



# **Vägar till arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning - en validering**

## **Slutrapport**

## Förord

I december 2013 biföll Svenska ESF-rådet Regionförbundets ansökan om stöd för genomförande av förstudien Vågar till arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning – en validering. Förstudien påbörjades i januari 2014 med placering på FoU-rum Kommunal Utveckling inom teamet Arbete och Delaktighet och avslutades i december 2014. Förstudien utgår från programområde 2 för ökat arbetskraftsutbud och har bedrivits inom två kommuner i Jönköpings län. Denna rapport är en slutrapportering från projektet.

Jönköping 2015-04-24

Iréne Linddahl, projektledare

Eva Norrby, projektkoordinator

## Sammanfattning

Förstudien vänder sig till personer i arbetsför ålder, som har psykisk funktionsnedsättning och som står utanför arbetsmarknaden. Ett av de övergripande projektmålen var att validera om kombinationen av självskattningsinstrumentet "Dialog om arbetsförmåga" (DOA) och rehabiliteringsmodellen "Individual Placement Support" (IPS) kan öka möjligheterna för dessa individer att komma i ett hållbart arbete. Det andra övergripande målet var att få ett tillräckligt underlag för att senare ansöka om ett större genomförandeprojekt. Resultaten har visat att kombinationen med självskattningsinstrumentet DOA och IPS stärker individens möjligheter att matcha sin arbetsförmåga mot ett lämpligt arbete. DOA har bidragit till att klienterna har ökat alternativt förstärkt kännedom om egen arbetsförmåga, vilket i sin tur underlättat när handledare och klient har matchat dennes resurser och begränsningar mot ett lämpligt arbete. Resultaten har däremot inte kunnat påvisa om målgruppen kommit in i ett hållbart arbete, beroende på den korta tid om 4-5 månader som klienterna varit ute i arbete när den uppföljande självskattningen med DOA och sista intervjun med klienter och handledare genomfördes i slutet av projekttiden. Tre av de fyra deltagarna var vid projekttidens slut ute på en reell arbetsplats och den fjärde hade en praktikplats inom kommunen. Förstudiens resultat kommer att tas tillvara och ingå en ESF-ansökan om ett större genomförandeprojekt benämnt "Hela kedjan".

# 1. Introduktion och bakgrund till projektet

Målgruppen är personer i yrkesverksam ålder som ej är delaktiga i arbetslivet pga psykisk funktionsnedsättning. Tidigare studier har visat att arbete, förutom den inkomstbringande effekten, har en viktig psykosocial roll att fylla som kan stimulera till social gemenskap och arbetslust, förutsatt att arbetet är utformat så att individens förutsättningar och vilja tillvaratas på arbetsplatsen (Areberg & Bejerholm, 2013, Eriksson, 2004, Allvin, 1997, Castell 1998, Lindberg, Vingård, Josephson & Alfredsson, 2005, Nygren, 2012. I dokument från Regeringskansliet (2011) betonas att alla människors kompetens och vilja att arbeta ska tillvaratas på arbetsmarknaden, samt att förutsättningar måste förbättras för personer med funktionsnedsättning att kunna finna, få och behålla ett arbete. Vidare betonas att om regeringens handikappolitiska mål om jämlika levnadsvillkor ska kunna förverkligas måste berörda parter tillsammans verka för att identifiera och undanröja de hinder som i dag finns på arbetsmarknaden.

Enligt SCB (2013) var 2 054 000 personer utanför arbetskraften 2012 och den vanligaste orsaken till sjukskrivning var psykiatrisk diagnos. I en rapport från Försäkringskassan (2012) gjordes en kartläggning av gruppen anställda och arbetslösa i Sverige med sjukfall som passerat 180 dagar och som startade mellan januari och juni 2010. Av dessa 33 241 personer var 20 559 kvinnor och 12 682 män. Bland de fem vanligaste diagnoserna var drygt en tredjedel personer registrerade med psykiatrisk diagnos. Studier och annan litteratur har visat att personer med psykiska diagnoser möter särskilda svårigheter att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. En del orsaker kan vara sjukdomens påverkan på en persons mentala kapacitet såsom svårigheter att koncentrera sig, problemlösning, bibehålla motivation och uthållighet över tid samt sårbarhet för stress. Förutom dessa individrelaterade hinder finns begränsande faktorer i samhället där okunskap och fördomar om psykiska funktionsnedsättningar ingår. Ytterligare hindrande faktorer finns inom samhällsstrukturen med ofta slimmade organisationer som inte kan erbjuda arbetsuppgifter som är anpassade till individer med psykiska funktionsnedsättningar.

Socialstyrelsen (2011) och WHO (2012) uttrycker tydligt att rehabilitering ska bidra till att skapa goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet. Individual Placement Support (IPS), som är en inriktning inom Supported Employment, är en rehabiliteringsmodell som vänder sig till personer med psykisk sjukdom och har utvecklats av Becker och Drake (1994, 2003). Denna modell ingår i Socialstyrelsens Nationella riktlinjer (2011) för psykosociala insatser vid arbetslivsinriktad rehabilitering för individer med schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd. I en systematisk litteraturöversikt med 13 vetenskapliga studier där IPS använts framgår att den är en konceptuellt väl underbyggd och evidensbaserad strategi för rehabilitering till arbete för personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning (Försäkringskassan, 2013). IPS bygger på antagandet att ”misslyckanden” har mindre att göra med personens sjukdom än ett felaktigt val av arbetsplats, arbetsuppgifter och typ av stöd på arbetsplatsen. Personer som genomgår rehabilitering till arbete genom IPS ställs inför utmaning till utveckling på olika sätt. Filosofin inom IPS betonar att de färdigheter som en klient behöver för att klara en aktivitet/ett arbete som denne prioriterat ska tränas i de sammanhang där de ska användas, dvs direkt på arbetsplatsen. Därför är en matchning mellan individ och aktivitet något som eftersträvas. Här är det viktigt att utgå från klientens önskan om att arbeta, att utgå från klientens intressen, resurser

och behov, att sökande efter arbete initieras snabbt samt att erbjuda ett individuellt anpassat stöd utan tidsbegränsning. I en randomiserad controllerad studie av Areberg & Bejerholm (2013) visade resultaten att de klienter som deltog i IPS visade signifikant högre tilltro till egen förmåga och motivation till att arbeta och även högre livskvalitet än de som deltog i traditionell arbetsrehabilitering.

I förstudien kommer självskattningsinstrumentet ”Dialog om arbetsförmåga” (DOA) att användas i kombination med IPS. Instrumentet har utvecklats inom psykiatrisk arbetsrehabilitering med avsikt att öka klientens delaktighet i rehabiliteringsprocessen till arbete (Norrby & Linddahl, 2012). Med hjälp av DOA gör klienten en självskattning av sina resurser och begränsningar i förhållande till arbete. DOAs frågeområden består av fem delar: Självuppfattning, värderingar och intressen, Vanor och roller, Fysisk förmåga, Problemlösningsförmåga och förmåga till Kommunikation och interaktion. Den efterföljande dialogen avser att ge en samlad bild av klientens arbetsförmåga och att ge underlag för diskussion om klientens mål för sin fortsatta rehabilitering. Studier har visat att DOA har god validitet och reliabilitet att användas som metod inom arbetsrehabilitering (Linddahl, 2007, Norrby & Linddahl, 2006, Linddahl, Norrby & Bellner, 2003).

## 1.2 Projektets syfte och mål

Det övergripande syftet och målet var att pröva om kombinationen av självskattningsinstrumentet Dialog om arbetsförmåga (DOA) tillsammans med rehabiliteringsmetoden Individual Placement Support (IPS) kan öka möjligheterna för individer i arbetsför ålder och med psykiska funktionsnedsättningar att komma i ett hållbart arbete. Ett ytterligare mål var att få tillräckligt underlag för att senare ansöka om ett större genomförandeprojekt. Målen föranledde följande frågeställningar:

- Bidrar klientens självskattning med DOA till ökad kännedom egen arbetsförmåga och i så fall hur?
- Bidrar klientens självkännedom om egen arbetsförmåga till målinriktade val och matchning mot arbetsområde på arbetsmarknaden och i så fall hur?
- Sker en förändring av uppfattning av arbetsförmåga före och efter påbörjat arbete och i så fall hur?
- Uppfattar klienten sig som delaktig i processen och i så fall hur?
- Kan kombinationen av IPS och DOA användas i en större genomförandestudie?

## 2. Metod

### 2.1 Urval

Handeldare och deltagare valdes enligt ett målinriktat urval, eftersom den typen av urval är lämplig vid datainsamling med kvalitativa intervjuer (Bryman, 2012). Två

arbetsterapeuter inom två kommuner i Jönköpings län tillfrågades om intresse av att ingå som IPS-handledare i förstudien. Urvalskriterierna var att man skulle ha teoretisk kompetens och praktisk erfarenhet av tillämpning av IPS. Efter att de två arbetsterapeuterna tackat ja till att ingå i förstudien fick man fick man muntlig och skriftlig information om hur förstudien skulle genomföras samt hur man skulle förmedla motsvarande information till intresserade klienter inom verksamheterna, i enlighet med gängse etiska riktlinjer (Vetenskapsrådet, 2002). Fyra klienter tackade ja till att ingå i förstudien och skrev under en samtyckeblankett. Medelålder på deltagarna var 38,5 år. Samtliga deltagare hade någon form av psykisk funktionsnedsättning. Genomsnittstiden sedan de varit i arbete var 4 år. Försörjningsstöd vid förstudiens start var sjukersättning, sjukpenning, aktivitetsstöd alt. aktivitetsersättning från AF. När förstudien startade hade deltagarna nyligen blivit inskrivna i ordinarie verksamhet inom den kommunala enheten där rehabilitering i enlighet med modellen Individual Placement Support sker. De två handledarna hade såväl teoretisk utbildning som praktisk erfarenhet av att arbeta med modellen IPS.

## 2.2 Datainsamling

Före datainsamlingen fick handledarna muntlig och skriftlig information från projektledare om hur deltagarnas självskattning med DOA skulle ske i enlighet med instrumentets manual. Deltagarna genomförde sin första självskattning med instrumentet DOA i direkt anslutning till att de påbörjade sin IPS-rehabilitering. Någon dag senare träffades handledare och deltagare i en uppföljande dialog. Här sammanfattade man deltagarens resurser och begränsningar iförhållande till deltagarens mål och delmål inför sin arbetsåtergång. Några dagar därefter träffade projektledaren deltagare och handledare för individuella intervjuer i enlighet med en upprättad frågeguide. Vid samma tillfälle delgavs projektledare en kopia av deltagarnas självskattningsformulär från DOA.

När deltagarna varit ute i arbete/praktik ca fyra månader genomförde man sin andra självskattning med instrumentet DOA. I likhet med tidigare träffade de därefter sin handledare i en uppföljande dialog omkring resultatet av självskattningen. Man fyllde tillsammans i sammanställningsformuläret för DOA och jämförde resultaten med självskattning I. Några dagar senare träffade projektledare återigen deltagarna och handledare för individuella intervjuer. Även vid detta tillfälle mottog projektledare en kopia av självskattningsformulären.

## 2.3 Dataanalys

De 16 avidentifierade intervjuerna med deltagare och handledare transkriberades och analyserades kvalitativt.

De 8 självskattningarna med DOA avidentifierats och bearbetades för statistisk bearbetning, med jämförelse av median- och medelvärde inom samtliga fem frågeområden vid första och andra självskattningen med DOA.

### 3. Resultat

Resultatet presenteras i den ordning som frågeställningarna har presenteras i under projektets syfte och mål.

#### 3.1 Deltagarnas syn på arbetsförmåga efter första självskattningen med DOA

Några är positivt överraskade över att man kan mera än vad man trott om sig själv om innan självskattningen. Andra anser att de visste ganska väl vad de kunde och inte kunde, så självskattningen blev istället en bekräftelse på att de tänkt ganska rätt om sig själva innan. De flesta visste innan skattningen att stress inte fungerar för dem, men var försiktiga med att skatta sig lågt. Istället skattade man sig högre och utgick från att ibland kunde man hantera sin stresskänslighet bättre, särskilt om man fick hjälp från närmaste arbetsledare att planera och genomföra arbetet.

*”...därför kunde jag lika väl ha skattat en etta i den frågan, men det ville jag inte för så lågt ligger det ju inte alltid”!*

Några tycker att självkänndomen har ökat avseende att inte kunna ha ”många bollar i luften” samtidigt. Man måste få göra ett arbetsmoment i taget och har stort behov av att på ett tydligt sätt få information – ibland både muntligt och skriftligt – om vad som ska utföras, annars blir man osäker och tappar koncentration och motivation.

#### Självskattade resurser

Samtliga är stolta över sitt intresse att lära sig nya saker, några hade också insett att man är bra på samarbete och kommunikation. Man anser sig vara lyhörd för människor runt omkring sig, även om detta kan bli lite för mycket. Någon uttrycker ett tvångsmässigt behov av att vara intresserad av sin omgivning inkl hålla sig uppdaterad om nyheter från olika media. Någon har kommit fram till att man är bra på att utreda saker och anser sig vara mera teoretiker än praktiker. En deltagare kan arbeta under tidspress men absolut inte med korta deadlines. En annan anser sig kunna utföra arbetsuppgifter bara man får tydliga instruktioner. Någon uttrycker sig vara bra på att göra det man vill och även bra på att sköta sin hygien. Man accepterar krav som ställs i en arbetssituation förutsatt att den inte innebär tidspress. Man har inga problem med att ta till sig andras kunskaper och andras hjälp om det behövs, vilket någon menar underlättas av dennes positiva inställning till samarbete.

#### Självskattade begränsningar

Flera av deltagarna anger låg självkänsla och menar att den ständiga stresskänslan bidrar till detta. Samtliga anger problem med tidspress och att inte kunna arbeta längre stunder med bibehållen koncentration. Anledningarna kan vara inre och yttre stressrelaterade faktorer. Någon börjar tänka på andra icke arbetsrelaterade saker vilket kraftigt försämrar förmågan att genomföra pågående arbete och man upplever då ett stort behov av avbrott. Någon annan lägger helt av arbetet i en liknande

situation. Denna deltagare betonar därför vikten av att lära sig att fördela sin kapacitet över hela dagen så att man inte kör slut på sig fram till lunch. Anser att en fem-minuters paus skulle underlätta och gärna en påminnelse med en inlagd signal på mobilen eller datorn. En annan deltagare ser värdet i att få vara med och påverka sina arbetsuppgifter för att eliminera tidspress.

*”Stresskänslan förstör min tro på mig själv. Jag vill ju så gärna jobba men det funkar inte”.*

Man berättar om svårigheter med att sätta gränser och att säga nej. Någon uttrycker känslighet att ta emot kritik, går istället och ältar i flera dagar, vilket i sin tur leder till sömnbesvär. Finns en önskan om att lära sig att bearbeta negativa tankar bättre med stöd av sin handledare. Även fysiska begränsningar förekommer i form av värk i axlar och armar, vilket försämrar förmågan att lyfta och bära tunga föremål.

De flesta har behov av tydliga instruktioner på arbetsplatsen. En deltagare uttrycker:

*”När jag börjar ett nytt arbete så måste handledaren förklara, visa praktiskt och stanna kvar så att man ser att jag förstått uppgiften. Om inte det sker får jag panik, blir jätterädd att jag gör del. Därför är jättetydliga instruktioner så viktigt för mej. Jag är mån om att göra rätt”.*

Flera deltagare berättar om svårigheter att avgöra vilka arbetsuppgifter som är viktigast att utföra, men i takt med att man blev blir tryggare på jobbet så kan det gå lättare. Eftersom man är rädd att göra fel så rådfrågar man hellre någon bredvid istället för att våga bestämma själv. Någon uttrycker att när jag är klar med en uppgift så måste alltid någon annan bekräfta att nu är det bra. Egentligen vet denna deltagare att arbetet är utfört men känner ändå behov av att få bekräftelse av någon annan.

Någon deltagare hade tidigare haft svårt att prata med sina arbetskamrater om ytliga ting; t ex väder och vind. Blev ofta tyst vilket kändes jobbigt, eftersom man tyckte det var viktigt att känna sig delaktig i arbetslaget. Det kunde överlag vara svårt att sitta med andra vid ett fikabord, man blev tyst och lyssnade bara, men skulle vilja prata mera.

### **Det här vill jag förbättra!**

En deltagare önskar utveckla sin förmåga att skriva texter samt att ha ”flera bollar i luften” samtidigt, eftersom det inom denna deltagares intresseområde krävs förmåga att dokumentera samt att kunna arbeta flexibelt med många bollar i luften. Flera deltagare vill komma tillrätta med inre stress och ser den förmågan som den viktigaste förändringen. Någon uttrycker hur viktigt det är att lära sig att kunna hantera yttre stress och behålla tempo i en aktivitet för att över huvud taget få behålla ett arbete. En deltagare tror sig inte kunna öka sin stresstolerans alls och ser därför som enda möjlighet att den kommande arbetsplatsen kan anpassas istället.

Några deltagare vill utveckla sin koncentrationsförmåga, bli mer självständiga, själva kunna ta beslut om vilka arbetsuppgifter som är viktigast att prioritera samt att kunna avgöra kvalitén på resultatet av en arbetsuppgift. En deltagare anger också behov av att utveckla sin förmåga om tidsuppfattning.

### **3.2 Handledarens dialog med deltagarna efter första självskattningen**

När handledarna jämför deltagarnas självkänedom före och efter den första självskattningen med DOA så hade några deltagare ganska god kännedom före självskattningen. En handledare uttrycker att det var så här deltagaren såg på sin förmåga även innan skattningen, men att man nu hade fått mer bekräftat vem man är och vilka styrkor och begränsningar man har. En deltagare beskrev att det var skönt att det nu var nedskrivet och menade:

*”Jag har ju nytta av det här när vi nu går vidare!”*

Handledarna anser att när deltagaren vet vad man tycker om att göra så bidrar det till att man också får mer motivation för uppgiften, medan motsatta förhållandet fungerar tvärtom. Självkänedom kan också handla om man kan säga ja eller nej till vissa arbetsuppgifter. Ibland säger man Ja för att det är jobbigt att säga Nej. Man tycker också det är svårt att våga vara tydlig med att om man får göra roliga saker, så kan man hålla på hur länge som helst. Det är vanligt att klienter med psykisk funktionsnedsättning har svårigheter att utföra abstrakta arbetsuppgifter och känner sig ofta misslyckade när man inte förstår fullt ut hur uppgiften ska utföras. Handledarna är därför måna om att stödja deltagarna att förmedla till sin närmaste arbetshandledare att all information måste vara tydlig för att man ska kunna göra ett gott arbete. Man behöver också få feedback på om man verkligen har förstått rätt.

*”Ju tryggare klienten blir med HUR denne vill att information ska ges om hur en uppgift ska utföras, ju lättare blir det att genomföra arbetet. Klienten behöver få växa i trygghet med att våga säga: Jag vill gärna att du checkar av hur jag gjort så att det blir rätt. Det är bättre att förekomma än förekommas när det gäller denna klient”.*

Man är inte övertygad om att deltagaren alltid kan beskriva sin arbetsförmåga. En deltagare visade sig ha begränsad förmåga att reflektera, men självskattningen och samtalet hjälpte denne att komma fram till en bättre tydlighet om vad man kan och inte kan. Det är därför viktigt att man som arbetstagare tränar sig på att sätta ord på vad det är som behövs i arbetsmiljön och att man behöver få veta klart och tydligt från handledaren på arbetsplatsen om vad som förväntas att bli utfört.

När en deltagare inte förstått hur andra ser på dennes begränsningar i arbetsförmåga, kan detta skapa osäkerhet och frustraton, eftersom deltagaren då inte förstått vad som är det egentliga problemet i att kunna utföra ett arbete. Handledarna menar att det inte alltid är möjligt att anpassa arbetsmiljön för att dessa dilemman inte ska uppstå.



Därför är det viktigt att stödja deltagaren i att utveckla en medvetenhet om sitt sätt att vara och hur det påverkar omgivningen.

*”Detta är en viktig anledning att beakta eftersom den förklarar varför klienten har skattat sig så högt genomgående i DOA. Klientens uppfattning är att hon är kompetent i det hon gör och eftersom hon då inte tycker att personlig lämplighet eller hur man är som person inte är så viktigt, för hon har ju den formella kompetensen, så behöver vi jobba med det.”*

### **3.3 Målinriktade val och matchning mot arbete**

#### **Deltagarnas perspektiv**

Samtliga deltagarna anser att man haft god nytta av den första självskattningen med DOA när man skulle söka lämpligt arbete/praktik och menar att på rätt plats så kan man växa! Någon uttryckte det så här:

*”Ja det tror jag, vi hittade ju det som är bäst för mej, det var nog lättare att utgå från DOA när vi sökte vidare till att matcha rätt jobb”.*

Deltagarna uttrycker vikten av att få ett arbete som stämmer mot de förutsättningar man har och att man får ett jobb som man trivs med. Det var också viktigt att arbetskamrater och arbetsledare förstår att man kan utvecklas till en viss nivå men att också arbetsuppgifterna måste anpassas till klientens resurser och begränsningar.

*”Jag vill ha ett jobb som jag trivs med. Det är mitt mål att jag ska bli självständig och klara arbetet på ett bra sätt. Det skulle vara bra att ta med sig sammanställningen av DOA på sid 4 när jag söker arbete, för då ser de ju på ett bra sätt hur jag funkar”.*

Samtliga deltagare är tydliga med att man vill få ett arbete och ser IPS-modellen och DOA som en hjälp att komma dit. Någon uttrycker att IPS är en bra och strukturerad modell som kan underlätta processen med att finna ett lämpligt arbete. Deltagarna beskriver på olika sätt att man har en vilja till att växa, samtidigt är man bekymrad över hur mycket den egna arbetsförmågan skulle kunna utvecklas. Man hoppas därför att det finns möjlighet att ett framtida arbete skall kunna anpassas till individuella förutsättningar och behov.

#### **Handledarnas perspektiv**

Handledarna betonar att målet att bli självständig är ett viktigt mål för de allra flesta; för vissa handlar det inte bara om arbetssituationen utan kan gälla hela vardagen. Någon deltagare har uttryckt att man bara har erfarenhet av att alla andra styr åt sig. Man upplever sig som en sprattelgubbe i mitten där alla andra styr ens liv och ens vardag och att man själv inte har något att säga till om. Därför är det viktigt att lämna utrymme till klienter att ta större ansvar för sin situation och att man förmedlar det tydligt.

*” ....det ger signaler om att man litar på att klienten kan klara av att göra saker, förutsatt att klienten får tydlig info med uppföljning av hur denne förstått det man kom överens om.”*

Handledarna beskriver att IPS-metoden utgår från att hitta ett lämpligt arbete utifrån personliga förutsättningar och att DOA förstärkt möjligheten att matcha deltagarnas resurser och begränsningar mot nuvarande arbete/praktik. DOA har ibland även förstärkt eller bekräftat den uppfattning man hade efter det första samtalet med deltagaren vid starten av IPS. Matchningen innebär att man inte helt kan utesluta vissa arbetsmoment som individen har svårigheter att utföra, men då gäller istället utmaningen att kompensera så långt det går med att anpassa arbetsmiljön.

*”Ja, vi var ganska medvetna om var deltagarens begränsningar från början, men DOA stödde den hypotesen. Det var bra med sammanställningsformuläret i instrumentet, där vi fick svart på vitt vad vi måste tänka på att ta hänsyn till när vi söker arbete”.*

Man understryker att arbete är en viktig aspekt som bidrar till att klienter får möjlighet att bygga upp nya rutiner i sin vardag, som i sin tur kan leda till ytterligare förändringar i klientens vardag på ett positivt sätt. Om man varit avsidestagen en längre tid får man nu möjlighet att strukturera upp sin tid i arbetsliv, hemliv och fritid. Någon deltagare har upplevt det smärtsamt att ”alla pratar om arbete” vilket man själv inte kunnat göra. Man har dragit sig för att visa sig på dagtid i samhället eftersom man då kan upplevas som arbetslös.

Deltagarna har kommit med förslag om tänkbara arbetsplatser under sin IPS-rehabilitering. Förslagen har växt fram i en kontinuerlig dialog mellan handledare och deltagare. Självsfattning med DOA har bidragit till tänkbart arbetsområde utifrån självsfattade resurser och begränsningar om arbetsförmåga. Dock kan insikten variera om vad som är lämpliga arbetsuppgifter. Återigen betonar handledarna att i en trygg och anpassad arbetsmiljö som matchar klientens arbetsförmåga kan man också växa. Med arbetsmiljö avses såväl psykosociala aspekter som fysiska beroende på klientens begränsningar.

### **3.4 Förnyad självskattning efter påbörjat arbete och praktik**

Efter att deltagarna varit i arbete eller på praktik ca fyra månader gjordes den andra självskattningen med DOA. Tabell 1 visar resultatet av dessa båda skattningar med medelvärden på gruppnivå från var och en av de fem frågeområdena i DOA. Figur 1 i bilaga 2 visar medelvärden för respektive frågeområde för urval 1 – 4. Både tabell och figur visar höga medelvärden vid båda skattningstillfällena, med en variationsvidd mellan 1-5 och 2-5. Högst medelvärde och lägst variationsvidd finns inom frågeområdet kommunikation- och interaktionsförmåga vid första skattningstillfället. De höga självskattningarna stämmer överens med vad som framkommit i den efterföljande dialogen med handledarna och i intervjuerna. Deltagarna anser att man skattade sig för högt vid första självskattningen inom ett

antal variabler. Man lyfter fram att man inte hade tillräcklig insikt om sin arbetsförmåga samt att man inte hade någon reell arbetssituation att relatera till när självskattningen genomfördes.

*Tabell 1 visar självskattad arbetsförmåga med DOA före IPS och efter ca 4 månader i arbetet eller praktik (n=4)*

<b>Frågeområde</b>	<b>Mean före</b>	<b>Range</b>	<b>Mean efter</b>	<b>Range</b>
Självkänedom, intressen och värderingar (9 items)	3,8	2-5	3,7	1-5
Roller och vanor (8 items)	3,9	1-5	3,8	1-5
Fysisk förmåga (4 items)	3,7	2-5	3,7	2-5
Organisations- och problemlösningsförmåga (6 items)	3,3	1-5	3,3	1-5
Kommunikations- och interaktionsförmåga (7 items)	4,2	3-5	4,1	2-5

### 3.4.1 Deltagarnas uppfattning om sin arbetsförmåga efter påbörjat arbete och praktik

Intervjusvaren efter den andra och uppföljande självskattningen med DOA presenteras utifrån komponenterna i the Model of Human Occupation (Kielhofner, 2008), som ligger till grund för instrumentet DOA (Norrby & Linddahl, 2012).

#### Självkänedom

Deltagarna ser värdet i att vara ute i en verklig arbetssituation. Man anser att man lär känna sig själv bättre i ett sådant sammanhang. Här lyfter man främst upp psykosociala aspekter; hur man fungerar ihop med andra människor, hur andra är mot en själv och man själv är mot andra. Några deltagare anser att deras självkänedom har ökat och menar att denna insikt inneburit att man nu skattade sin förmåga lägre än vid första tillfället.

*”I den första DOA-skattningen skattade jag mej högt här, vilket inte stämmer. Därför känner jag att jag har ökat min självkänedom mera sedan det tillfället i våras”.*

Någon anser att den viktigaste förändringen är att man trivs på sin nya arbetsplats och att arbetskamraterna visar uppskattning för de arbetsuppgifter man utför, även om stresskänsligheten gör att man inte fullt ut kan arbeta som de andra.

*”Därför känns det skönt att vara på rätt ställe!”*

#### Vanor och roller

Samtliga deltagare har skattat sin förmåga att på sig ledarskap i en grupp i låg grad och ser inte att detta är ett prioriterat område att utveckla. En deltagare beskriver att förmågan att ta mer ansvar ökat jämfört med tidigare, man ser vad som behöver göras och kan ta egna initiativ till att genomföra detta.

#### Organisations- och problemlösningsförmåga

Stresskänslighet är något som samtliga deltagare delar, det är också här man skattat sin förmåga som lägst. Man lyfter särskilt fram stresskänslighet i samband med tidspress, vilket i sin tur påverkar koncentrationsförmåga och uthållighet. Detta i sin tur begränsar möjligheten att fullfölja arbetsuppgifter med god kvalitet, vilket alla ser som ett bekymmer eftersom man samstämt uttrycker en vilja att göra bra ifrån sig.

*”Det är möjligt att när jag jobbat längre så kanske stresskänsligheten kan ändras, man vet aldrig.... men det måste skyndas långsamt”.*

#### Kommunikation och samspel

Några av deltagarna ser en förbättring i att kunna kommunicera med arbetskamraterna; från att ha känt sig blyg så vågar man nu fråga mer och även säga till när man inte förstått hur en arbetsuppgift ska utföras. Man ser även en förbättring

i sin kommunikativa förmåga i andra sociala sammanhang. En deltagare beskriver sig som mer avspänd idag och menar att då fungerar även det sociala samspelet bättre. En viktig anledning till ökad kommunikationsförmåga anser man vara att arbetskamrater är trevliga, intresserade och visar omtanke.

*”Jag tycker jag blivit lite bättre på att våga börja prata med andra människor, dvs att ta egna initiativ. Jag hoppas den förmågan fortsätter att växa i rätt arbetsmiljö. Det är bra att våga det eftersom det underlättar när jag behöver veta mer om hur en arbetsuppgift ska utföras”.*

Man lyfter fram vikten av att kunna samarbeta i grupp och där kunna utföra uppgifterna man får sig tilldelade och förstår vad de handlar om. Här har också arbetskamraternas förmåga att lyssna och visa respekt varit en viktig framgångsfaktor. Någon uttrycker att det är första gången man upplevt detta på en arbetsplats. Tidigare erfarenheter har varit att alla bara gör det man ska göra och ingen bryr sig särskilt mycket om varandra.

#### **Vad är du mest stolt över att kunna på din arbetsplats/praktikplats idag?**

Här uttrycker flera att man växt när det gäller social förmåga och menar att ju mer man arbetar och träffar arbetskamrater ju mer får man möjlighet att ännu mera utveckla sin sociala förmåga. Man lyfter även fram kraften att våga fråga mer i en arbetssituation samt att våga säga ifrån när man tilldelas arbetsuppgifter som man inte vill göra; dvs arbetsuppgifter som man på förhand tror ska innebära ökad stress, försämrad koncentration och uthållighet. Några deltagare är stolta över att sin förmåga att vara noggrann tas tillvara på arbetsplatsen/praktikplatsen. Några känner glädje över att man kan och vågar ta egna initiativ och känner att den styrkan succesivt förstärks när personalen visar uppskattning för detta. För några har kraften att ta sig till arbetsplatsen, oavsett dagsform, stärkts även om man fortfarande behöver jobba med detta. Drivkraften att komma till arbete, även om det känns motigt, är främst att man vill utvecklas och lära sig mer av att vara i arbete samt att få en struktur för dagen. Några som uttrycker glädjen över att kunna vara i arbete känner att detta även lett till att deras familj och vänner noterat ett gladare och öppnare sinnelag samt att man blivit mera aktiv i sina fritidsaktiviteter. Några är stolta över att man fått större mod och förbättrat sin förmåga att meddela arbetsplatsen vid sjukdom och dylikt.

#### **Vad tycker du själv att du är mindre bra på?**

Flera uttrycker en oro över att inte klara av arbetsuppgifterna på bästa sätt. Rädslan att göra fel kan också påverka att man inte tar vara på möjligheten att komma med nya förslag om hur ett arbetsmoment skulle kunna utvecklas och förbättras. Någon lyfter fram problemet med att man är i behov av flera och tätare raster än sina arbetskamrater och är rädd för att det missuppfattas som lättja.

#### **Deltagarnas förväntningar på att kunna växa**

Här framkommer flera förväntningar hos deltagarna. Någon vill bli mindre känslig för kritik, någon annan ser behov av att våga säga ifrån och sätta gränser. Man vill

öka sin självkänsla och självförtroende i arbetssituationen, så att man kan arbeta mera självständigt. Här betonar man även att kunna avgöra vilka arbetsuppgifter som är viktigast att utföra, ffa i stressade arbetssituationer.

*”Växa i tron på min egen förmåga, det viktigaste är att jag idag vågar tro på mej själv, att jag verkligen kan och vågar utföra något helt själv utan att någon annan av personalen måste vara med!”*

Att kunna arbeta uthålligt över längre tid men att också klara hela veckans alla uppgjorda timmar är också något man lyfter fram, likaså att alltid komma i tid till arbetet. Flera uttrycker en önskan om att kunna utöka antal timmar per vecka utan att bli för trött, likaså att kunna arbeta längre tid över dagen utan att ta extra raster.

*”Att klara hela veckans alla uppgjorda timmar - det skulle jag vilja!”*

*Har det skett några förändringar med din arbetsförmåga sedan du påbörjade IPS? I så fall vad har förändrats? Ge gärna något exempel!*

Jag tycker att jag har växt när det gäller min sociala förmåga och ju mer jag jobbar och träffar arbetskamrater ju mer får jag möjlighet att ännu mera utveckla. Lärt mej att våga fråga mera och säga ifrån, t ex att inte städa hela tiden när andra arbetsuppgifter är klara.

*”IPS var helt rätt för mej!!! Jag kan inte tänka mej att det ska gå åt fel håll igen”.*

### **3.4.2 Arbetsmiljöns stöd och hinder**

Överlag anser deltagarna att de flesta arbetsuppgifterna är anpassade till individuella förutsättningar. Här lyfter man särskilt fram sin begränsade stresstolerans som fortfarande är ett hinder. Några tycker att man redan lärt sig att klara av lite mer stress och menar att det går sakta framåt. Någon skulle önska få arbeta lite mera skyddat för att slippa se sina arbetskamraters höga arbetstempo, eftersom det också påverkar negativt och ger liknande stressymptom som när man själv arbetar under stress. Någon annan efterlyser ökad tydlighet från närmaste arbetsledare om möjlighet att ta kortare och tätare pauser som ett led i att öka sin koncentration och uthållighet över tid. Det är också viktigt att få en kontinuerlig och individuell uppföljning med sin handledare på arbetsplatsen om sin arbetsinsats.

Tydlighet vad gäller information om hur en arbetsuppgift ska utföras är något alla ser som viktigt. Man vill gärna ha både muntlig och skriftlig information och feedback på om man uppfattat informationen rätt. Här lägger man även in allmänna föreskrifter och regler om vad som gäller när man kommer till en ny arbetsplats.

*Alltså – den arbetsplatsen jag varit på nu är väldigt bra, men det är ändå några grejer som inte funkar och som jag skulle vilja ändra på, t ex att man ska få ännu tydligare arbetsuppgifter och att personalen kanske ska vara lite mera förstående*

*och kanske ta lite mera tid och försöka förstå vissa grejer som jag inte fattar men som är självklara för dom pga att de har jobbat där hela tiden. Man kan ju inte förutsätta att jag ska känna till allting och veta var alla grejer finns när jag dessutom inte har jobbat inom denna typ av arbete innan!”*

Överlag anser deltagarna att deras resurser tas tillvara på arbetsplatsen. Det kan handla om att ett särskilt handlag för att utföra vissa aktiviteter som förekommer på arbetsplatsen, god förmåga att utföra finmotoriska arbetsuppgifter, god fysisk förmåga att hantera tunga föremål. Man anser även att förmåga till kommunikation och samspel kommer till nytta där det är aktuellt. Någon uttrycker:

*”Man använder mina resurser så mycket det går, så det blir en vinnsituation för oss alla”.*

Deltagarna beskriver att samarbete med handledare på arbetsplatsen och med arbetskamrater fungerar bra. Någon uttrycker särskilt att kontakten med arbetsledaren är bra och att man trivs med den personen. Någon annan skulle önska få träffa sin handledare mera frekvent och då ha inbokade samtal med uppföljning av hur det fungerar. Man vill även möjlighet att förmedla viljan att lära sig mer om arbetsuppgifterna på den aktuella arbetsplatsen i hopp om att på sikt få större variation i arbetsinnehållet. Någon beskriver att nu när man lärt känna sina arbetskamrater lite mera så känner man sig tryggare och lugnare och då fungerar även fikapauserna bättre genom att man vågar vara med mera aktivt i samtalen.

Samtliga är nöjda över det coachande stöd man får kontinuerligt av sin handledare från IPS-rehabiliteringen. Vad gäller stöd direkt på arbetsplatsen så anser några att den hjälp till anpassning som man fått hittills varit tillräcklig. Någon uttrycker behov av ytterligare stöd, ff a när det gäller individuellt anpassade raster. Här önskar man att handledaren informerar arbetskamraterna så att de lättare kan förstå det verkliga behovet av tätare raster än andra.

Samtliga deltagare uttrycker önskemål om fortsatt arbetsområde. Detta kan tolkas som att man ökat sin insikt i såväl intresseområde som nivå på egna resurser och begränsningar. Önskemålen ser olika ut beroende på individuella intresseområden och förutsättningar. Hälften av deltagarna skulle vilja stanna kvar på nuvarande arbetsplats om möjlighet ges. Det framkommer önskemål om tydliga ramar för arbetet, som ändå ger variation på arbetsinnehåll från dag till dag.

*”Alla är upptagna av sitt och då vill jag inte störa med att hela tiden fråga vad jag ska göra nu, därför behöver jag bestämda grejer för varje dag! Tydlighet, men med variaton av arbetsuppgifter varje dag i veckan”.*

### 3.5 Handledarens dialog med deltagarna efter den uppföljande självskattningen på arbetsplats och praktik

Handledarna beskriver att självskattning med DOA har bidragit till att deltagarna fått en tydligare självbild om vad man klarar och klarar mindre bra. Medvetenheten om egen förmåga har ytterligare ökat när man dokumenterat sina resurser och begränsningar på sammanställningsformuläret i DOA tillsammans med sin handledare. Här betonas vikten av att i dialog med deltagaren komma fram till dennes resurser och begränsningar och sätta dessa aspekter i relation till en faktisk arbetsmiljö: ”Stämmer din profil mot den här arbetsplatsen eller inte?” Handledarna menar att detta kan ha en avgörande betydelse för att klienter överhuvudtaget ska ha en möjlighet till ett stadigvarande arbete på öppna arbetsmarknaden. Arbetsmiljön utgör därför en viktig aspekt för att åstadkomma förändringar i en klients arbetssituation. Klienter behöver få ökad kunskap om hur arbetslivet fungerar och hur olika arbetsuppgifter kan se ut och vilka olika krav som ställs på dem. Någon handledare uttryckte vikten av att stödja deltagaren i att bredda sina kunskaper och insikt i hur man kan arbeta på olika arbetsplatser. Arbetsmiljön kan här komma att spela en avgörande för en klients möjligheter att stärka sin arbetsförmåga över tid. En anpassad arbetsmiljö kan ibland vara nödvändigare än att utgå från att klientens arbetsförmåga ska förändras först.

Enligt handledarna hade de flesta av deltagarna en ganska god självkänedom om sin arbetsförmåga redan vid första självskattningstillfället med DOA, mest på grund av att man varit med om andra typer av utredningar tidigare. Dock framkommer att självkänedom ändå hade ökat, vilket visade sig på olika sätt. Några deltagare har skattat sig högre på några frågor vid det uppföljande skattningstillfället när man varit i arbete eller praktik ca 4 månader. Detta kan förklaras med att man ökat sin förmåga och dessutom kunnat tydliggöra inom vilka förmågeområden detta hade skett. Framst gäller detta förmågan att kommunicera och interagera med andra människor. Andra tecken på ökad självkänedom är när deltagare i motsatt riktning skattat sig högre vid första tillfället vid starten av rehabiliteringen. När deltagarna själva upptäckte detta, så ansåg man att självkänedom och självinsikt faktiskt har ökat, även om detta inneburit att vissa frågor skattades lägre den andra gången.

*”Denna person har lärt känna sig själv bättre under den här tiden och jag tror det är jättebra att få tänka till och komma fram till vilka styrkor och svagheter man verkligen har.”*

Självkänedom har ökat när det gäller behovet av att få tydliga instruktioner om hur arbetsuppgifter ska genomföras, eftersom detta ofta är en av de viktigaste förutsättningarna för att kunna fungera i arbete.

*”Denna person blir fullständigt skräckslagen över att göra fel, då går hela världen under. Men när saker fungerar så fungerar också denna person jättebra, det är också viktigt att få veta syftet med det man ska göra, eftersom det bidrar till ökad motivation till arbetet eller arbetsuppgiften”.*



Flera av deltagarna lever med en begränsad stresstolerans och handledarna betonar vikten av att berörda personer på arbetsplatsen blir informerade och införstådda med det problemet. Man uppmuntrar också sina deltagare att berätta för arbetsledning och arbetskamrater om sitt problem när man börjar ett nytt arbete.

*....om jag inte berättar om mitt behov av pauser när stressen blir för svår, kan lätt känslan komma att de tror jag maskar och går ifrån för mycket. Då blir man inte delaktig och riskerar att höra "skitprat" bakom sin rygg eller i alla fall tro att det pågår bakom ryggen".*

Handledarna beskriver att en deltagare som uppfattats vara väldigt social och intresserad av att lyssna på alla i sin närhet, kan behöva lära sig att sortera vilka människor man ska lyssna på när man står inför valet att fatta egna beslut i.

*" .....när klienten inte riktigt vågat stå fast vid sin uppfattning så blir man "som vindflöje som alla andra styr".*

Några deltagare har ökat sin insikt om värdet av att känna sig delaktig med sina arbetskamrater, vilket tydligt framgick vid den andra DOA-skattningen. Handledarna menar att detta talar för en positiv utveckling av förmåga att kommunicera och samspela även om den nuvarande skattningen jämfört med den första är lägre, eftersom insikten ökat och att man därigenom kan arbeta med sina begränsningar på ett annat sätt idag.

### **3.5.1 Fortsatt utveckling av arbetsförmåga**

Handledarnas svar på vilka förmågor de anser att det är viktigt för deltagarna att kunna utveckla har sammanställts utifrån den teoretiska grunden för instrumentet DOA; the Model of Human Occupation (Kielhofner, 2008).

#### **Viljekraft**

Deltagarna behöver stödjas i att växa ytterligare i tro på sig själv och sin förmåga om att klara ett arbete. Här ingår att kunna ta till sig uppskattning för en uppgift man utfört, något man inte varit van vid tidigare. Ett ökat självförtroende kan också bidra till att man kan ta sig an mer avancerade arbetsuppgifter utan att hämmas av oroande tankar om att inte kunna klara det.

*"Denna deltagare vill verkligen stärka sin tro på sig själv och sin förmåga. Här ingår att våga bli mera tydlig och att kunna säga ifrån för denna person upplever att det egna tänket ofta inte stämmer med hur de andra tänker på jobbet och då blir det svårt att förstå varför de andra inte tänker som jag gör"*

#### **Vanor och roller**

Några deltagare behöver arbeta vidare med svårigheter att komma igång på morgonen för att gå till arbetet och komma i tid, även att meddela sig i tid när man

stannar hemma. En deltagare anger som skäl att det är psykiskt påfrestande att vistas bland människor. När det ändå har lyckats så känner sig denna person nöjd med sig själv och vill fortsätta att växa.

*När jag ändå har kunnat ta mig förbi en sådan spärr så tänker jag att jag vet ju att för att få ett arbete så är det är viktigt att komma till jobbet.*

Man lyfter också fram deltagarnas behov av att fortsatt träning i att hitta balans mellan arbete och fritid. Om obalans kvarstår ökar stresskänslan och sömnen blir lidande, vilket i sin tur påverkar dagsformen på arbetsplatsen. En handledare menar att det är viktigt att individen kan komma till insikt om att sätta gränser och acceptera sina begränsningar.

### **Problemlösnings- och organisationsförmåga**

Stresskänslighet är något handledarna ofta lyfter fram, ffa hur denna begränsning påverkar uthållighet och koncentration. Även om det har skett förbättringar hos deltagarna så är detta något man måste ta hänsyn till och jobba vidare med även i fortsättningen. Stresskänsligheten påverkar problemlösningsförmågan. Handledarna förklarar detta med att ökad stresskänsla ofta leder till låsningar att tänka logiskt om hur en pågående arbetsuppgift ska utföras och fullföljas. Stresshantering, problemlösning och organisationsförmåga är därför viktiga förmågeområden som deltagarna behöver få hjälp till att stärka och utveckla ytterligare. Här kan tydlighet från arbetshandledare och fasta strukturer och rutiner för såväl arbetstid och arbetsmoment vara till stor hjälp.

### **Kommunikation- och interaktion**

Deltagarna har i olika grad utvecklat sin förmåga till samspel och kommunikation på arbetsplatsen. Dock kan detta påverkas och begränsas av dagsformen och hur trygg man känner sig med arbetsuppgifterna och med omgivningen. En handledare uttrycker att deltagaren vågar idag ta mera plats på arbetsplatsen, jämfört med när rehabiliteringen påbörjades. Beskriver att denna deltagare kan själv se sin egen kommunikativa utveckling genom att ta flera initiativ till att fråga handledare eller arbetskamrater när otydligheter uppstår om hur arbetet ska utföras. Även arbetskamraterna har bekräftat denna positiva utveckling.

*"... denna person var som en liten tyst mus vid starten men vågar helt klart ta för sej mera idag".*

### **3.5.2 Arbetsmiljöns betydelse för utveckling av arbetsförmåga**

Överlag anser handledarna att det förekommer olika former av stöd och anpassning i arbetsmiljön, även om det skulle kunna utvecklas ännu mera. På någon arbetsplats är arbetsmiljöns fysiska och psykosociala aspekter en central fråga vid arbetsplats-träffarna, vilket bidragit till en tydlighet om aktuella behov som bör prioriteras. När det gäller att deltagarnas stresskänslighet så är det inte alltid möjligt att tillmötes gå

detta problem, eftersom variationer av arbetsflöde styrs av olika långa eller korta deadlines. Stresstolerans kan växa när den psykosociala arbetsmiljön upplevs trygg. Här lyfter handledarna fram aspekter såsom tydlighet i all slags information som berör arbetstider, vilka arbetsuppgifter och moment som utförs inom den närmste veckan, samt hur dessa ska utföras. Handledarna menar att deltagarna ökat sin medvetenhet om att vissa arbetsmiljöer ställer krav som inte stämmer med individuella förutsättningar. När deltagarna har kunnat föra denna typ av resonemang visar det på ökad medvetenhet om samband mellan egen arbetsförmåga och miljöns fysiska och psykosociala stöd eller hinder.

*”Anledning till att man skattat sig lägre andra gången kan vara att deltagaren faktiskt har kommit ut på en arbetsplats där kraven är annorlunda och kan där se vad man klarar på riktigt”.*

Handledarna lyfter särskilt fram deltagarnas behov av tydliga instruktioner om hur ett arbete ska utföras, ibland både muntligt och skriftligt och med uppföljning om hur man förstått instruktionen. Om närmaste arbetsledare är tydlig här, så tolkar deltagaren det som att man litar på att arbetstagaren klarar av att göra saker. Denna uppfattning delas av fler deltagare och har bidragit till att man kunnat växa under sin rehabilitering. Om däremot instruktioner inte fungerat tillfredsställande, så har deltagarnas osäkerhet och stressnivå ökat som i sin tur begränsas koncentration och uthållighet. Någon deltagare menar att beroende på hur arbetsledare kommunicerar så påverkar det hur bra arbetsresultatet blir. Det är därför viktigt att arbetshandledaren vinnlägger sig om ett förhållningssätt som ger utrymme för arbetstagare att växa och ta större ansvar för sin arbetssituation.

### **Stödjande och hindrande faktorer i arbetsmiljön**

Utgångsläget har varit att arbetsmiljön har matchats mot individuella förutsättningar att klara ett arbete som svarar mot individens intresseområde och arbetsförmåga. Här kan grad av matchning variera på grund av tillgång och efterfrågan ute på arbetsplatserna. För en av deltagarna har dessa förutsättningar kunnat möjliggöras maximalt. Deltagaren gör vanligt förekommande arbetsuppgifter och dessutom sådant som kanske personalen inte hinner med, vilket har blivit en kvalitetshöjning inom verksamheten.

*”Tydlighet och enkel kommunikation kommer även i fortsättningen att vara mycket viktiga faktorer i arbetsmiljön och att man följer upp med om deltagaren förstått”.*

De aktuella arbetsplatserna tar vara på deltagarens resurser i varierande omfattning. Deras möjligheter att påverka sina arbetsuppgifter, om han/hon skulle vilja eller behöva göra det, har varierat. För någon av deltagarna har det funnits en tydlighet från arbetshandledare till påverkansmöjligheter redan från början av anställningen. En annan deltagare kunde påverka utökning av antalet arbetsdagar, men därutöver har ytterligare påverkansmöjligheter var begränsade i den praktiska arbetssituationen. Möjligheterna att påverka kan också ha sitt utgångsläge i individens egen kraft att

våga komma med förslag som har en direkt påverkan på arbetsuppgifterna och dess innehåll. Denna möjlighet kan begränsas främst av att man är rädd att göra fel och därför hellre inordnar sig och är till lags, även om man innerst inne skulle vilja påverka sin arbetssituation mer än vad som sker. På en arbetsplats har man tagit vara på deltagarens goda förmåga till kommunikation och samspel, som därigenom blivit en tillgång och resurs för samtliga involverade parter.

*”Man har god nytta av den här personens förmåga till samspel och kommunikation, vilket bidrar till att tillgängligheten på det sociala planet på arbetsplatsen ökar för denna person på ett bra sätt”.*

Andra resurser som kommit till nytta på arbetsplatserna har t ex varit en deltagares finmotoriska förmåga. Någon annan har visat god förmåga att arbeta med administrativa uppgifter, förutsatt att detta inte skett under tidspress.

Handledarna anser att arbetsuppgifterna överlag varit anpassade till deltagarnas begränsningar. Här lyfter man särskilt fram behovet av tydlighet med såväl muntlig som skriftlig information från närmaste arbetshandledare om hur arbetsuppgifter ska genomföras, samt uppföljning om hur deltagaren uppfattat denna information. Ett sådant förhållningssätt bidrar till ökad trygghet i arbetssituationen, samt att deltagaren kan växa och bibehålla intresse, koncentration och uthållighet på arbetsuppgiften. Motsatsförhållandet skapar osäkerhet och rädsla för att göra fel.

### 3.6 Deltagarnas syn på delaktighet under rehabiliteringsprocessen

Samtliga deltagare anser att de varit delaktiga i sin rehabilitering med kombinationen IPS och DOA och förstärker detta med olika exempel. Ingen av deltagarna ger något exempel som påvisar motsatsen. Någon beskriver sin delaktighet att tillsammans med handledaren gått igenom sin självskattning och har fått möjligheter att komma till tals om man själv velat det. Samma person uppskattar att ha uppmanats och uppmuntrats av sin handledare att själv komma med förslag på arbetsplats eller praktik. Någon annan beskriver sin delaktighet som att man fick feedback och utrymme att säga vad man tyckte och kände.

*”Jag fick komma till tals, handledaren frågade ju mej, jag ser dej så här, men vad säger du själv? Jag fick säga vad jag är bra på och vad jag inte klarar så bra.”*

*”Jag fick feedback och fick svara på frågor och säga vad jag tyckte och kände. Det var inte någon monolog. Bra att man pratar med mej och ställer frågor till mej för det är ju mej det handlar om.”*

En deltagare ger förslag på hur förstärkt delaktighet skulle kunna utvecklas när det gäller självskattning med instrumentet DOA:

*” Min handledare gjorde mej absolut delaktig, men det hade varit bra om jag fått DOA-instrumentet med mej hem en dag innan, då hade jag nog haft mera att kommentera runt olika frågor. Istället tog vi det muntligt vid det uppföljande samtalet.*

#### **Deltagarnas syn på instrumentet DOA vid första självskattningstillfället**

Samtliga deltagare anser att frågorna i instrumentet var lätta/ganska lätt att förstå och man tycker de var enkla och tydligt skrivna. Någon uttrycker att det var ”bra och genomtänkt formulerade frågor”. Man beskriver att det var lagom med 5 skalsteg och jämförde med instrument som har fler skalsteg, vilket kan vara svårt att hålla reda på. Någon uttrycker att några frågor var för lika varandra, vilket försvårade att ringa in ”rätt” siffra. Detta gäller det första frågeområdet i DOA i relation till frågeområdet Organisation- och problemlösningsförmåga. Någon anser att det var svårast att bestämma sig för vilken skalstegsnivå man skulle lägga sig på, eftersom förmågan påverkas av inom vilket sammanhang aktiviteten sker. Därför uppskattar man möjligheten till förtydligande kommentarer vid varje fråga. Någon uttrycker att det var svårt att besvara vissa frågor, men valde då att tänka sig in i en fiktiv situation, d.v.s. hur man vanligtvis fungerar i en liknande situation. Någon hade svårt att förstå vad ordet ”lyhördhet” avsåg, någon annan frågade sin handledare vad ”verbal förmåga” är.

Man uppskattar överlag att själv få fundera på hur man fungerar i olika situationer och att inte någon annan skulle bedöma vad man kan och inte kan.

*”Jättebra att jag själv fick skatta istället för att andra säger vad jag kan och inte kan”.*

Dagsformen kan påverka att man i vissa sammanhang fungerar bättre och i andra sämre, vilket påverkar hur man skattar sin förmåga. Någon hade uppskattat om man fått lite tydligare information innan självskattningen, främst att man kunde använda kommentarfältet till höger om varje fråga ännu mera frekvent.

*”Hade jag vetat lite mera innan vad det var för instrument och hur man skulle gå tillväga på detaljnivå, så hade jag lagt till kommentarer för det kändes viktigt att förklara lite mera varför jag skattat en viss siffra”.*

Alla anser att man fick den tid som behövdes, självskattningen tog ca 30-60 minuter. Någon berättar att man alltid lever med en inneboende stress vilket kunde ha orsakat att det gick lite för fort med självskattningen. Därför kunde man i efterhand önska att man fått ta hem instrumentet och göra självskattningen hemma.

### **Deltagarens syn på instrumentet DOA vid förnyad självskattning**

Samtliga deltagare uttrycker att det var lättare att göra självskattningen andra gången ute på arbetsplatsen, vilket bidrog till att man använt kortare tid för självskattningen jämfört med första gången. Man anser att samtliga 34 frågor var lätta att förstå. Några uttrycker att man till vissa delar känt en positiv utveckling av arbetsförmågan och därför var det roligare att göra DOA den andra gången. Denna förändring blir tydlig vid uppföljande samtalet med handledaren.

*”Det känns skönt, blev en bra bekräftelse som visade det jag gärna ville veta, att jag har växt”.*

*”Jag tycker det bidrar till att jag lär känna mej själv bättre, sätter ord på i skrift vad jag kan och kan mindre och jag var inte så dålig som jag trodde”.*

Några kan se att man skattat sig lägre vid andra självskattningstillfället och menar att det beror på att man ökat sin självkännedom sedan första tillfället vid starten av sin IPS-rehabilitering. Någon uttrycker vissa svårigheter med att ibland ringa in rätt siffra och att sedan förklara med egna ord varför man hade skattat sig högt och lågt vid vissa frågor. Tänkbara anledningar enligt denna deltagare kan ha att göra med dagsformen med allt från tålamod, motivation och samspel med arbetskamrater.

### **Deltagarnas uppfattning om nivå på delaktighet**

I slutet av denna förstudie fick varje deltagare ta del av det policydokument som FoU-rum tagit fram (Regionförbundet, 2014). Dokumentet, som återges i bilaga 6 i slutrapporten, bygger på en modell med fem olika nivåer av delaktighet enligt Arnstein (1969). Shier (2001) har utvecklat dessa nivåer till frågor där svaren kan ge förståelse för vilka förutsättning som finns för delaktighet och hur den kan utvecklas. Den lägsta nivån för delaktighet benämns ”information”, följt av ”konsultation”, därefter ”dialog och ”inflytande” samt ”medbeslutande” som beskrivs som den högsta nivån för delaktighet. I anslutning till det andra intervjutillfället tillfrågade projektledaren varje deltagare om intresse av att ta ställning till nedanstående frågor om delaktighet. Samtliga tackade ja och svaren presenteras direkt under respektive fråga:

Hälften av deltagare anser att deras delaktighet pendlar mellan nivåerna ”dialog” och ”inflytande”, beroende på vilka delar av rehabiliteringen de befunnits sig i. En av deltagarna placerar sig på nivån ”medbeslutande” när det gäller delaktighet i samarbetet med IPS-handledaren och mellan nivåerna ”inflytande” och ”dialog” när det gäller handledaren på arbetsplatsen. Den fjärde deltagaren anser att nivån ”dialog” stämmer bäst in på samarbetet med både IPS-handledaren och arbetshandledaren på arbetsplatsen.

Exempel som stärker nivåerna ”dialog” och ”inflytande” är självskattning med DOA, samt tillgång till uppföljande och kontinuerliga samtal med IPS-handledarna, där deltagarnas åsikter beaktades och involverades i de olika beslutsfattande processerna under IPS-rehabiliteringen. Några lyfter även fram de uppföljande samtalen med arbetshandledarna där man fått möjlighet att komma till tals och påverka sin arbetssituation och arbetsinnehåll. Den deltagare som upplever sig ligga på nivån ”medbestämmande” argumenterar för det genom att lyfta fram att IPS-handledarens förhållningssätt som uppmuntrade till gemensamma beslut i de olika delarna av rehabiliteringen.

### **Metoddiskussion**

Metod för datainsamlingen innefattade en kvantitativ och kvalitativ ansats, eftersom denna kombination kan bidra till att få både bredd och djup i svaren på om DOA och IPS är en valid kombination som kan öka möjligheterna för individer att komma ut i ett hållbart arbete.

Det valda målinriktade urvalet stärkte möjligheterna att få en fördjupad förståelse för handledarnas och deltagarnas uppfattning om värdet av att tillämpa kombinationen DOA och IPS. En etisk egengranskning genomfördes innan förstudien påbörjades i enlighet med vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer avseende informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav (Vetenskapsrådet, 2002). Alla deltagare erhöll muntlig och skriftlig information om syftet med förstudien samt information om att deras medverkan var frivillig och kan avbrytas utan att behöva ange anledning. Vidare fick deltagarna möjlighet att ta

ställning till ljudinspelning innan intervjun genomfördes vilket accepterades av samtliga deltagare. Det insamlade materialet behandlades konfidentiellt. Deltagarna lämnade sina påskrivna samtyckesblanketter till projektledare via sin handledare innan intervjuerna startades.

Resultatet från urvalet på fyra deltagare kan inte generaliseras utan måste prövas i en större genomförandestudie. Vi kan ej heller fastställa om deltagarna har kommit ut i ett hållbart arbete, eftersom den andra självskattningen med DOA genomfördes i slutet av förstudien, då deltagarna varit ute i arbete eller på praktik ca 4 -5 månader. Metoden att kombinera DOA och IPS har visat god validitet för de fyra deltagarna som ingått i förstudien genom att de har kunnat matchas mot lämpligt arbete eller praktik.

Anledningar till att deltagarna skattade sin arbetsförmåga högre inom flera variabler vid den första självskattningen jämfört med den uppföljande självskattningen på arbetsplatsen kan bero på flera orsaker, vilket också presenterats i resultatet. Därutöver kan den skriftliga informationen till handledarna ha varit bristfällig om hur de skulle vägleda deltagarna inför självskattning med DOA. Här borde framgått tydligare att självskattning skulle utgå enbart från hur deltagaren uppfattade sin arbetsförmåga och inte i relation till tänkbara anpassningar och stöd i arbetsmiljön.

Metoden med DOA och IPS har bidragit till att brukarinflytande och delaktighet har kunnat stärkas i enlighet med projektplanen, vilket deltagarna samstämmigt gett uttryck för.

## Sammanfattning av resultatet

Sammanfattningen följer den logiska ordning som frågeställningar och resultat har presenterats i denna förstudie.

### **Hur bidrog deltagarnas självskattning med instrumentet DOA till ökad kännedom egen arbetsförmåga?**

Deltagarna uppskattar genomgående att själv få fundera på hur man fungerar i olika situationer, vad som är resurser och begränsningar. Man har kommit till insikt om att i vissa sammanhang fungerar man bättre i andra sämre och att det är viktigt att uttrycka det i den uppföljande dialogen med handledaren efter självskattningen, men även att använda kommentarfältet i anslutning till varje fråga.

Handledarna lyfter fram värdet av DOA-självskattningarna då den gav deltagarna möjlighet att både skriftligt och verbalt beskriva hur man ser på sin arbetsförmåga, samt att urskilja de resurser och begränsningar som är viktiga att beakta vid matchning mot lämpligt arbete. Vidare var det viktigt att tillsammans jämföra första och andra självskattningen och diskutera vad skillnader kunde bero på. Här var det också värdefullt att ge deltagaren möjlighet att förtydliga med exempel varför man skattade sin förmåga på en specifik skalnivå. En handledare menar att det viktigaste var inte få svar på varför deltagaren skattat sin förmåga på en specifik skalnivå utan



snarare att ge möjlighet att få tänka till om hur denne tänkte när man bestämde sig för en viss skalnivå för sin förmåga.

### **Hur bidrog deltagarnas självkänedom om arbetsförmåga till målinriktade val och matchning mot lämpligt arbete?**

Handledarna beskriver att samtliga deltagare har kommit med förslag om tänkbara arbetsplatser under sin rehabilitering med IPS. Förslagen har växt fram i dialog mellan handledare och klient, där utfallet av självskattningen med DOA har varit vägledande. Såväl handledarna som deltagare betonar att i en trygg arbetsmiljö som matchar nuvarande arbetsförmåga kan man utvecklas och växa vidare. Med arbetsmiljö avses såväl psykosociala som fysiska aspekter. Samtliga deltagarna anser att man haft god nytta av den första självskattningen med DOA. Man kunde formulera mål för lämpligt arbete/praktik och menade att på rätt plats så kan man växa.

### **Sker förändring i självuppfattning om arbetsförmåga före och efter påbörjat arbete?**

Intervjusvaren från handledare och deltagare visar att självuppfattning om arbetsförmågan har förändrats i olika riktningar före och efter påbörjat arbete. Några deltagare hade skattat sig högre vid andra självskattningstillfället ute på arbetsplatsen, vilket talar för både ökad självkänedom och förbättrad arbetsförmåga. Man värdesätter att kunna vara i en verklig arbetssituation eftersom man lär känna sig själv bättre i ett sådant sammanhang. Här lyfts psykosociala aspekter om att fungera ihop med arbetskamrater och arbetsledning. Några av deltagarna har förbättrats i kommunikation, från att ha känt sig blyg så vågar man nu fråga mer och även säga till när man inte förstått hur en arbetsuppgift ska utföras. Man ser även en förbättring i socialt samspel i sociala sammanhang utanför arbetet och känner sig mera integrerad i samhället. En deltagare beskriver sig som mer avspänd idag och menar att då fungerar även det sociala samspelet bättre.

Självkänedom har ökat när det begränsad förmåga att ta egna initiativ på arbetsplatsen. Därför betonar både handledare och deltagare behovet av tydlig muntlig och skriftlig instruktion om hur arbetsuppgifter ska genomföras samt feedback från arbetsledaren om man förstått informationen korrekt. Denna aspekt har varit en av de viktigaste förutsättningarna för deltagarna att kunna fungera i arbete. Stresskänslighet är något som samtliga deltagare delar. Det är också här man skattat sin förmåga lägst vid båda skattningstillfällena. Man lyfter särskilt fram stresskänslighet i samband med tidspress, som i sin tur försämrar koncentrationsförmåga och uthållighet. Detta begränsar möjligheten att fullfölja arbetsuppgifter med god kvalitet, vilket alla ser som ett bekymmer eftersom man samstämt uttrycker en vilja att göra bra ifrån sig.

Ett annat tecken på ökad insikt om arbetsförmåga var att man skattade sig lägre vid den uppföljande självskattningen ute på arbetsplatsen jämfört med första tillfället när rehabiliteringen påbörjades. Handledarna menar att deltagarna lärt känna sig själva bättre när de varit ute en tid på arbetsplatsen och lyfter fram att självskattningen med instrumentet DOA bidragit till att man fått tänka efter för att komma till vilka styrkor och svagheter man verkligen har. Handledarna anser att deltagarna ökat sin

medvetenhet om att vissa arbetsmiljöer har krav som inte stämmer mot individuella förutsättningar till arbetsförmåga. När deltagarna har kunnat föra denna typ av resonemang visar det på ökad medvetenhet om samband mellan egen arbetsförmåga och miljöns fysiska och psykosociala stöd eller hinder.

### **Hur ser deltagarna på sin delaktighet under rehabiliteringen?**

Deltagarna anser att man succesivt lärt sig att kunna påverka sin situation i rätt riktning under processen inkl matchning mot lämplig arbetsplats. Samtliga deltagare anser att de varit delaktiga och förstärkte det genom olika exempel. Ingen kunde komma på något exempel som påvisade motsatsen. Man uppskattade att få skatta sin förmåga själv och att tillsammans med handledaren gå igenom resultatet och med stöd av det planera vidare för arbete. Det var positivt att själv få ge förslag på arbetsplats eller praktik till sin handledare. Någon beskrev sin delaktighet som att man fick feedback och hade utrymme att säga vad man tyckte och kände.

## **Slutsatser**

Intervjuszvaren från deltagare och handledare visar att arbetsförmåga är komplex och påverkas av individens resurser och begränsningar, arbetsuppgifters upplägg och innehåll samt arbetsmiljömässiga faktorer. Individens delaktighet har avgörande betydelse för samtliga steg tillbaka till arbete, där självskattning med DOA i kombination med IPS har bidragit till målinriktade val och matchning mellan individ och lämplig arbetsplats. Resultaten bör därigenom bidra till en positiv påverkan på lärande och utveckling inom rehabilitering tillbaka till arbete; på individ- och organisationsnivå, men också på samhällsnivå. Tidigare studier har visat att arbete, förutom den inkomstbringande effekten, har en viktig psykosocial roll att fylla som kan stimulera till social gemenskap och arbetslust, förutsatt att arbetet är utformat så att individens egna förutsättningar och vilja tillvaratas på arbetsplatsen. Detta synsätt stämmer väl överens med deltagarnas uppfattning i denna förstudie har beskrivit samt vad forskning visat (Areberg & Bejerholm, 2013; Eriksson, 2004; Allvin, 1997; Castell, 1998; Lindberg, Vingård, Josephson & Alfredsson, 2005; Nygren, 2012).

DOA har bidragit till att deltagarna har ökat alternativt förstärkt kännedom om egen arbetsförmåga, vilket i sin tur underlättat när handledare och deltagare har matchat dennes resurser och begränsningar mot ett lämpligt arbete. Resultaten har däremot inte kunnat påvisa om målgruppen kommit in i ett hållbart arbete, beroende på den korta tid om 4-5 månader som deltagarna varit ute i arbete när den uppföljande självskattningen med DOA samt att den sista intervjun med deltagare och handledare genomfördes i slutet av projektiden. Tre av de fyra deltagarna var vid projektidens slut ute på en reell arbetsplats och den fjärde hade en praktikplats inom kommunen.

Förstudiens resultat kommer att tas tillvara och finnas med som en del i kommande ansökan om ett större genomförandeprojekt benämnt "Hela kedjan". Här behålls fokus på individens delaktighet genom att tillämpa DOA i kombination med IPS, Supported Employment (SE) och Supported Education (SEd) vid matchning mot arbetsplats eller studier. Vi avser också att tillvarata ytterligare resultat i förstudien

om hur faktorer i fysisk och psykosocial arbetsmiljö kan bidra till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbete för individen med olika funktionsnedsättningar.

## Referenser

Allvin, M. (1997). *Det individualiserade arbetet. Om modernitetens skilda praktiker.* Eslöv: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.

Areberg, C., & Bejerholm, U. (2013). The effect of IPS on participants' engagement, quality of life, empowerment and motivation: a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 20, (6), pp. 420-428.

Arnstein, S.R. A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 1969:35(4), pp. 216-224.

Becker, D.R., Drake, R.E. (2003). *A working life for people with severe mental illness.* Oxford: University Press.

Becker, D.R., Drake, R.E., (1994). Individual placement and support: A community mental health center approach to vocational rehabilitation. *Community Mental Health Journal*, 30, (2), pp. 193-206.

Bryman, A. (2012). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Malmö: Liber AB.

Castells, M. (1998). (G. Sandin övers.) *Informationsåldern - Ekonomi, samhälle och kultur. Band II: Identitetens makt.* Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB (Originalarbete publicerat 1997).

Eriksson, L. (2004). *Arbete till varje pris. Arbetslinjen i 1929-talets arbetslöshetspolitik.* Stockholm: Almqvist & Wiksell.

Försäkringskassan. (2013). *Aktivitetsersättning – en väg till arbete? En systematisk litteraturöversikt. Försäkringskassan Analys och prognos: Socialförsäkringsrapport 2013:3.* [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se).

Försäkringskassan. (2012). *Svar på regeringsuppdrag/Personer med sjukfall om minst 180 dagar.* [www.forsakringskassan/statistik och analys](http://www.forsakringskassan/statistik-och-analys).

Lindberg, P., Vingård, E., Josephson, M., & Alfredsson, L. (2005). Retaining the ability to work – Associated factors at work. *The European Journal of Public Health*, 16, pp. 470-475.

Linddahl, I. (2007). *Validity and Reliability of the Instrument DOA: A Dialogue about Working Ability.* (Avhandling för lic. examen, Hälsohögskolan, Högskolan I Jönköping).

Linddahl, I., Norrby, E., & Bellner, A-B. (2003). Construct Validity of the Instrument DOA – A Dialogue About Ability Related to Work. *Work. A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 20, (3), pp. 215-224.

Norrby, E., & Linddahl, I. (2012). Dialog om arbetsförmåga, DOA, Version 4.1 . Nacka: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

Nygren, U. (2012). Individual Placement and Support (IPS) i en socialpsykiatrisk kontext - En väg till arbete för personer med psykiskt funktionshinder? (avhandling för doktorexamen, Umeå Universitet). Medical Dissertations, New Series No 1509.

Regeringskansliet. (2011). Arbete åt alla – insatser för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Stockholm: Arbetsmarknadsdepart., Socialdepart.

Regionförbundet, Jönköpings län, (2014). Strategi för att förstärka brukarmedverkan i utvecklingsprojekt som bedrivs i kommunernas utvecklingspartnerskap FoUrum. Jönköping, strategidokument daterat 2014-02-11.

Shier, H. Pathways to participation: Openings, Opportunities and Obligations. A New Model for Enhancing Children's Participation in Decision-making, in line with Article 12.1 of the United Nations Convention on the Right of the Child. Children & Society 2001:15, pp. 107-117.

Socialstyrelsen. (2011). Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande funktionshinder. Slutbetänkande av Nationell psykiatrisamordning. [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se).

Statistiska Centralbyrån. (2013). Sveriges officiella statistik AM 12 SM 1301. [www.scb.se](http://www.scb.se).

Vetenskapsrådet. (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad 28 oktober, 2014, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

World Health Organisation (WHO). (2012). [www.who.int/topics/rehabilitation](http://www.who.int/topics/rehabilitation).

## **Bilaga 1**

Områdessammanslagning totalt för urval 1 – 4 vid före- och eftermätning med DOA