.2.1 Deltagarnas kontakt med myndigheter

Det är en enhällig uppfattning hos alla tre respondenterna att det finns en tröghet i hanteringen hos arbetsförmedlingen och försäkringskassan.
”Och det kan jag i ärlighetens namn säga att det är bara min egen förtjänst! Jag får ju bevisa, motbevisa, överbevisa så att säga.” och *”...jag var på väg att ge upp. Du anar inte hur många gånger. Framförallt det motståndet som finns från alla dessa myndigheter.”*

En respondent reflekterar över förutsättningarna för att övervinna denna tröghet.
”Jag har fördelen...jag är verbal, både skriftligen och muntligen. Det är inte alla som är det.”

Generellt saknas en samlad bild över den enskilda individen och de insatser som beslutas.
”Alla kontakter....på Försäkringskassan var jag i kontakt med 4-5 olika personer i olika ärenden.”

Därtill brister det i kontinuiteten i handläggningen då det är en hög omsättning på handläggare.
”Du anar inte vilka problem jag har haft med Arbetsförmedlingen. Mina handläggare har helt plötsligt slutat utan att säga någonting.”

En respondent vittnar om bristande professionalism hos handläggarna samtidigt som handläggaren i sin tur kan luta sig mot existerande regelverk och kräva att de arbetssökande skall höra av sig, prestera, hålla tidplaner, korrespondera på ett visst sätt och så vidare.

”Hon bokar in ett möte med mig och min chef.....Dyker inte upp, hör inte av sig...”

Trögheten består också av en bristande flexibilitet i regelverket och i de administrativa rutinerna. Detta kom till uttryck när en av respondenterna skulle berätta om sina erfarenheter kring den utvärdering som gjordes av henne. Frågeformulären var av sådan art att inget av dem passade in på henne och hon upplevde att hon ”hamnade mellan stolarna”.
”Det är där jag hamnar varje gång, i alla kontakter med alla myndigheter. Därför att jag går inte att placera, jag hamnar emellan liksom. Jag är för sjuk, men jag är för frisk...”

Det finns brister i AF´s handläggares medvetenhet om det pedagogiska innehållet i projektet och den utvecklings som individerna genomgår. Detta kom till uttryck då en respondent berättade om en av sina arbetsintervjuer där handläggare föregått henne med att informera om hennes funktionsnedsättning. Detta upplevdes integritetskränkande då budskapet i projektet hade varit att lyfta fram det positiva och normala.
”Jag blev så himla ställd! För vi har ju pratat om det här att det behöver man inte slänga i ansiktet på folk.”

Den ändrade förståelsen och lärprocesserna hos projektdeltagarna skulle förstärkas om arbetsförmedlingens handläggare blev mer delaktiga i lärprocessen.

6.2.2. Självkänsla

Arbetslösheten som funktionsnedsättningen lett till upplevs som jobbig och tärande på självkänslan. Rent ut sagt *”skitjobbigt”!*
”jag får kämpa hårt med min självkänsla, med mitt självförtroende i det här med att man kan få lönebidrag på mig.”

Genom att bli sedd och lyssnad till har självkännedomen och självkänslan ökat vilket lett till att fokus flyttats från det sjuka till det friska, trots att sjukdomen i sig hela tiden funnits i bakgrunden.
”Jag känner mig så stark idag jämfört med förut. Det här med värk och sjukdom, det står på sidan ändå fast det är så påtagligt. Det har jag aldrig känt så starkt någon gång”.

Deltagarna pekar på den insikt de fått genom att tänka på det positiva.

”Att inte behöva förklara, ursäkta sig för att jag är sjuk. Jag har inte valt det här. Det här har drabbat mig, men jag är bra .Man får liksom vända det till att det här har jag att erbjuda, det här kan jag, men för att göra det här så är det vissa saker som jag behöver.”

Coachningen och seminarierna har vidgat deltagarnas vyer att se bortom det bekanta och invanda.
”Jag kanske kan få andra idéer vad jag kanske kan göra.”

Och att upptäcka oanade intressen eller talanger.
”Jag kan ju faktiskt andra saker. Det har varit en stor grej, känner jag”. Och *”Att jag kan mycket mer än vad jag trodde förut.”*

Vidare nämner deltagarna också att de lärt sig att prioritera och fokusera och på så sätt kunna tacka nej.
”...man har lärt sig att säga nej. Det hade jag inte heller kunnat säga förut.”

Självkänslan har ökat.
”Jag törs mer nu! Jag tar inte allt personligen.”

Självförtroendet har ökat.
”Jag har fått större självförtroende.”
”Ja det har blivit en förändring hos mig. Inne i mig.”

6.2.3. Job Innovation – Individanpassad coachning

Deltagarna lyfter enhälligt upp de enskilda coachningstillfällena med processledaren som det mest avgörande för utvecklingen av deras självkänsla. En deltagare uttryckte det så här:
” (Kristina) har ...för mig personligen betytt väldigt mycket för jag har, som en vanlig människa som går arbetslös för länge, tappat självförtroendet.”

En annan deltagare kunde konstatera samma sak:
Det är mycket Kristina som person. Hon har en utstrålning som gör att hon greppar tag i en bara.”

En viktig framgångsfaktor som nämns är processledarens egna erfarenheter av att arbeta med arbetsförmågebedömningar.
”Hon har en erfarenhet, en insikt i hur vi har det därför att hon själv har jobbat med utredningar. Dom här arbetsförmågeutredningarna. Hon har en erfarenhet, en insikt och en förståelse. Jag behöver inte säga mycket till henne, för hon vet dom här rullorna med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Frågorna...hur fånigt vissa saker är och hur idiotiskt vissa saker framställs. Att man klassificerar människor. Att man hamnar mellan stolar. Hur man behandlar...Jag behöver inte säga något, hon vet.”

Projektets seminarier upplevs som välstrukturerade och med relevant innehåll.
”..det är ordning i det hela. Hon sätter krav på oss. Det har inte funnits förut. Det har faktiskt inte funnits förut.”

Vid intervjuerna fick processledaren positiv återkoppling på att hon lyckats anpassa och förändra innehållet i seminarierna så att det tilltalade alla.
”..hon hittar vägar som är intressanta för hela gruppen.”

Klimatet har varit öppet och inkluderande.
”...man har aldrig känt sig dum på den här kursen, det är skönt! Det känns aldrig att frågorna är dumma heller.”

Deltagarna vittnar om en god sammanhållning och en öppenhet att dela med sig av sina egna erfarenheter till gruppen.
”När vi sitter där pratar vi fritt, det är hur enkelt som helst trots att vi är så olika.”

Det har varit mycket uppskattat att spegla sig själv och sina erfarenheter samt att ändra sin existerande förståelse i de gruppövningar som genomförts i projektgruppen.
”..Jag har ju aldrig varit någon som har kunnat stå och pratat inför en grupp, redogjort för saker. Hon får in det. Det är flera i gruppen som sagt så.”

Projektgruppen har också träffat personer från det tidigare pilotprojektet MiA där målgruppen var invandrade akademikerkvinnor. Vid dessa seminarier har respektive projektgrupp berättat om sig själva för varandra. En deltagare reflekterar över hur det skulle ha varit tidigare, då hon inte alls hade kunnat tänka sig att tala offentligt.

”..jag hade inte det självförtroendet då...vad jag skall prata om, nervös, vem skulle vara intresserad av det här, av att lyssna på mig, hur ska jag...alla dom här konstiga förberedelserna, tankarna om att inte, att jag inte är intressant, att det jag gör inte är betydelsefullt, eller det jag har åstadkommit, eller det jag vill....”

Efter 8 månader i projektet tänker hon annorlunda.
”Jag tänker, vem skulle vilja sitta och lyssna på mig. Men, jag gjorde det för några veckor sedan just för Minerva, för invandrarkvinnor, akademiker...det gick väldigt bra. Dom tyckte att det gick bra..”

Föredragshållare har inbjudits till en upptaktskonferens för projektet. Bl.a. nämndes elitsimmaren David Lega. Det har varit mycket uppskattat att träffa förebilder och ta del av deras erfarenheter och vad som motiverar dem att prestera.
”Då gick man därifrån och tänkte, varför ska jag klaga”

Vissa deltagare håller även kontakt med projektdeltagare utanför seminarietiderna. Processledaren uppges ha varit aktiv i att upprätthålla kontakten med deltagarna när de t.ex. varit sjuka eller praktiserat eller på annat sätt tillfälligtvis varit omotiverade att söka egen kontakt.
”Och så sen ringer hon ju till en när hon sett att man inte mått bra.”

När förbättringspotentialer kom på tal reflekterad två deltagare att det är svårt att anpassa seminarierna så att de tilltalar alla. Den individuella coachingen upplevdes som mycket givande då den uppvägde de mer generella seminarierna som var anpassade till hela gruppen, men som inte alltid tilltalade enskilda individer.
”Även om vi har funktionsnedsättningar alla, så har inte alla problem med samma sak.”.

Övningen att skriva en cv gavs som ett exempel som ansågs återkomma i andra ”jobbsökarkurser” varför den kändes överflödig. Å andra sidan var just den övningen viktigt för andra.
”..när jag skrev intresseanmälan kände jag...det känns ju bra, det är ju jag det här. Jag törs stå för det här. Det hade jag inte gjort förut.”

De som ansåg att cv-skrivandet var en upprepning kunde dock konstatera att de samtidigt upplevde att det var givande att få återkoppling på den cv som de redan hade. Återkopplingens relevans låg i att den kunde hänföras till verkligheten, d.v.s. vad arbetsgivare söker i en cv.
”Ja, hon hade praktiskt tänkande och det tror jag passar mig väldigt bra.” samt *”Ja, det är taget ur livet som är idag.”*

Ett annat exempel på seminarieinnehåll som nämndes och som skapade starka reaktioner var genusperspektivet som upplevdes provocerande och verklighetsfrämmande. Detta exempel nämndes också i ett sammanhang där processledaren på ett smidigt sätt anpassade seminarieinnehållet så att genusperspektivet inte längre framstod så tydligt utan mer integrerat.
”Men då tog hon bort det och sen vände hon det...men det är med ibland ändå lite så där...”

Ibland har omfattningen av hemuppgifterna känts för tungt, vilket i detta fall har sin förklaring i att deltagaren haft praktik samtidigt.
”Sen kan jag ha känt många gånger att arbetsuppgifterna som vi fått i läxor kan ha varit jobbiga. Men jag har ju jobbat...”

Den extra dimensionen i gruppen som består i funktionsnedsättningen kan problematiseras utifrån om de respektive funktionshindren skall vara uttalade eller outtalade. En respondent uttrycker att ett uttalat funktionshinder bidrar till att bemötandet och hänsynstagandet kan anpassas bättre än om det är outtalat. Detta förutsätter dock att funktionsnedsättningen är accepterad.
”..det är viktigt för mig att människor runt omkring mig vet.”

Projektet har varit mycket uppskattat och givande för alla de intervjuade när det jämfört med andra kurser som de tidigare gått. Det har funnits en annan dragningskraft och lust som inte funnits förut.
”Ja, jag vill dit. Och så har det ju inte varit förut.”

Projektet har också upplevts som innovativt.
”Det är ett annat sätt att liksom lägga fram det hur en annan skall tänka...”

7. Deltagargrupp 2

Det andra delprogrammet pågick under perioden 4 oktober 2011 till 30 juni 2012. Projektledare har varit Marianne Lundberg och processledare Kristina Nasenius.

7.1. Individuell jobbcoaching

Projekt- och processledarens bedömning var att även deltagargrupp 2 skulle fortsätta med jobbcoaching i kombination med seminarier. Anledningen var dels att deltagarna själva fick göra en enskild skriftlig prioritering mellan olika inslag där individuell jobbcoaching rankades högst, dels den erfarenhet som fanns från det tidigare projektet där deltagarnas utveckling förstärktes av den individuella uppmärksamheten och att de fick omsätta återkopplingen i praktiska övningar.

7.2. Urval av deltagare

I den andra deltagargruppen säkerställde projektledare och processledare att urvalsprocessen bättre fokuserade på mångfald i urvalsgruppen, varför deltagargruppen bättre kom att spegla projektets målgrupp arbetssökande kvinnor och män med synskada eller rörelsehinder i Dalarna. Projektet drog lärdom av deltagargrupp 1 där det möjliga urvalet av deltagarna var mer homogent. Därför lyftes urvalskriterierna i samband med planeringsträffen med respektive kontaktperson på arbetsförmedlingarna i Borlänge, Falun och Gagnef tydligare så att kontaktpersonerna i god tid kunde söka ut lämpliga personer att inbjuda till den första träffen. Den heterogena gruppsamansättningen valdes ut baserat på kön, ålder funktionsnedsättning och tidigare yrke.

Urvalsprocessen var likadan som för deltagargrupp 1 d.v.s. en inledande informationsträff där skriftliga intresseanmälningar fick göras och ett slutligt urval, av Stiftelsen Minerva, baserat på 30 minuters intervjuer med respektive person, totalt 25 personer.

Precis som för deltagargrupp 1 var den individuella motivationen hos deltagarna avgörande, varför projektledare och processledare varit mycket tydliga med förväntningarna på respektive individ gällande bl.a. eget ansvar.

7.2.1. Grupprofil

I samband med den första utvärderingen ombads deltagarna att beskriva sin bakgrund vad gäller utbildning, tidigare erfarenheter av arbetsmarknaden och kortfattat sin funktionsnedsättning. Nedan redovisas grupprofilen, som är rensad från dem som inte fullföljde program 2.

Den andra gruppen omfattade 11 kvinnor och 5 män. Varav 2 deltagare var mellan 16-29 år, 8 deltagare var mellan 30-49 år och 5 deltagare var mellan 50-64 år. En angav inte sin ålder. Majoriteten hade gymnasiekompetens, några hade byggt på med annan utbildning som t.ex. enstaka högskolekurser och Kunskapslyftet.

I gruppen fanns erfarenhet av att arbeta med vård, administration, service, handel och industri. En hade varit egen företagare. Cirka hälften hade varit anställd av kommunen någon gång och cirka hälften hade erfarenhet av det privata näringslivet. Industri och hantverkserfarenhet fanns till övervägande del hos hälften av männen medan majoriteten av kvinnorna hade erfarenhet av typiska kvinnoyrken så som vård och omsorg, handel och administration. Några få hade erfarenhet av oavlönat arbete så som föreningsarbete och kvinnojour. Ingen nämnde vård av anhörig.

5 personer hade gått kurser för arbetssökande, 4 personer hade haft lönebidragsanställningar och 6 personer hade haft praktik. 3 personer hade haft en längre arbetslöshetsperiod mellan 8-12 år, 4 personer hade varit arbetslösa ca 2 år, 8 personer hade varit arbetslösa mellan ett halvår och 1 år. En person kom inte ihåg hur lång arbetslösheten varit. 7 personer kunde tänka sig att ta arbete på annan ort. 9 personer kunde inte tänka sig att arbeta på annan ort. Huvudorsakerna som nämndes för att inte kunna byta arbetsort var familjen som inte kunde flytta samt sjukdomstillståndet.

Det huvudsakligen största motivet till att söka arbete var av ekonomiska skäl som uttryckligen nämndes av 15 personer. Den näst största drivkraften var samhörighet med arbetskollegor och andra personer som uttryckligen nämndes av 14 personer. 4 personer ville känna sig behövd. 2 personer svarade att de ville utvecklas i sitt arbete.

14 i gruppen bedömde att de hade en funktionsnedsättning som medförde att deras arbetsförmåga var nedsatt. 10 personer angav att de hade ett rörelsehinder. 1 personer hade

en synskada. Andra funktionsnedsättningar som noterades var hörselskada och värk. Särskilda behov till följd av funktionsnedsättningen visade på störst behov av anpassade arbetsuppgifter (12 st.), anpassat arbetstempo (9 st.), individuellt anpassade hjälpmedel (7 st), anpassad arbetstid (7st), byte av yrkesområde (6st), anpassad transport till/ från arbetet (3st), särskild lokalanpassning (3 st) och en behövde personligt biträde.

10 personer hade gjort rehabilitering, 11 personer hade utretts om sin arbetsförmåga, 4 personer hade arbetsprövats, 7 personer hade haft arbetsträning och 2 personer hade jobbcoach på arbetsförmedlingen. 1 personer i gruppen hade haft alla dessa insatser och 1 personer hade inte haft någon av dessa insatser.

På frågan om vad deltagarna förväntade sig av programmet svarar de flesta att de hoppades att programmet skulle leda till ett jobb. Andra förväntningar var utveckling, inspiration, nya perspektiv, att bli mer positiv och att få bättre självkänsla.

7.3. Projektupplägg

Deltagargrupp 2 inleddes den 4 oktober 2011 med en första sammankomst där projektledare och processledare presenterade Stiftelsen Minerva och informerade om projektets innehåll, arbetsmetoder och relationen till Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Följdforskaren deltog för att berätta om resultaten från deltagargrupp 1 och genomförde den första strukturella deltagarutvärderingen. För resultatet se kapitel *8.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys.*

Programmet omfattade från oktober 2011 till juni 2012 veckovisa seminarier och individuell coaching. Närvaron under seminarierna var hög och frånvaro förekom endast när deltagare exempelvis varit på praktik. Trepartssamtal med Arbetsförmedlingen i Falun och Borlänge genomfördes under projektets gång.

Under hösten 2011 omfattade seminarieinnehållet övningar för att öka självkännedom och att hitta sin nya identitet med funktionsnedsättning i arbetslivet. Följande områden ingick; identitet, krishantering, personliga egenskaper, styrkor och svagheter, talanger, härskartekniker, balans i livet, vision, frisk kontra sjuk-perspektivet, drivkrafter, personligt motto, whistle blowers i arbetslivet, arbetsgruppens behov, grupprocesser och

utvecklingssamtal. Presentationsteknik övades för att öka tryggheten i samband med intervjuer.

Under första kvartalet 2012 fokuserade seminarierna på den individuella processen att ta sig tillbaka till arbetslivet. Aktiviteter som ingick omfattade bokcirkel om ”Stå upp – sitt ner och gå vidare” av Eva Helmersson och föreläsning om personlighetens betydelse för arbetslivet.

Under första kvartalet medverkade tre deltagare vid studiebesök från andra ESF-projekt från Spanien. Deltagarna fick då berätta vad projektet betytt för dem.

Ledarskap och organisation samt kommunikation och nätverkande behandlas under andra kvartalet 2012.

Den individuella coachingen individanpassades efter deltagarnas behov vid möten, via e-post samt telefon. Deltagarna fick individuella tips om platsannonser och kurser. Seminarier och coaching kompletterades med hemuppgifter. Under första kvartalet 2012 såg processledaren en större säkerhet och tydlighet hos deltagarna gällande deras framtidsplaner samt presentation av sig själv både muntligt och skriftligt.

En deltagare matchades med en mentor som var företagare och hade stort nätverk. Deltagarens plan var att starta eget inom hantverk.

Några deltagare använde reflektionsbok för att förstärka utvecklingen efter rekommendation av följdforskaren. I samband med följdforskarens intervju visade det sig att en av respondenterna använt reflektionsbok och att detta verktyg hjälpt denne att förändra synen på sig själv. Genom att vi oftast inte är medvetna om vår egen förståelse tenderar vi att återskapa vår existerande förståelse om och om igen. Vår existerande förståelse skapar också tröghet mot förändring genom att den oftast är starkt kopplad till vår identitet. Genom reflektion och spegling kan vi komma åt våra basantaganden och göra dem synliga för utveckling. Kritisk reflektion är nödvändig för en förändrad verklighetsuppfattning. Vid tidpunkten för intervjun upplevde sig respondenten vara mitt i denna förändringsprocess som inte var klar.

Under maj fick projektet besök av representanter från ESF-kontoret som intervjuade några deltagare. Under maj inbjöds också en extern föreläsare som föreläste om kommunikation och förväntningar. Deltagarna fick individuellt i gruppen öva sig i att utmana sin rädsla. Deltagarna visade stor respekt för varandras rädslor. I juni låg fokus på hur varje deltagare kunde gå vidare efter projektets slut bl.a. arbete med framtidsplaner för jobb och hälsa.

Den sista strukturella utvärderingen av gruppen genomfördes under juni och juli 2012. Resultatet finns sammanställt i kapitel *8.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys.* Sammanställningen av resultatet för hela gruppen jämfördes med resultatet från den första utvärderingen för att kunna jämföra utfallet av hela programmet.

7.4. Löpande återkoppling under projektet

Processledaren inbjöd löpande deltagarna att återkoppla på olika frågeställningar, skriftligen och muntligen både i grupp och enskilt. Återkopplingens syfte var att deltagarna skulle träna sig i att uttrycka sina behov och sin kunskapsutveckling.

Den första skriftliga återkopplingen ägde rum den 23 november 2011. Uppgiften var att prioritera bland i förväg angivna aktiviteter. Högst upp kom individuell jobbcoaching, efterföljt av praktik, seminarium, mentor, studiebesök, intervju och övrigt. Utifrån denna återkoppling fokuserade projektet på individuell jobbcoaching, praktik och seminarium.

Den andra skriftliga återkopplingen skedde den 21 december 2011 där uppgiften var att reflektera över vad projektet hittills betytt för deltagarna. Svaren kretsade kring att vara sedd och lyssnad på och få föra en dialog enskilt med processledaren och i grupp kring sina styrkor och svagheter. Pedagogiken upplevdes som något nytt med fokus på individen och de positiva hos varje individ.

Den tredje skriftliga återkopplingen ägde rum i juni 2012 och handlade om upplevd tjänstekvalitet av stiftelsen Minerva utifrån följande kriterier; tillförlitlighet, respons, kompetens, tillgänglighet, uppträdande, kommunikation, trovärdighet, trygghet, förståelse/känsla/empati, materiella ting. Övningen var en praktisk övning som knöt an till Grönroos teori om tjänstekvalitet som definieras som skillnaden mellan vad en kund förväntar sig av en tjänst och den faktiskt upplevda tjänsten. Kvalitén baseras på kundens upplevelse. Återkopplingen var överlag positiv för alla kriterierna med undantag för att några upplever att lokalerna inte uppfyllt förväntningarna.

8. Resultat deltagargrupp 2

I detta kapitel redovisas resultatet av en jämförelse mellan utvärdering i början och slutet av deltagargrupp 2 samt intervjuer med tre deltagare.

8.1. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys

Den första utvärderingen av deltagarna gjordes i samband med uppstartsmötet i början av oktober 2011. Deltagarnas uppfattning fångades på så sätt in innan den påverkats av projektet. Den andra utvärderingen av deltagarna gjordes i samband med avslutningen av projektet.

I utvärderingarna ombads deltagarna att värdera sina styrkor och svagheter gällande inre personliga faktorer som påverkar deltagarnas möjligheter att få ett arbete samt att värdera yttre faktorer som påverkat deras möjligheter att få ett arbete ur ett möjlighets- eller hotperspektiv. En sammanställning av båda utvärderingarna gjordes för 14 av 18 deltagare och redovisas nedan. I sammanställningen finns inte utvärdering av 4 personer med och detta beror på att 2 personer snabbt fick jobb, 1 person gick till annan aktivitet och en respondent svarade inte.

En sammanställning av den första utvärderingen gjordes också för respektive deltagare för att fånga upp den individuella profilen som kunde återkopplas vid de individuella coahingtillfällena. Dessa resultat redovisas inte.

8.1.1. Styrkor och Svagheter

Deltagarnas styrkor och svagheter beskriver ett nuläge och inre personliga faktorer som påverkar möjligheterna att få ett arbete. Styrkor och svagheter fångades in inom fem områden; att ställa upp mål, självinsikt, utveckling, motivation och presentation. ∩= svarssnitt för 14 personer. Resultatet illustreras i nedan diagram och beskrivs under respektive område efter diagrammet.

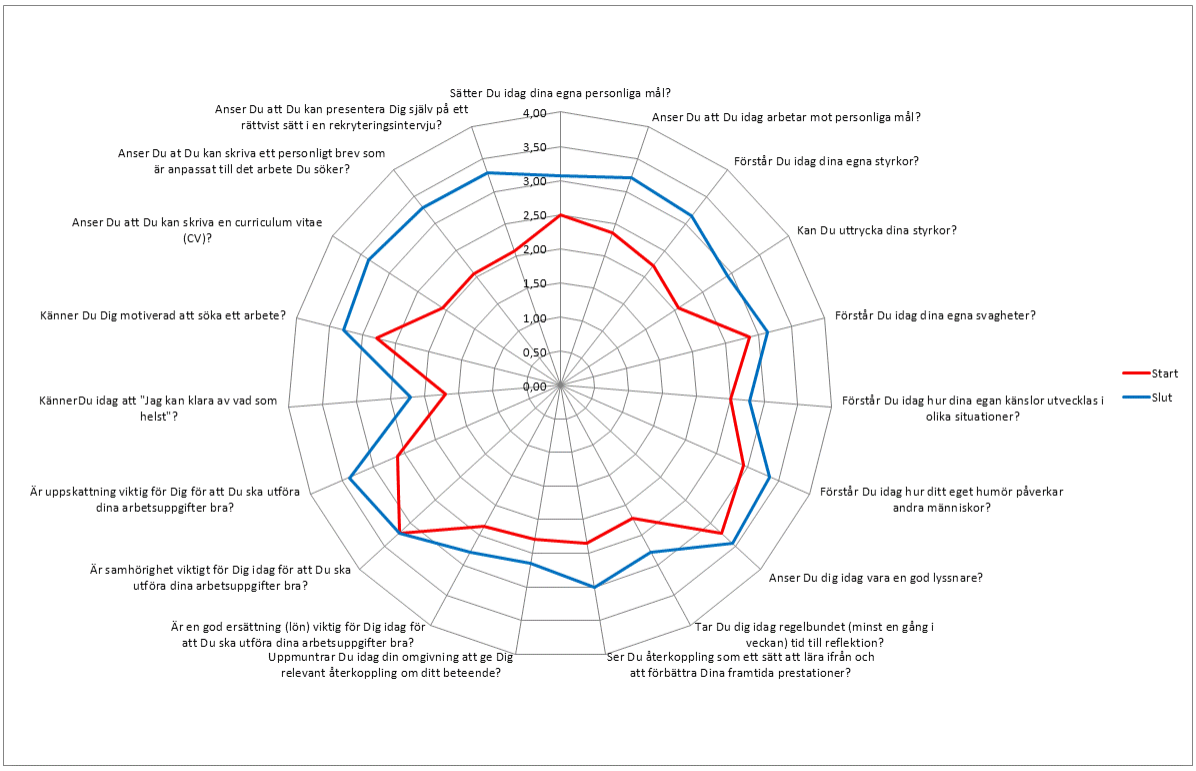


Diagram 3: Styrkor/ Svagheter beskriver nuläget och inre personliga faktorer som påverkar möjligheterna att få ett arbete. (1=aldrig, 2=ibland, 3=ofta, 4=alltid)

8.1.1.1. Ställa upp mål

I början av programmet uppgav gruppen att de ibland satte sina egna personliga mål (∩=2,50) och detta hade i slutet förbättrats avsevärt (∩=3,07). Gruppen angav i början att de ibland arbetade mot personliga mål (∩=2,52) och i slutet hade målfokus också ökat avsevärt (∩=3,21).

8.1.1.2. Självinsikt

Initialt uppgav gruppen att de bättre förstod sina svagheter (∩=2,86) än vad de förstod sina styrkor (∩=2,21) och kunde uttrycka sina styrkor (∩=2,07). I slutet hade gruppen en mycket bättre förmåga att både förstå och uttrycka sina styrkor (∩=3,14 och ∩=2,93). Även förmågan att förstå sina svagheter hade ökat men inte i samma utsträckning (∩=3,14). Deltagarna hade en någorlunda bra förståelse för hur deras egna känslor utvecklades i olika situationer (∩=2,50). I början ansåg deltagarna att de hade en relativt god förståelse för hur det egna humöret påverkade andra människor (∩=2,93) I slutet hade förståelsen för hur det egna känslorna utvecklades i olika situationer ökat marginellt (∩=2,79) men gruppen hade en bättre förståelse för hur deras eget humör påverkade andra människor (∩=3,36).

8.1.1.3. Utveckling

Inledningsvis beskrev sig gruppen som goda lyssnare (∩=3,21) som ibland tog sig tid att reflektera (∩=2,21). De uppmuntrade ibland sin omgivning att ge relevant återkoppling om sitt beteende (∩=2,36) och de såg ett begränsat värde i återkopplingen som ett sätt att lära ifrån och förbättra sina framtida prestationer (∩=2,29). I slutet av programmet ansåg deltagarna att de blivit avsevärt bättre på att ta sig tid att reflektera (∩=2,79) och de värderade återkoppling som ett sätt att lära ifrån och att förbättra framtida prestationer mycket mer (∩=3,00). De hade blivit lite bättre på att vara en god lyssnare (∩=3,43) och att uppmuntra sin omgivning att ge dem relevant återkoppling om sitt beteende (∩=2,64)

8.1.1.4. Motivation

I början var samhörighet (∩=3,21) det viktigaste för att de skulle utföra sina arbetsuppgifter bra. Näst viktigast var uppskattning (∩=2,62) och därefter en god ersättning (∩=2,35). Gruppen hade en svag känsla för att ”klara av vad som helst” **(**∩=1,69) men de var motiverade att söka ett arbete (∩=2,79). I slutet av projektet hade behovet av uppskattning ökat mest (∩=3,38) följt av att de kände att de kan ”klara av vad som helst” (∩=2,21). Känslan att ”klara av vad som helst” var dock fortfarande låg. Motivationen hade ökat (∩=3,29). Samhörigheten var fortfarande på en hög nivå men behovet hade inte ökat mellan utvärderingstillfällena (∩=3,21). Vikten av en god ersättning hade ökat men inte lika mycket som behovet av uppskattning (∩=2,79).

8.1.1.5. Presentation

I början hade gruppen lite erfarenhet av att skriva cv och ett personligt brev som var anpassat till det arbete som de sökte samt att presentera sig själv på ett rättvist sätt i en rekryteringsintervju (∩=2,07 för cv, ∩=2,07 för personligt brev och ∩=2,07 för att presentera sig). I slutet hade gruppen ökat sin självvärdering mest inom dessa områden. (∩=3,36 för cv, ∩=3,29 för personligt brev och ∩=3,29 för att presentera sig själv).

8.1.2. Möjligheter och hot

Möjligheter och hot beskriver framtiden och yttre faktorer som påverkar deltagarnas möjligheter att få ett arbete. Resultatet illustreras i nedan diagram och beskrivs under diagrammet.

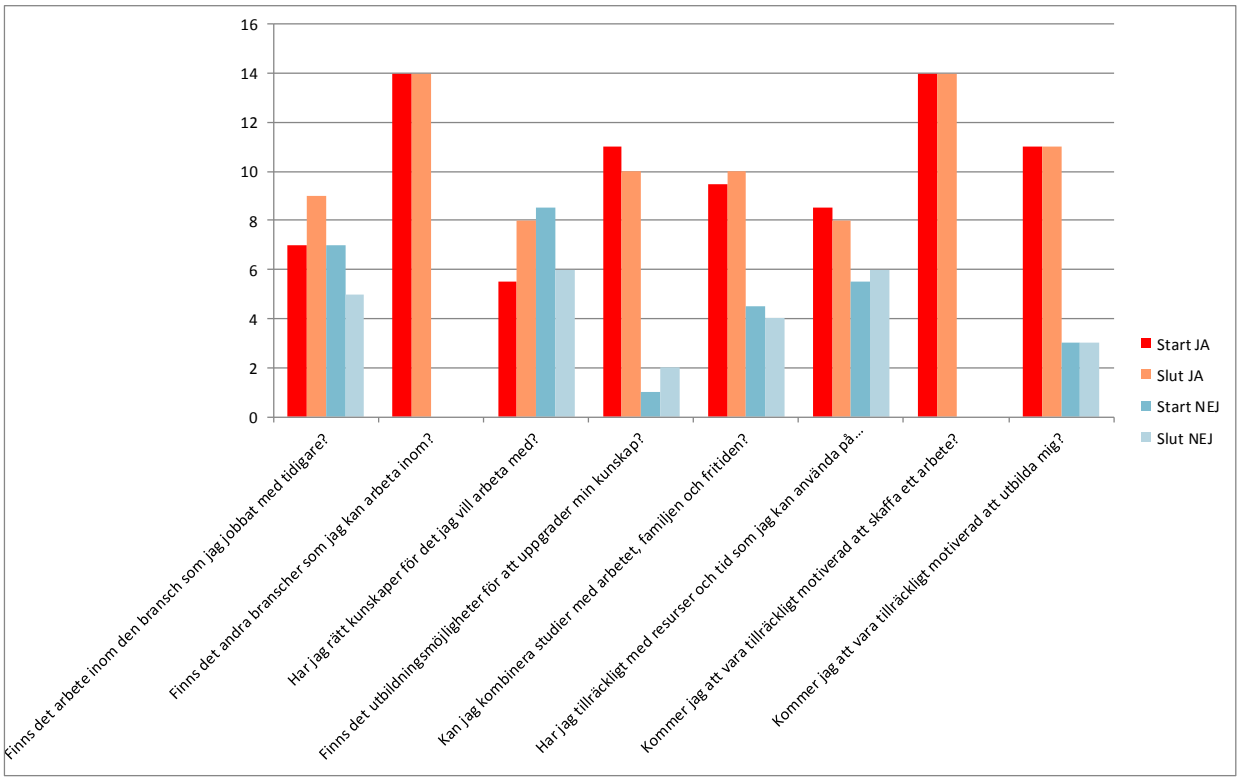


Diagram 4: Möjligheter/ Hot beskriver framtiden och yttre faktorer som påverkar möjligheterna att få ett arbete. 1=ja (möjlighet), 2=Nej (hot)

Hälften av gruppen trodde i början av programmet att det fanns arbetet inom den bransch som de jobbat med tidigare medan andra hälften inte trodde det. Vid slutet av projektet hade antalet deltagare som trodde på jobb inom den bransch de tidigare jobbat med ökat. Hela gruppen ansåg både i början och i slutet att det fanns andra branscher de kunde arbeta inom.

Knappt två tredjedelar ansåg från början att de inte hade rätt kunskaper för det de vill arbeta med och en tredjedel ansåg att de hade rätt kunskaper. I slutet var förhållandet det omvända. Nästan alla tyckte att det fanns utbildningsmöjligheter för att uppgradera sina kunskaper och majoriteten, dock inte alla, upplevde att de kunde kombinera studier med arbetet, familjen och fritiden. Förhållandena var ungefär densamma i slutet.

Majoriteten ansåg både i börja och i slutet att de hade tillräckliga resurser och tid som kunde användas till studier. Ca en tredjedel svarade att de inte hade tillräckliga resurser och tid som kunde användas till studier. Alla var motiverade att skaffa arbete både i början och i slutet av projektet. Ca 80 % var motiverade att utbilda sig både i början och i slutet

.

8.2. Intervju med 3 projektdeltagare

Tre projektdeltagare intervjuades av utvärderaren efter att delprogram 2 löpt i ca 7 månader, av totalt 10 månader. Liksom intervjuerna med deltagarna i delprogram 1 fångade intervjustrukturen in deltagarnas uppfattning och känsla kring projektet, sin arbetslöshet, sin anställningsbarhet, arbetsgivarnas anställningsvänlighet och arbetsförmedlingens roll som förmedlare. Dessutom ställdes en fråga om hur lärprocessen påverkats av gruppens sammansättning, där mångfalden varit större. Redovisningen av intervjuerna har samlats under ett antal underrubriker nedan och inleds med respondenternas erfarenhet av sina kontakter med myndigheter för att sedan beskriva hur självkänslan har påverkats under programmet för att avslutas med reflektioner kring metodiken och metoderna inklusive hur lärprocessen påverkats av gruppens sammansättning.

8.2.1 Deltagarnas kontakt med myndigheter

Deltagarna hade både positiva och negativa erfarenheter av arbetsförmedlingen. De positiva erfarenheterna omfattade själva resursfördelningen och hjälp med det praktiska kring sökprocessen så som t.ex. kopiering. En respondent berättade att det varit stor omsättning på handläggare vilket påverkat kontinuiteten och kvalitén i arbetssökarprocessen.
”Man vet inte vem jag ska gå till nu och sitta och rabbla hela historien till en gång till.”

Respondenterna upplevde att arbetsförmedlingen inte hade tid med att stödja dem i att bygga upp självkänsla i samband med sökprocessen samt att de inte såg till individen och gick till botten med drivkrafter och motivation hos individen.
”Dom har inte tid att se människan, dom ser liksom bara stora grupper”

För att få hjälp med den individuella utvecklingen anlitar arbetsförmedlingen olika konsulter som går under benämningen jobbcoacher. Alla respondenter hade erfarenhet av tidigare jobbcoachingkurser i arbetsförmedlingens regi. Också här var den gemensamma erfarenheten att dessa kurser inte fokuserade på individen utan utgick från ett grupperspektiv med kollektiva lösningar vilket inte bidragit till att respondenterna närmat sig arbetsmarknaden.
”så här skriver man ansökningar, så här pratar man…för han kanske det är bra att göra så men inte för mig, jag är ju en annan person”

En respondent sa att denne upplevt att det viktiga i dessa kurser var närvarotiden och mindre betydelsefullt var substansen. Vidare fanns inslag som konserverade tankar kring funktionsnedsättningen och dess negativa påverkan på möjligheterna att få ett arbete.
”…där (ett tidigare jobbcoachingprogram: författarens anm.) byggde det på att vi skulle tala om våra krämpor, våra problem, våra sjukdomar……det blev ju på något vis mycket prat om mycket negativt och om de problem vi hade….”

En respondent uttryckte att *”det var helt värdelöst”* medan en annan likande det vid ett *”vuxendagis”* och alla uttryckte att
”Det här leder ingenstans med min personliga utveckling”

I samtalet med respondenterna kom det fram att arbetsförmågeutredning varit *”en väldigt förnedrande upplevelse”* där uttalanden från läkare upplevts som *”otroligt nedsättande”* då fysiska problem förklarats vara psykiskt betingade vilket påverkat självkänslan mycket negativt.

8.2.2. Självkänsla

Alla respondenter sa att de upplevt att deras självkänsla påverkats negativt av att vara funktionsnedsatt och arbetslös. I ovan stycke berördes hur arbetsförmedlingens engagemang i individen liksom tidigare kontakter i samband med kurser för arbetssökande och arbetsförmågeutvärderingar påverkat självkänslan.

Den nya identiteten hade också bidragit till att förmågan att möta omgivningen påverkas negativt och som exempel gavs att som arbetslös ”*Då har man ju liksom ingenting att prata om”* med ens omgivning där arbetsrollen är en stor del av ens identitet.

Ett annat exempel var att arbetsgivarna *”inte hör av sig”* när respondenterna skickat in ansökningshandlingar. En förklaring som gavs var
”Ja, samhället, hela strukturen är uppbyggd på det viset. Du ska vara frisk, du ska vara fräsch, stresstålig, du ska ge allt för jobbet. Det kräver allt av dig.” och en annan respondent sa
”Dom tror väl inte att vi kan prestera som dom vill”.

Självkänslans nedåtgående spiral hade påverkats av den nya identiteten som funktionsnedsatt. Respondenterna uttryckte det som
”…jag har inte sett mig så här.” och *”Jag var ju inte riktigt som dom (läs: andra funktionsnedsatta. Följdforskarens anmärkning) ändå.”* Denna respondent menade att under de här nya förhållandena måste *”Synen på mig själv stämma med den jag är. Jag kan ju inte ha en självbild som är någonting som jag inte är. Förr var jag den som jag trodde att jag var nu.”*

Självkänslan påverkades också av att självinsikten om arbetsförmågan varit begränsad vilket lett till en osäkerhet kring vilka jobb som var relevanta att söka utifrån ens nya förmåga.
”Det är svårt att söka jobb, man vet ju inte hur mycket jag klarar av.” och vidare *”Det är lite förnedrande på något vis.”*

Vidare hade självkänslan påverkats negativt av att personliga styrkor och svagheter inte varit kända under dessa nya förhållanden.
”man börjar fundera på vad man kan egentligen. Jag tyckte inte att jag kunde så mycket innan jag började här.”
”Det var ju ganska många platsannonser som jag ratade för att jag inte hade självförtroende nog att söka.”

Alla respondenter uttryckte att Job Innovation ökat deras självkänsla
”Det är kanske det främsta och viktigaste att man fått en tro på sig själv igen.”
”Tack vare Minervaprojektet så vågar jag nu vara den jag är och jag vågar liksom, erkänna vilka kompetenser jag h ar.”

”Det har ju också det här projektet gjort att man vågar sticka ut lite mer, men ändå på ett ödmjukt sätt liksom.”

Och att självkännedomen ökat.
”Jo, jag inser mer och mer …alltså mina begränsningar och på något sätt säger jag hej till dom. Nu är det så här.”
”Att förstå…insikt om hur man är, speciellt i sådana här situationer.
”Jag kan beskriva mig själv så att jag har kompetens och att jag är en intressant person.

Respondenterna kände också att de vuxit i sammanhanget där de kunnat se
”hur alla har växt som personer i gruppen.”

8.2.3. Job Innovation – Individanpassad coachning

Att respondenternas tidigare erfarenheter av kurser i arbetsförmedlingens regi inte har gjort dom mer anställningsbara innebar att förväntningarna på Minervaprojektet var ganska låga. På frågan vilka förväntningar de hade på projektet svarade respondenterna enligt nedan:
”Jag var nog mera skeptisk, ska det nu bli mera vuxendagis.”
”Det (förväntningarna: författarens anm.) har kommit under tiden.”
”Jag vet inte. Jag tyckte det lät bra och positivt.”

Det mest specifika målet var att få ett arbete. Ett inslag som nämndes av alla respondenter var att förbättra sina ansökningshandlingar.
”..få hjälp med att skriva lite mer utifrån en själv inte utifrån mallen som finns överallt.”
”jag kan beskriva mig själv så att jag har kompetens och att jag är en intressant person.”

Vidare fanns förväntningar om att projektet skulle stärka självkänslan.
”..vara med om något som tog mig själv tillbaka lite mer. För ändå var jag ju fortfarande en bit ner på trappstegen om jag säger så.”

Det fanns också en förväntning på att få en mentor. Respondenten hade en förhoppning om att en mentor skulle ha kunnat vägleda ut på arbetsmarknaden.
”Ja sen pratade dom ju lite grand också om det här med mentor. Men det har vi ju inte fått. Ja, det hade väl kanske varit lättare om man hade haft någon som man vetat som …det här …det här området där söker dom folk, där kanske dom…lite så här…men det är ju svårt det här…speciellt som man känner att man inte kan ta vilket jobb som helst. Men nu när det inte blev så så blev det inte så.”

Alla respondenter sa att de fått en ny insikt om att ansökningshandlingar måste utgå från dem själva som individer och anpassas till arbetsgivarens krav.
”…man får ju ändra i ansökan varje gång man söker ett nytt jobb, anpassa, vad de letar efter…det har jag inte tänkt på så mycket tidigare. Man har skickat in mer slentrianmässigt.”

En respondent pratade om att det tidigare hade varit svårt att prata om och framhäva sina styrkor, men att det nu blivit mycket lättare.
”…svårt att man ska skryta om sig själv. Man måstekomma över det här. Det var det många som sa också, att man inte sitter och skryter om man talar om vad man är bra på så är det ju inte att skryta. Så har jag inte tänkt förut. Så det är något som jag tar med mig härifrån.”

Innehållet i projektet och upplägget har upplevts som mycket relevant.
”Sen vägen dit har varit fantastisk med dom här väldigt innehållsrika och meningsfulla seminarierna en gång i veckan. Vi har fått så mycket bra material så det är inte sant.”

”vi är liksom arbetssökande allihop och man har fått satt sig in i den rollen från så olika vinklingar. Samtidigt har vi arbetat med material som egentligen bygger på att vara arbetsgivare. Det har ju gett oss ett ännu vidare begrepp, hur arbetsgivare ser….”

Det har varit långt, det har funnits en plan, vi har pratat om värderingar, olikheter och allt, allt har hon tagit i ….”

Fokus på det positiva har upplevts som innovativt och varit starkt bidragande till ändrade mentala modeller.

”Allting i det här projektet och seminarierna, det är bara positiv inriktning allting.”

”Kristina styr upp med fast hand, att här pratar vi inga krämpor, sjukdomar, negativa saker…allting bygger bara på positivt tänkande.”

Även fokus på individen har varit nytt och upplevts som viktigt för att hitta sina individuella styrkor och svagheter.
”Här är vi individer. Du som har jobbat med det, du skriver så, och du som har jobbat med det, du skriver så. När du kommer till anställningsintervju ska du tänka på det, men det behöver inte han tänka på för det har han redan, det är väldigt individuellt och det tycker jag är väldigt skönt att det inte finns några färdiga lösningar.”

”Den här egna tiden för att gå min väg, inte för att gå klungans väg. Utan min väg! Och den är ju olika för oss alla.”

Positiv återkoppling på projektet har varit att det har ändrat tankemönster.
”Det är väl att jag funderat på ….vad jag kan, vad jag inte kan, vad man är duktig på.”

”Dels att det har tagit tillbaka en uppför den här trappstegen, psykiskt. Det är kanske det främsta och viktigaste att man fått en tro på sig själv igen.”

”…nu har jag strukturerat upp det lite mer… Jag känner att jag har börjat ta i det lite mer.”

”…man får liksom nya vinklar, man förändras med åren och allt det här. Det har varit jättebra och jobbigt.”

”Alltså jag förstår ju att alla människor inte förstår vad det innebär för jag har ju inte heller förstått riktigt förr när jag inte förstod att jag hade begränsningar”

Förslag på förbättringar omfattade både innehåll och upplägg. Det framkom förslag på innehåll som saknats t.ex. konflikthantering och arbete kring olika sorters ledarskap. Vad gäller upplägget fanns det önskemål om att träffas oftare eller förlänga träffarna.

”Och sen när man träffar dom andra, det är också lite socialt och nätverk att se hur det går för dom andra i gruppen.”

Mångfalden i gruppen gav ett mervärde till projektet.
”Vi har ju alla olika funktionsnedsättningar, så att dom här seminarierna har känts så otroligt…man har varit så taggad att gå dit.”

”Sen har vi mycket diskussioner som man får fundera på. Jag får höra vad andra tycker.”

Bl.a. var ett mervärde att de med synliga funktionsnedsättningar har kunna dela med sig av sina erfarenheter till de med icke synliga eller mindre synliga funktionsnedsättningar.
Det är både en fördel och en nackdel. Det kanske skulle vara lättare…någon sitter i rullstol och någon är blind…det kanske vore lättare om alla hade samma. För nu …för mig är det väldigt viktigt, men inte för honom som är blind. Han har andrar prioriteringar eller han tänker på ett annat sätt när han söker jobb.

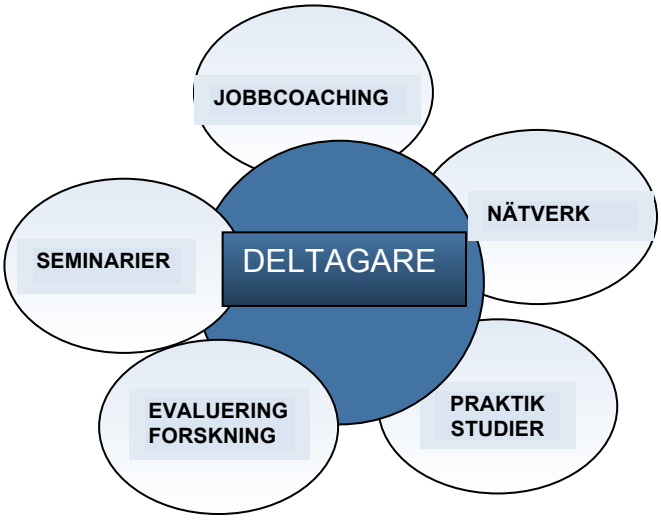
9. Måluppfyllelse Job Innovation

I detta kapitel redovisas hur väl projektet Job Innovation har uppfyllt de uppställda målen.

9.1. Projektmål 1

Projektmål 1 var att projektet skulle utveckla modeller och metoder för mentorprogram avsedda för arbetssökande personer med rörelsehinder och synskadade personer i Dalarna.

Projektet frångick i båda delprogrammen sin ambition att utveckla modeller och metoder för mentorprogram och fokuserade istället på individuell coaching. Dessutom innehöll modellen seminarier, nätverkande, praktik/ studier och uppföljning, se figur nedan.



I projektet utvecklades en modell som utgick ifrån individens eget ansvar för sin anställnings-barhet. Metoderna anpassades till individen som på så sätt kunde utveckla sina styrkor och svagheter. Det innovativa i metodiken var ett positivt synsätt som fokuserade på det friska. Se bilaga 1.

Stiftelsen Minerva hade sedan tidigare erfarenhet av mentorprojektet MiA och har, trots att det inte blev ett mentorprogram, kunnat nyttja erfarenheter, lärdomar och misstag från det projektet.

9.2. Projektmål 2

Projektmål 2 var att 50% av deltagarna i mentorprogrammet skulle ha ett arbete. De resterande skulle studera inom väl definierat områden som processats fram i projektet, för

att höja sin kompetens och därmed kunna hitta lämpligt arbete. Samtliga skulle befinna sig närmare arbetsmarknaden. Nedan mätning gjordes 31 augusti 2012.

Deltagargrupp 1 omfattade 14 deltagare och deltagargrupp 2 omfattade 18 deltagare, totalt 32 deltagare. Nedan redovisas utfall av deltagarna status vid projektets slut:

Arbete inkl. vikariat, timanställning	15 deltagare (47 %)
Studier	10 deltagare (31 %)
Annat	7 deltagare (22 %)

Arbete

12 personer har anställning (lönebidragsanställning, timanställning, heltidsanställning)

3 personer har startat eget företag

Studier

4 personer har gått över till annat projekt genom arbetsförmedlingen innehållande bl.a. praktik, jobbsökaraktiviteter

1 person har praktik

5 personer ägnar sig åt utbildning huvudsakligen datautbildning från 2 timmar/ vecka upp till heltid.

Annat

1 person har sjukersättning på heltid

4 personer är sjukskrivna

2 personer deltar inte i någon fortsatt åtgärd

9.3. Projektmål 3

Projektmål 3var att modellerna och metoderna skulle etableras hos arbetsförmedlingen i Dalarna samt på längre sikt även i övriga Sverige. 75% av arbetsförmedlingarna och rekryterarna i Dalarna skulle använda metoden som presenterades i projektets utvärdering.

Projektet har huvudsakligen fokuserat på utveckling och förändring på individnivån. Det är svårt för ett enskilt projekt att påverka processer, metoder, normer och regelverk på organisations– och samhällsnivån. Projektet har dock haft mycket goda kontakter med arbetsförmedlingens chefer som har uppskattat projektets modeller och metoder.

9.4. Projektmål 4

Projektmål 4 var att företag och organisationer i Dalarna skulle veta vilka kompetensresurser som finns hos synskadade och rörelsehindrade personer och vara positiva till anställning. 90% av företag och organisationer i Dalarna skulle veta vilka kompetensresurser som fanns hos synskadade och rörelsehindrade personer och vara positiva till anställning.

Projektledaren har under projektets gång spridit information om projektet i Stiftelsen Minervas nyhetsbrev. Nyhetsbreven ges ut 4 gånger per år och i målgruppen ingår arbetsgivare, arbetsförmedlare, myndigheter i Dalarna och media.

Deltagarna har haft möjlighet att bygga egna nätverk i samband med seminarier t.ex. på internationella kvinnodagen, den 8 mars 2011, då ett seminarium genomfördes tillsammans med Stiftelsen Minervas andra projekt MiA. Mötet mellan projekten var så framgångsrikt att det beslutades att utbytet skulle fortsätta mellan projekten senare under samma vår då en deltagare i deltagargrupp 1 fick möjlighet att presentera sig under rubriken ”Mina val – och min sjukdom”.

Deltagarna i grupp 1 inbjöds under våren 2011 till seminarier i andra externa projekt t.ex. driva eget.se, inspirationskvällar och ALMIs seminarier om kvinnliga entreprenörer. Studiebesök har gjorts dels med hela gruppen och dels med delar av gruppen efter deltagarnas önskemål.

I maj 2012 deltog två deltagare i projektets styrgruppsmöte där de berättade om sina erfarenheter och sin utveckling.

I juni 2012 inbjöds deltagare från grupp 1 till ett seminarium med deltagargrupp 2. Vid detta möte kom grupperna överens om att starta en Facebook-grupp.

Spridning om projektet kommer att fortsätta i framtida projekt och sammanhang eftersom hänvisning kommer att göras till detta projekt som ett ”Best Practice” då detta känns relevant.

10. Resultatdiskussion Job Innovation

Projektets syfte har varit att öppna dörrar på arbetsmarknaden för arbetssökande personer med funktionshinder så att de får ett arbete. Scenografin är mångfasetterad och består av förhållanden på samhällsnivån, organisationsnivån och individnivån som hindrar funktionshindrade personer att söka och få ett arbete på samma villkor som personer som saknar funktionsnedsättning. Förhållandena kan omfatta tillgänglighet, de attityder som personer med funktionshinder möter från omgivningen samt genus.

På samhällsnivån är handikappolitikens ambition att samhället skall utformas så att alla medborgare har möjlighet till delaktighet och inflytande. Detta skall åstadkommas med ökad tillgänglighet i både den offentliga och individuella miljön samt genom att bekämpa sociala konstruktioner med bl.a. diskrimineringslagstiftning. Politiken skall verkställas av professionella på olika myndigheter som lutar sig mot lagar och regler inom området. Samtidigt som lagar och regler säkerställer en objektiv och enhetlig hantering utgör de också hinder på så sätt att den enskilde individen blir opersonifierad och liten hänsyn tas till individuella behov. De professionellas främsta verktyg är behovsbedömningar med vars hjälp de förmedlar resurser till funktionshindrade personer och avgör om personer med funktionshinder står till arbetsmarknadens förfogande eller inte. Resursernas storlek påverkas av konjunktur, budget, sparkrav, förmedlarens egna uppfattningar samt **hur duktig förhandlare den funktionshindrade är.** Personer med funktionshinder blir lätt maktlösa objekt i denna byråkrati vilket respondenterna i denna utvärdering kan bekräfta. Det är i det perspektivet förståeligt att respondenternas självkänsla med tiden påverkas negativt, vilket i sin tur påverkar deras möjligheter att matcha sin kompetens med en anställning. Denna bild bekräftas av Regeringen som i sin skrivelse 2009/10:166 kan konstatera att strategin för arbetsmarknadsinsatserna inte varit lyckosam.

På organisationsnivån styrs arbetsgivare ofta av stereotypa uppfattningar om personer med funktionshinder. Detta gäller speciellt arbetsgivare som saknar erfarenhet av ha funktionshindrade personer som anställda. Forskning har visat att sociala konstruktioner är svåra att bekämpa med lagstiftning varför diskrimineringslagstiftningen inte har haft avsedd effekt. Vid rekrytering fokuserar arbetsgivaren ofta på det sjuka istället för det friska och **bevisbördan övergår till personen med funktionshinder att betona sin kompetens och**

visa upp ett starkt självförtroende. Detta har skett på en arbetsmarknad där tillsvidareanställningar minskat och projektanställningar ökat vilket ställer större krav på personer att vara flexibla, anpassningsbara och inneha viktiga kompetenser. Egenskaper som premieras är bl.a. självförtroende och social kompetens.

En persons självbild förändras genom hela livet och speglar omgivningens bemötande och attityder. Självbilden hos en person med funktionsnedsättning påverkas på olika sätt beroende på om funktionsnedsättningen är medfödd, utvecklas efterhand under livet eller drabbar personen plötsligt under vuxenlivet. Självbilden påverkas också av den påtvingade negativa särställning i samhället som de utsätts för bl.a. i mötet med myndigheter och arbetsgivare. Respondenterna har på ett tydligt sätt i denna utvärdering vittnat om att den negativa särställningen påverkat självkänslan och självförtroende negativt.

Att öppna dörrar till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning i en kontext som ovan beskrivits kan te sig som en stor utmaning då funktionshindret är en social konstruktion som kräver långsiktigt arbete och förändrade attityder från många parter i samhället. Bedömningen hamnar utanför den funktionsnedsattas möjlighet att påverka sin anställningsbarhet vilket sänker motivationen att söka arbete. Respondenterna har i denna utvärdering berättat att arbetslösheten upplevs som en form av maktlöshet. Detta projekt har jobbat mycket med den interna motivationen hos deltagarna och utvärderingen visar klart och tydligt att den interna motivationen har ökat hos båda grupperna. **Utvärderingen visar att respondenterna har ökat insikten om sina styrkor och vad de behöver utveckla. Deltagarna säger också att de fått verktyg för att fortsätta att förstärka sina styrkor och vända svagheter till styrkor.** Grupp två har tagit ett extra stor steg i denna riktning. Som ett exempel kan nämnas att deltagarna känner att de blivit bättre på att förhandla med arbetsförmedlingens handläggare när det gäller att förhandla bort insatser som deltagarna inte har nytta av och i större utsträckning förhandlat om insatser som de behöver. Detta har lett till att de snabbare kommit ut i arbetslivet.

Motivation påverkas också av externa faktorer så som belöning för prestationer t.ex. lön eller erkännande från andra människor. Denna utvärdering har visat att erkännande från andra människor påverkar motivationen mer än ersättning. Vi formar vår identitet i ett samspel med andra människors uppfattning om oss. Bristen på yrkesmässigt sammanhang är en stor anledning till att båda respondentgrupperna skattar både samhörighet med

arbetskollegor och andra personer samt uppskattning högre än ersättningen. Självförverkligande, d.v.s. att nå sina långsiktiga mål och känna att ”jag kan klara av vad som helst” ligger på en mycket låg nivå initialt för båda grupperna men har ökat något i slutet. Detta kan tolkas som att de mest grundläggande behoven inte är tillfredsställda och känner sig inte respondenterna inte vågar ”sikta för högt”.

Fokus för deltagargrupperna har legat på att öka deras självkännedom och självkänsla för att ge dem en strategi att bemöta den särställning de befinner sig i på arbetsmarknaden. Ambitionen att öka självförtroendet under arbetslösheten har ett inbyggt dilemma eftersom arbetslösheten i sig kan leda till minskat självförtroende.

Metodiken att vid individuella coachingtillfällen och gemensamma seminarier reflektera över sin självbild och framgångsfaktorer för att hitta ett jobb har upplevts som relevant och innovativt av deltagarna. Kritisk reflektion, d.v.s. ett ifrågasättande av existerande förförståelse, är centralt för att skapa sig nya mentala modeller. Att reflektera i handling, d.v.s. när personen är mitt i den situation som personen vill påverka, kan påverka handlingens utgång och ge ett mervärde i att de sker en växelverka mellan reflektion och handling eftersom de förändrade mentala modellerna måste realiseras i förändrat beteende för att ett lärande skall ha kommit till stånd. Deltagarnas målbilder har nyanserats och utvecklats då referensramarna vidgats.

Många av deltagarna tillhör en generation då lärande ansågs ha kommit tillstånd i situationer där uppgifter, mål och förutsättningar varit givna. Mycket handlade om att memorera absoluta sanningar och komma fram till lösningar genom att göra kombinationer av gamla mönster. **Deltagarna har under projektet övats i att lära sig att tänka och lära på ett nytt sätt. De har getts möjlighet att ifrågasätta och kritiskt reflektera över sitt förhållningssätt till invanda mentala modeller, kunskaper och handlingsmönster i den situation de är i eller står inför.** Detta har varit en stor utmaning och i deltagargrupp ett har det varit svår för deltagarna att själva identifiera, tolka och formulera uppgifter. Detta bekräftas också av den kvantitativa mätningen för deltagargrupp ett där den enda mätpunkten som visade försämring i slututvärderingen var *”Tar Du dig idag regelbundet (minst en gång i veckan) tid till reflektion?*” Förklaringen till försämringen kan vara att deltagarna insett innebörden och vikten av reflektion och att de insett att reflektion inte är helt naturligt för dem. Just denna pedagogik, anser deltagarna själva, har varit annorlunda

mot de jobbsökarkurser som de deltagit i tidigare. Deltagarna säger att det har varit meningsfulla uppgifter som relaterat till aktuella samhällsdebatter och arbetslivsfrågor. Det anser också att det har varit mycket värdefullt att få en insikt i hur arbetsgivare tänker och vilka krav de ställer på den arbetssökande.

Det innovativa i metoden kan sägas vara att förmedla en insikt till deltagarna att inte bara se sig som arbetslös eller arbetssökande utan som anställningsbara. Att vara anställningsbar betonar personens förmåga till förändring med hjälp av t.ex. kompetens- och identitetsutveckling och att ansvaret ligger hos personen själv. Personen med funktionsnedsättning får verktyg för sin bevisbörda att betona sin kompetens. Verktygen är individuella och syftar till att ge personen en upplevelse av makt att kontrollera sin situation t.ex. genom ökat självförtroende, social kompetens eller att bedöma sin situation.

Deltagarna har också upplevt att det ändrade fokuset som bestått i att betona det friska har varit positivt och ändrat deras förståelse. Att ändra perspektivet från arbetslös/ arbetssökande till anställningsbar har en mental påverkan på så sätt att associationen blir mer positiv och konstruktiv. Styrkan i seminarieövningarna har varit att deltagarna fått höra andra deltagares erfarenheter och perspektiv och att deltagarna fått en insikt om att ”Jag är inte ensam om min situation och mina svårigheter att få en anställning”. Deltagarna har på seminarierna ökat kunskapen om sig själv eftersom de har kunnat inta en annan persons perspektiv för att förstå att andra kan se världen på ett annat sätt och att andra kan se på dig själv på ett annat sätt än vad du själv gör. Styrkan i coachingen har varit att processledaren kunnat fördjupa dialogerna under en längre tid, utan att bli för privat. I slutskedet var kommunikationen mycket rak och tydlig vilket gett ett mervärde i deltagaren kunnat göra en mer korrekt självbedömning och bli medveten om sina starka och svaga sidor.

Både vid coachingtillfällena och under seminarierna har deltagarna övats i att komma åt och reflektera över sina basantaganden, för att bättre förstå att andra också agerar från sina basantaganden. Basantaganden tas för givna och uttrycks i relation till omgivningen, vad som är sant och osant, människosyn, mänskliga relationer och mänskliga aktiviteter. Syftet har varit att få en insikt i de drivkrafter som styr sätt att tänka, känna och handla. Som exempel kan nämnas övningar som handlat om mångkultur och om hur man bemöter andra människor (t.ex. mobbing) och hur viktigt det är att vara medveten om sina egna stereotypa bilder för att kunna bemöta andra individer med respekt.

Metodiken och metoden har varit lyckosam då både de kvantitativa och kvalitativa utvärderingarna visar att båda grupperna utvecklats när det gäller att leda sig själv mot en känsla av ökad anställningsbarhet. På alla mätpunkter i den kvantitativa mätningen, förutom en, har grupp ett som helhet utvecklats. Grupp två har haft en större relativ utveckling generellt sett, där presentation av sig själv utmärker sig mest. Båda grupperna har under projektet blivit bättre på att ställa upp mål, självinsikt, motivation och presentation. För att fortsätta utveckla sin anställningsbarhet genom förändrade tankemodeller måste deltagarna träna sig mer i utvecklingsinriktat lärande.

Projektets metoder och deltagarnas utveckling har lett till att 47 % av deltagarna har fått ett arbete, vilket nästan tangerar målsättningen på 50 %. Utfallet är mycket bra under rådande förutsättning att deltagares anställningsbarhet också påverkas och är beroende av faktorer på samhälls- och organisationsnivå som den arbetssökande inte kan påverka.

Projektet hade också som mål att resterande 50 % skulle studerar inom väl definierat område som processats fram i projektet, för att höja sin kompetens och därmed kunna hitta lämpligt arbete. Utfallet blev 31 % och en förklaring som vissa deltagarna själv ger är att de inte anser sig kunna kombinera studier med sin livssituation samt att de inte anser sig ha tillräckligt med ekonomiska resurser eller tid som de kan använda på studierna. Under projektets gång har deltagarna tränats i att lyfta och framhäva sina befintliga erfarenheter och kunskaper och detta kan ha gett dem nytt hopp om att kunna skapa nya erbjudanden på arbetsmarknaden utan att behöva studera.

Det är först om den omgivande miljön är otillgänglig för personen med funktionsnedsättning som funktionshinder uppstår, därför behöver deltagarna stöd i att hitta lämpliga arbetsmiljöer där funktionsnedsättningen inte blir ett funktionshinder. Detta innebär i många fall att lämna tidigare yrkesroller eller branscher. Här har arbetsmarknadspolitiken inte hängt med och här kan arbetsförmedlingens stöd reformeras. Ylva Johansson skriver i en debattartikel i DN den 9 augusti 2012 att

> *”Det som behövs är regelbundna möten med en arbetsförmedlare som har tid att engagera sig i individen, möjlighet till både reguljär utbildning och arbetsmarknadsutbildning, insatser för validering av kunskaper och nära samarbete med arbetsgivare”.*

Arbetsförmedlare och chefer på arbetsförmedlingen anser själv att det finns en brist på kunskap om funktionsnedsättning och hur attityder kring funktionsnedsättning kan påverkas. I samma undersökning framkommer också att det finns en osäkerhet och kompetensbrist kring matchningsarbetet. Detta behöver bemötas med omfattande utvecklingsprogram för personalen på arbetsförmedlingen så att matchningsprocessen kan kvalitetssäkras och de kan påverka attityder i rätt riktning i samhället.

Samhällsekonomiskt finns det mycket att vinna på att få funktionsnedsatta i arbete. Statens Folkhälsoinstitut bedömer att en tredjedel av ohälsan band funktionsnedsatta är direkt onödig då den hänger samman med brist på inflytande, ekonomisk otrygghet, diskriminering och brist på tillgänglighet. Till detta kommer att företagen rapporterar att de har problem med att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens, med produktions och utvecklingsbortfall som följd. Den som dock lider mest är den funktionsnedsatta själv som inte kan leva ett självständigt liv med möjlighet att välja och kontrollera sin livssituation.

Samverkan mellan olika aktörer är en viktig nyckel för framgång på området. De olika aktörerna måste tillsammans söka nya och innovativa sätt att undanröja hinder. Kunskap och praktisk handling bör kopplas samman med konkreta upplevelser och personliga erfarenheter. I sammanhanget är det viktigt att förhindra inlåsningseffekter i sjukförsäkringssystem och i individuella insatser d.v.s. det behövs mer individanpassning och flexibilitet.

Arbetsgivare efterlyser tydligare presentation av de stöd som finns för att anställa funktionsnedsatta och att detta stöd anpassas till företagets marknad. Funktionshinderkoden är ett verktyg som måste problematiseras i en vidare kontext och reformeras eftersom arbetsförmågan enligt koden inte överensstämmer med arbetsgivarens syn på anställningsbarhet på en arbetsmarknad med ökade krav på t.ex. sociala färdigheter och självständighet.

Det är också viktigt att uppmärksamma att forskning visat att kvinnor diskrimineras både på grund av sitt kön och sitt funktionshinder och att det måste finnas en medvetenhet om detta när olika lagar och socialförsäkringssystem tillämpas.

11. Källförteckning

Albinsson, P., (1998). *Den lärande organisationen-från vision till verklighet*. Jönköping. Brain Books AB. ISBN 9789188410887

Allvin, M. m.fl., (2006) *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet.* Malmö: Liber AB. ISBN 9789147076314

Arbetsförmedlingen. (2012) Arbetsförmedlingens Återrapportering 2012 – Informationskampanj kring funktionsnedsättning.

Argyris, C. & Schön, D.A., (1995) *Organizational Learning II*. Finacial Times/ Prentice Hall. ISBN 9780201629835

Avolio, B. & Gardner, W., (2005). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership.* Leadership Quartely, 16 (3), 315-338. Emerald Group Publishing Limited. ISBN 9780762312375

Barnes, C., Mercer, G., Shakespeare, T., (1999). *Exploring disability: a sociological introduction.* Oxford: Polity press.

Berglund, G (2009). *Olika perspektiv på anställningsbarhet* I Berglund, G & Frejes, A (red.) Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv (s.27-38) 1. Uppl. Lund: Studentlitteratur. ISBN 978-91-44-05393-6

Berglund, G & Frejes, A (red)., (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv.* Lund: Studentlitteratur. ISBN 9144053932

Bergström, J & Juhlin, I., (1993). *Om handikapp.* Liber Utbildning AB, Stockholm. ISBN 9789163401237

Carver, C. And Scheier, M., (1981). *Attention and self-regulation: A control theory approach to human behaviour*. New York: Springer

Dahmström, K., (2000) *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning,* tredje upplagan. Studentlitteratur, Lund. ISBN: 9789144014586

Ellström, P-E., Gustavsson, B. och Larsson, S. (red.)., (1996). Livslångt lärande. Lund: Studentlitteratur. ISBN 91-44-61751-8

Ellström, P. E., (2000). *Den svåra balansen mellan rutin och reflektion*. Pedagogiska Magasinet Nr 3 pp. 14-19.

Egidius, H., (1999). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur. ISBN 91-27-07307-6

Garsten, C & Jacobsson, K (red.)., (2004) *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility, and learning in a globalizing world.* Basingstoke: Palgrave Macmillian.

Goleman, D., (2000). *Känslans intelligens och arbetet – Emotionell intelligens och social kompetens*. Stockholm: Wahlström &Widstrand. ISBN 91-46-17536-9

Handisam Serie A 2010:6, (2010). *En god hälsa för hela befolkningen*. Slutrapport Onödig hälsa. Handisam.

Hiam, A., (2003) *Motivera dina medarbetare – Inspirera dina medarbetar för bästa möjliga resultat*. New York: Amacom

Hult M och Lennung S-Å., (1978) *Aktionsforskning - vad är det?* Ledelse og Erhvervsøkonomi/Handelsvidenskabeligt Tidsskrift/Erhvervsøkonomisk Tidsskrift, Bind 42 (1978) 1. Sidan 177-180.
http://www.tidsskrift.dk/visning.jsp?markup=&print=no&id=83757 den 7 november 2010

Kaplan, R.E., Kofodimos, J.R., & Drath, W.H., (1987). *Development at the top: A review and prospect*. In W. Pasmore & R.W. Woodman (Eds.), Research in organizational change and development, vol. 1, 229-273. Greenwich, CT: JAI Press.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A.., (1996). *Psykologi i organisation och ledning.* Studentlitteratur: Lund.

Maslow, A H. (1943), *A Theory of Human Motivation*. York University, Toronto, On-tario. Psychological Review, 50, 370-396.

Manz, C.C., & Sims, HP., Jr. (1991*). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership*. Organizational Dynamics, 19, pp. 18-35.

Morgan, G., (1999), *Organisationsmetafor.* Studentlitteratur. Lund. ISBN 9789144008516

Oliver, M. (1996). *Understanding disability. From theory to practice*. St. Martin Press, New York.

Oliver, M & Barnes C. (1998) *Disabled people and social policy. From exclusion to inclusion.* Addison Wesley Longman, New York.

Regeringens Proposition 1992/93:159 *om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Regeringen

Regeringens Proposition 1999/2000:79. *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken.* Regeringen

Regeringens skrivelse 2009/10:166. *Uppföljning av den nationella handlingsplanen för handikappolitiken och grunden för en strategi framåt.* Regeringen.

Sandberg, J. & Targama, A. (2000). *Att förstå förståelse – en nyckel till framtidens ledarskap.* Ur PM kompetens Nr 1 pp. 32-34.

Schein, E., (1984). *Coming to Awareness of Organizational Culture*. Sloan Management Review, Winter, 3-16.

Socialdepartementet. Statens Offentliga Utredningar (1998:138) *Kvinnor, män och funktionshinder.*

Socialstyrelsen, (2003) *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa: Svensk version av International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Stockholm: Socialstyrelsen, 2003.

Socialstyrelsen (2010) *Alltjämt olikt.* Artikelnr 2010-6-21

Statistiska Centralbyrån. (2009). Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2008. Information om utbildning och arbetsmarknad (2009:3)

Stensaasen, S. & Sletta, O., (1996). *Grupprocesser. Om inlärning och samarbete i grupp*e*r*. Stockholm: Universitetsförlaget. ISBN 91-88584-26-7

Svenska ESF-rådet, *Handledning för uppföljning och utvärdering inom Socialfonden 2007-2013.*

Söder, M., (1982). *Handikappbegreppet – en analys utifrån WHO´s terminologi och svensk debatt*. Socialdepartementet, Stockholm.

Wiberg, L. & Stemme, I.(1987). *Målförverkligande ledarskap – en bok om självständighet och samverkan.* Stockholm. Norstedts. ISBN 9118870120

Wiklund, Å., (2007) *Personalchefers tankar om funktionshinder och rekrytering.* Kandidat-uppsats, Stockholms universitet/Psykologiska institutionen

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ Forskning i praktiken*. Studentlitteratur. ISBN 91-44-01828-2

Von Schantz, I. (2002). *Utvärdering av integrationsprogram/ Mentorprogram Maria 2*

Östnäs, A., (1997). *Handikappidrott – mellan tävling och rehabilitering, en studie av handikappidrotten mellan idrottsrörelse och handikapprörelse med utgångspunkt från fallstudien rullstolstennis*. Lund.
Bilaga 1

Individutveckling för rörelsehindrade och synskadade

Coachning

Varje deltagare får individuell coachning och coachning i grupp. All coachning är arbetslivsinriktad. Deltagarna coachas individuellt varannan vecka första halvåret därefter en gång per månad. Coachning i grupp sker vid varje deltagarseminarium d.v.s. varje vecka. Coachingen ska, bl.a. leda fram till att hitta ett lämpligt arbete, val av praktikplats eller kompletterande studier.

Seminarier (teoretiska block)

1. Vägen till arbete

Anställningsformer, anställningskontrakt, CV, platsansökan, anställningsintervju, lönesamtal, hur fungerar rekrytering.

2. På arbetsplatsen

Introduktionsprogram, ledarskap, organisation, befattningsbeskrivning, arbetsrätt, lagar mot diskriminering, utvecklingssamtal mm

3. Kommunikation i arbetslivet

Stereotyper, härskartekniker, jämställdhet, mångfald, fördomar, konflikter

4. Aktuell debatt
5. Presentationsteknik – pågår kontinuerligt
6. Bokcirkel
7. Deltagarnas nätverk
8. Nätverk Dalarnas företag och organisationer.

Nätverk

Deltagarna bildar eget nätverk. Samt kopplas till nätverk som finns inom Minerva ex i MiA-projektet (Interreg)

Stiftelsen
Minerva

ISBN 978-91-977724-8-8

2012

Stiftelsen Minerva
Kyrkbacksvägen 8
791 33 Falun
Sverige
023-159 11
info@minerva.nu
www.minerva.nu