

Utvärdering av FIA  
Region Jönköpings län  
Samordningsförbundet Södra Vätterbygden  
Funktionsrätt Jönköpings län

Juni 2024



JÖNKÖPING UNIVERSITY  
*School of Health and Welfare*



Hälsohögskolan i Jönköping, avdelning för rehabilitering har fått i uppdrag att utvärdera FIA (funktionsnedsatta i arbete). FIA är lokaliserade hos Funktionsrätt Jönköpings län med Försäkringskassan som verksamhetsansvarig. Uppdraget har utformats och genomförts i dialog med ansvariga för projektet under perioden hösten 2023 fram till juni 2024.

Ett stort tack till samtliga som på olika sätt har medverkat och bidragit till genomförandet av utvärderingen.

Ida Adolfsson  
*Adjunkt, leg arbetsterapeut*

Inger Jansson  
*Lektor, leg arbetsterapeut, specialistarbetsterapeut inom arbetsliv*

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	5
Bakgrund.....	7
FIA:s lokalisering, uppdrag och arbetssätt.....	7
Samordningsförbund.....	8
Personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden .....	8
Kapabilitetsansats.....	9
Hållbarhet i arbetslivet .....	II
Syfte .....	II
Metod .....	12
Deltagare .....	12
Datainsamling .....	13
Frågeområden.....	13
Dataanalys.....	13
Etiska reflektioner .....	13
Resultat från intervjuer.....	14
Lång förberedelsesträcka .....	14
Utforska individens resurser, behov och omständigheter .....	15
Utforska arbetsgivarens resurser, behov och omständigheter .....	16
Mäkla och matcha .....	17
Navigera bland samhällsinsatser och regelverk .....	18
FIA:s navigerande .....	18
Handläggares trixande.....	19
Arbetsgivares perspektiv .....	20
Bristande kännedom om anställning av personer med funktionsnedsättning .....	21
Relationer som bärande strukturer .....	22
Relationer mellan coacher och deltagare .....	22
Relationer mellan coacher och arbetsgivare.....	23
Relationer mellan deltagare och myndighetshandläggare .....	24
Parallella synsätt – solidaritet och produktivitet .....	25
Stötta uthålligheten.....	25
Se någon växa .....	26
Introducerade och lojala medarbetare .....	26
Resultat enkäter.....	28
Hållbarhet i anställningen .....	28
Diskussion.....	30

Tid för förberedelse.....	30
Engagerade arbetsgivare .....	32
Digitaliserade och distanserade myndigheter.....	33
Stöd och efterstöd.....	34
Synliggöra osynliggjord arbetskraft.....	35
Referenser .....	37

# Sammanfattning

## **Introduktion**

FIA:s verksamhet finansieras av Samordningsförbundet Södra Vätterbygden. De är lokaliserade och har sin verksamhet hos organisationen Funktionsrätt i Jönköpings län. Försäkringskassan är verksamhetsansvarig. Coacherna i FIA agerar fristående men i samverkan med myndigheter. De har inte tillgång till arbetsträningsplatser hos någon aktör och de har inga myndighetsutövande verktyg. FIA:s huvudsakliga verktyg är kontakterna med arbetsgivare och arbetsplatser. FIA:s arbetssätt utgår från Supported Employment metodiken. I motivationsarbetet används strategier från MI (motiverande samtal).

## **Bakgrund**

Sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga är 45 procent. I den övriga befolkningen är den 81 procent. Vid en jämförelse med statistik vid tidpunkten för den föregående utvärderingen av FIA, år 2015 och statistik för 2023 kan man konstatera att både arbetskraftsdeltagande och sysselsättning har minskat samtidigt som arbetslösheten ökat hos personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Hållbarhet i arbetslivet betonas både globalt och nationellt. I en rapport från Socialdepartementet framhålls betydelsen av hållbarhet och inkludering i arbetslivet för personer med svag förankring på arbetsmarknaden både ur ett samhälls- och individperspektiv. Definition på hållbarhet i arbetslivet kan innefatta både varaktighet och utveckling i en arbetssituation. Varaktighet innebär att man är kvar i arbetslivet under en längre tid medan utveckling innebär en upplevelse av stabilitet och möjlighet att utvecklas.

Kapabilitetsansatsen har framhållits som en teoretisk modell för att förstå och möta arbetsrelaterade problem. Kapabilitetsansatsen innebär att stödja individen att vara och göra det den värdesätter. Huvudfokus är således inte att så snabbt som möjligt bli självförsörjande. En kapabilitetsansats kan bidra till en mera hållbar anställning i samklang med individens värderingar.

## **Syfte**

Syftet med utvärderingen var att beskriva erfarenheter av FIA:s arbetssätt med fokus på bemötande, arbetssätt och hållbara lösningar i en arbetssituation ur deltagares, arbetsgivares och handläggares perspektiv. Individuella intervjuer genomfördes med samtliga informanter (26 personer). Data analyserades genom kvalitativ innehållsanalys. Deltagare besvarade även enkätfrågor innan intervjuerna genomfördes.

## **Resultat intervjuer**

Fyra kategorier identifierades. I den första kategorin, **Lång förberedelsesträcka**, beskrivs hur individens förutsättningar utforskas parallellt med utforskande av arbetsgivares förutsättningar. Därefter påbörjas ett matchningsarbete som har likheter med mäklande. Presumtiv arbetsplats och praktikant presenteras för deltagare respektive arbetsgivare och båda parter får möjlighet att överväga möjlighet att påbörja arbetsträning. Den andra kategorin, **Navigerande bland samhällsinsatser och regelverk** beskriver hur coacherna utgår från deltagarens behov och rättigheter när de navigerar och agerar bland samhällsinsatser och regelverk. Vidare beskrivs hur handläggare försöker skapa utrymme i regelverk och normer för att stötta deltagare. Därefter återges arbetsgivares reflektioner över hur samhällsinsatser och regelverk fungerar utifrån deltagarens situation. Slutligen i denna kategori beskrivs bristande kännedom om anställning av personer med funktionsnedsättning. I den tredje kategorin, **Relationer som bärande strukturer** beskrivs hur coacherna bygger relationer främst med deltagare och arbetsgivare, men även med handläggare och andra aktörer och personer runt deltagaren såsom behandlare inom hälso- och sjukvård. Relationerna som coacherna etablerat tycks bära för en uppriktig relation mellan coacherna och deltagarna och mellan coacherna och arbetsgivarna under arbetsträningen. I relationsbyggandet blir den egna personen en viktig del. Coacherna beskrivs återkommande i intervjuerna som familjära och personliga i sin framtoning. I den fjärde kategorin, **Parallella synsätt – solidaritet och produktivitet** framkommer två olika synsätt hos arbetsgivarna som löper parallellt med varandra. Solidaritetssynsättet är inriktat på att ge en person möjlighet att komma in i ett arbetssammanhang där man är öppen för att ta hänsyn till deltagarens svårigheter och behov av att få utrymme att utvecklas. Det andra synsättet är inriktat på produktivitet och utförande av arbetsuppgifterna. Arbetsgivarna stöttar deltagare när uthållighet och motivation sviktar och uttrycker att alla måste få chansen och få komma in i en arbetsgemenskap samtidigt som man förväntar sig att man gör sitt bästa. Att se och medverka till att en deltagare växer och utvecklas beskrivs som en stark upplevelse för både arbetsgivare och arbetsgruppen.

## **Resultat enkäter**

Beträffande hållbarhet i arbetslivet utifrån aspekten varaktighet hade samtliga deltagare (7 kvinnor och 3 män) varit i arbete mellan 18 månader och över fem år. Ett år i arbetslivet är ett av de högre måtten för att mäta varaktig hållbarhet. Av de 10 tillfrågade deltagarna var 7 kvar hos samma arbetsgivare. En hade gått i pension, en studerade och en hade bytt arbetsplats. Att det stora flertalet var kvar på samma arbetsplats kan var en indikation på det andra kriteriet på hållbarhet i arbetslivet det vill säga upplevelse av stabilitet och utveckling i anställningen.

# Bakgrund

## FIA:s lokalisering, uppdrag och arbetssätt

FIA:s verksamhet finansieras av Samordningsförbundet Södra Vätterbygden. De är lokaliserade och har sin verksamhet hos organisationen Funktionsrätt i Jönköpings län. Försäkringskassan är verksamhetsansvarig och ansvarar för ansökan om medel till FIA. Coacherna i FIA agerar fristående men i samverkan med myndigheter. De har inte tillgång till arbetsträningsplatser hos någon aktör och de har inga myndighetsutövande verktyg. FIA:s uppdrag är att underlätta för människor med psykisk och/eller fysisk funktionsnedsättning att komma ut i eller tillbaka till arbetslivet och därmed ta tillvara och stärka människors möjligheter på arbetsmarknaden samt minska utanförskapet. Handläggare från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, regionen eller kommunens försörjningsstöd kan skicka förfrågan till coacherna på FIA om aktualisering av person de bedömer har behov av FIA:s arbetssätt.

När en person aktualiseras till FIA träffas personen i fråga, dennes handläggare och coacherna från FIA. Representanter från flera samverkansaktörer kan närvara vid mötet. Om personen är aktuell och påbörjar sin kontakt med FIA börjar coacherna att bygga upp en relation till deltagaren med målsättningen att finna personens resurser och sökande efter lämplig arbetsplats för arbetsträning påbörjas. Utifrån personens behov och var hen befinner sig kan arbetet handla om motivering, exponering och konfrontation. Arbetssättet utgår från Supported Employment metodiken (Landstad & Vinberg, 2023). I motivationsarbetet används strategier från MI (motiverande samtal) (Stihl, 2018). Exponering kan innebära att coacherna följer med deltagaren i situationer där hen uttrycker stark oro. Genom att följa med deltagaren får coacherna en uppfattning om deltagarens sätt att hantera situationen. Konfrontation innebär att deltagarens inställning och agerande speglas i syfte att uppmärksamma alternativa sätt att tänka och agera. Konfrontation används efter att en relation byggts upp med deltagaren.

Coacherna har vägledande samtal med deltagaren för att komma fram till vad hen skulle vilja arbeta med. Parallellt i denna inledande fas söker coacherna en arbetsplats som skulle kunna fungera för deltagaren. När coacherna och deltagare kommit fram till en lämplig plats har de ett möte tillsammans med arbetsgivaren och kommer överens om hur mycket tid och under vilka förutsättningar deltagaren ska påbörja arbetsträning. Coacherna kan utifrån deltagarens behov och i samförstånd med arbetsgivaren anpassa och organisera arbetsuppgifter eller andra faktorer på arbetsplatsen. När deltagaren är ute på arbetsträning eller i arbete upprätthåller deltagare och coacher kontinuerlig kontakt med varandra utifrån deltagarens behov och önskemål. Coacherna gör täta fysiska besök på arbetsplatsen och har ständig dialog med arbetsgivaren. När en deltagare fått en

anställning följer coacherna upp genom det de kallar efterstöd. Efterstöd innebär att man har kontakt med deltagare och arbetsgivare en period efter anställningen.

Inför mötet mellan deltagare och arbetsgivare arbetar coacherna med att ”sälja in” deltagaren, där coacherna förmedlar deltagarens resurser och intressen men även de begränsningar som deltagaren upplever. Inför besöket på arbetsplatsen gör coacherna en analys där de ser över den fysiska och sociala miljön för att se över möjligheter och eventuella utmaningar.

## Samordningsförbund

Syftet med Samordningsförbund är i första hand att finansiera insatser som är stödjande och rehabiliterande för personer med behov av insatser från flera myndigheter. Målet är att utveckla arbetsförmågan och främja egenförsörjning. Vidare ska samordningen leda till en effektiv resursanvändning. Samordningsförbunden ska även stimulera och stödja samverkan mellan aktörerna och bidra till ökad kunskap om individers behov av arbetslivsinriktad rehabilitering. De aktörer som ingår i ett samordningsförbund är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och region. Samordningsförbunden styrs av lagen (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser, som i dagligt tal kallas Finsamlagen. Samordningsförbundet Södra Vätterbygden består av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Jönköpings län och kommunerna Habo, Jönköping, Mullsjö och Vaggeryd.

## Personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden

Lönearbete i sin bästa form ger en försörjning som tryggar för både överlevnad och välbefinnande. Lönearbete ger en identitet och känsla av gemenskap. Det kan vara utvecklande och erbjuda utmaningar. Dock är arbetsmarknaden inte så lättillgänglig för alla. Så kallade marginaliserade grupper har fått allt större svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden. År 2023, tredje kvartalet, var antalet arbetslösa 346 300. Av dessa var drygt en tredjedel långtidsarbetslösa (SCB, 2023a).

Sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga är 45 procent. I den övriga befolkningen är den 81 procent. Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är 19 procent jämfört med 8 procent i den övriga befolkningen (SCB, 2023b). Personer med funktionsnedsättning arbetar i lägre omfattning heltid än övriga befolkningen, 64 % respektive 83 % (SCB, 2023b). Det framgår att antalet inskrivna med registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga minskat. En förklaring till detta antas vara att större andelen av besök sker digitalt och att funktionsnedsättning kan vara svårare att upptäcka vid ett digitalt möte (Arbetsförmedlingen, 2022).



Vid en jämförelse med statistik vid tidpunkten för den föregående utvärderingen av FIA, (Jansson, 2016), och statistik för 2023 kan man konstatera att både arbetskraftsdeltagande och sysselsättning har minskat samtidigt som arbetslösheten ökat hos personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (SCB, 2015; SCB, 2023b) (se tabell 1).

Tabell 1.

	Övriga befolkningen		Personer med funktionsnedsättning*	
	2015	2023	2015	2023
Arbetskraftsdeltagande	84 %	88 %	62 %	55 %
Arbetslöshet	8 %	8 %	13 %	19 %
Sysselsättning	78 %	81 %	54 %	45 %
Heltidsarbete	75 %	83 %	57 %	64 %

\*funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

I Arbetsförmedlingens återrappport till regeringen, Förekomst av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (2022), framgår att arbetssökande som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden ska prioriteras. Även i återrapporering 2023 uppges att fler långtidsarbetslösa som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden ska få ta del av förstärkta förmedlingsinsatser, exempelvis matchning från dag ett och stöd utifrån SIUS-metodiken (Arbetsförmedlingen, 2023).

## Kapabilitetsansats

En teoretisk modell som kan användas för att förstå hållbart arbetsliv är kapabilitetsansatsen (Capability Approach) som introducerats av filosofen och ekonomen Amartya Sen (Sen, 2002). Kapabilitetsansatsen utgår från ett rättighetsperspektiv och utvecklades som ett alternativ till att mäta traditionell BNP (Bruttonationalprodukt). Kapabilitetsansatsen har i stället fokus på vad människor faktiskt, under de egna verkliga förhållandena, kan vara och göra det de värdesätter. Kapabilitetsansatsen betonar vikten av att människor ska få möjlighet att göra val utifrån sina egna reflekterade värderingar. Välbefinnande utifrån kapabilitetsansatsen beskriver vad människor har för reella möjligheter att vara och göra det som de, på ett genomtänkt sätt, värdesätter. Kapabilitetsansatsen är en normativ referensram och kan användas för att beskriva såväl utformandet av välfärdssystem som individers välbefinnande (Sen, 2002).

I kapabilitetsansatsen ingår de tre centrala begreppen funktion (functioning), kapabilitet (capabilities) och makt (agency). Funktion relaterar till vad människan förmår åstadkomma; vem hon vill vara och vad hon kan göra. Man brukar skilja på

uppnådd funktion och potentiell funktion. Uppnådd funktion är det man faktiskt uppnått vad gäller varande och görande medan kapabilitet står för de kombinationer av funktioner som är reella möjligheter för individen. Kapabilitet är därmed detsamma som potentiella funktioner av varande och görande som är realistiskt genomförbara men som individen ej valt eller valt bort. Makt är individens frihet att välja bland den uppsättning av kapabiliteter (potentiella funktioner) som är tillgängliga för individen. Ytterligare ett begrepp i kapabilitetsansatsen är omvandlingsfaktorer (conversion factors). Omvandlingsfaktorer påverkar hur och om en kapabilitet kan omsättas i funktion. Omvandlingsfaktorer kan vara personliga, miljömässiga och sociala. Exempel på personliga omvandlingsfaktorer är fysisk eller psykisk förmåga, färdigheter och intelligens. Miljömässiga omvandlingsfaktorer kan handla om infrastruktur, till exempel att det finns ett utbyggt transportsystem så man kan ta sig till ett jobb. Välfärdsinsatser är en betydande del av sociala omvandlingsfaktorer. Välfärdsinsatser ska bidra till att eliminera hinder i människors liv och främja varje individs kapabilitet så individen får frihet att vara och göra det den värderar. Enligt kapabilitetsansatsen ska välfärdsinsatser verka för att optimera människors valmöjligheter. De val som görs, vad gäller varande och görande, beror på vilka val som finns. Kapabilitetsansatsen tar hänsyn till skillnader mellan människor, att vi vill göra olika val, samt människors rätt att fritt välja mellan de kapabiliteter som med hjälp av omvandlingsfaktorer är reella för dem (Sen, 2002; Robeyns, 2005).

Kapabilitetsansatsen har framhållits från flera håll som en möjlig ansats för att möta arbetsrelaterade problem. Kapabilitetsansatsen ses som en möjlig tankestruktur för att bidra till hållbara anställningar genom att mera hänsyn tas till individens reflekterade värderingar (Edgell & Beck, 2020; van der Klink et al., 2016). Kapabilitetsperspektivet har således inte huvudfokus på återgång i arbete, dvs. självförsörjning, så snabbt som möjligt och till varje pris (Edgell & Beck, 2020). En kapabilitetsansats kan därmed bidra till mera hållbara anställningar och arbetssituationer i samklang med individens värderingar.

Exempel på välfärdsinsats som kan fungera som omvandlingsfaktor är arbetsmodellerna Supported Employment (SE) och Individual Placement and Support (IPS). Båda syftar till att stödja personer med svårigheter att få och/eller behålla arbete. Modellerna syftar även till att ge individen stöd i arbete och sätter då individens förutsättningar och önskan i centrum. Den grundläggande filosofin är att individer med omfattande begränsningar såsom funktionsnedsättning kan arbeta under förutsättning att man hittar rätt arbete, rätt arbetsplats och rätt coacher. Centralt i dessa modeller är personens intresse, vilja, önskan och motivation (Landstad & Vinberg, 2023).

## Hållbarhet i arbetslivet

Globalt antogs 2015 Agenda 2030 vilken är en handlingsplan för ett antal sociala, ekonomiska och miljömässiga mål för hållbar utveckling. Ett av målen är inriktat mot arbetslivet och har formuleringen ”... full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla” (s 90, Regeringskansliet, 2021).

I en delrapport från Kansliet för ett hållbart arbetsliv (Socialdepartementet, 2022) lyfts hållbarhet både ur ett samhälls- och ett individperspektiv. Ur ett samhällsperspektiv betonas ett hållbart arbetsliv som en förutsättning för att möta utmaningen att klara kostnader för det gemensamma välfärdsåtagandet. Ur ett individperspektiv syftar hållbarhet till att förbättra livskvaliteten för människor, öka arbetsutbudet och ge underlag för bättre pensioner. I denna rapport från Kansliet för ett hållbart arbetsliv är inkluderingen av grupper med svag förankring på arbetsmarknaden ett av huvudmålen. I rapporten framhålls att alla behöver bidra på arbetsmarknaden för att välfärden ska kunna bibehållas (Regeringskansliet, 2021).

I Agenda 2030 finns en uttalad rättvisaspekt som kommer till uttryck i en av de övergripande principerna, Leave no-one behind (Försäkringskassan, 2024). Denna rättvisaspekt återspeglas även i den svenska rapporten från Regeringskansliet (2021) där det konstateras att ”Sverige måste fortsätta att verka för att personer med en funktionsnedsättning ska ha samma möjligheter att etablera sig och stanna kvar på arbetsmarknaden (s 93, Regeringskansliet, 2021).

I en forskarrapport från Försäkringskassan presenteras en definition på hållbarhet i arbetslivet. Denna definition tar hänsyn till både varaktighet och utveckling i en arbetssituation. Varaktighet preciseras till att man är kvar i arbetslivet under en längre tid, gärna ett år eller mer. Dock kan definitioner på varaktighet variera. I forskarrapporten från Försäkringskassan fann man en variation mellan 1 månad och åtta år. I Arbetsförmedlingens program ”Rusta och matcha” definieras fyra månaders anställning som varaktig sysselsättning (SKR, 2024). Varaktighet i bemärkelsen utveckling är mera generellt beskrivet och innebär en upplevelse av stabilitet och möjlighet att utvecklas (Försäkringskassan, 2024).

## Syfte

Syftet med utvärderingen var att beskriva erfarenheter av FIA:s arbetssätt med fokus på hållbara lösningar i en arbetssituation ur deltagares, arbetsgivares och handläggares perspektiv.

## Metod

Utvärderingen bygger på en kvalitativ ansats med individuella semistrukturerade intervjuer samt enkätfrågor som besvarats av deltagare innan intervjuerna genomfördes.

## Deltagare

Utvärderingen har gjorts genom intervjuer med personer som deltagit i FIA, handläggare som initierat ärenden till FIA och arbetsgivare som tagit emot personer från FIA för arbetsträning och som i vissa fall övergått till anställning. Urval utifrån fastställda kriterier och initial kontakt med presumtiva deltagare har tagits av coacher på FIA.

Denna utvärdering avser deltagare som deltagit i FIA under tidsperioden 2017–2020. Under denna tidsperiod har totalt 54 personer varit inskrivna varav 21 har avslutats till arbete eller studier på hel- eller deltid. Under den aktuella tidsperioden uppskattar coacherna i FIA att man haft kontakt med närmare 100 arbetsgivare. Vidare uppger man att man oftast haft kontakt med mer än en handläggare per deltagare. Bland de 21 personer som avslutats till arbete eller studier togs kontakt kronologiskt det vill säga i den tidsordning de blivit inskrivna och därefter nästkommande. Målet var att inkludera 10 personer. Totalt togs kontakt med 12 personer då 2 tackade nej. En tackade nej då hen gått i pension. Den andra personen av okänd anledning.

### *Inklusionskriterier*

Deltagare: som avslutats till anställning, hel- eller deltid.

Handläggare: i första hand har handläggare till de deltagare som tackat ja till att delta i studien kontaktats och tillfrågats. Därefter har handläggare som haft andra klienter hos FIA kontaktats.

Arbetsgivare: i första hand har arbetsgivare till de deltagare som tackat ja till att delta i studien kontaktats och tillfrågats. Därefter har arbetsgivare som haft andra praktikanter/anställda genom FIA kontaktats.

### *Exklusionskriterier*

Deltagare: de som avslutats till offentlig försörjning på heltid.

Vid intresse av att medverka har kontaktuppgifter förmedlats till de två utvärderarna som därefter bokat in tider för intervjuer.

Tabell 2. Översikt informanter\*

Informanter	Män/kvinnor
deltagare	3/7
handläggare	4/5
arbetsgivare	3/4

\*När samtliga, deltagare, arbetsgivare och handläggare, åsyftas används benämningen Informanter.

Deltagarnas födelseår varierade mellan 1956–1998. Åtta av deltagarna hade avslutad gymnasieutbildning, en avslutad grundskola och en hade eftergymnasial utbildning. Fem av deltagarna hade barn. Tre deltagare uppgav att de var ensamstående, tre var särboende, medan de övriga var gifta eller sammanboende. Deltagarna hade varit frånvarande från arbetsmarknaden mellan ett och femton år före start i FIA.

## Datainsamling

Intervjuerna genomfördes via telefon eller via Teams under tidsperioden januari 2024 till och med februari 2024. Intervjuernas längd har varierat mellan 14 – 64 minuter.

## Frågeområden

Data samlades in med hjälp av övergripande öppna frågeområden rörande:

FIA:s bemötande och arbetssätt

Hur åtgärder bidragit till hållbar förankring i arbetslivet

## Dataanalys

Data har analyserats med hjälp av kvalitativ innehållsanalys enligt Lindgren, Lundman & Graneheim (2020). Efter att intervjuerna ordagrant transkriberats identifierades meningsbärande enheter. Efter att meningsbärande enheter identifierats, kondenserades de ned till koder. Koderna delades sedan upp i kategorier och underkategorier (Lindgren, Lundman, Graneheim, 2020). För att stärka tillförlitligheten använde sig författarna av triangulering (Kristensson, 2017) vilket innebar att författarna tillsammans analyserat och tolkat materialet för att på så vis stärka resultatets tillförlitlighet.

## Etiska reflektioner

Samtliga informanter har informerats muntligt och skriftligt om att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Vidare har informanterna fått information om att alla uppgifter kommer att hanteras konfidentiellt.

## Resultat från intervjuer

Utifrån intervjuerna har fyra kategorier med tillhörande underkategorier identifierats. Kategorierna är Lång förberedelsesträcka, Navigerande bland samhällsinsatser och regelverk, Relationer som bärande strukturer och Parallella synsätt-solidaritet och produktivitet. I resultatets citat används genomgående Kim som ett fingerat namn på deltagare.

Tabell 3. Översikt kategorier och underkategorier

<b>Lång förberedelsesträcka</b>	<b>Navigera bland samhällsinsatser och regelverk</b>	<b>Relationer som bärande strukturer</b>	<b>Parallella synsätt-solidaritet och produktivitet</b>
Utforska individens resurser, behov och omständigheter	FIA:s navigerande	Relationer mellan coacher och deltagare	Stötta uthålligheten
Utforska arbetsgivarens resurser, behov och omständigheter	Handläggares trixande	Relationer mellan coacher och arbetsgivare	Se någon växa
Mäkla och matcha	Arbetsgivares perspektiv	Relationer mellan deltagare och myndighetshandläggare	Introducerade och lojala medarbetare
	Bristande kännedom om anställning av personer med funktionsnedsättning		

### Lång förberedelsesträcka

I kategorin "Lång förberedelsesträcka" ingår underkategorierna Utforska individens resurser, behov och omständigheter, Utforska arbetsgivarens resurser, behov och omständigheter samt Mäkla och matcha.

I denna kategori beskrivs hur individens förutsättningar utforskas parallellt med utforskande av arbetsgivares förutsättningar. Därefter påbörjas ett matchningsarbete som har likheter med mäklande. Presumtiv arbetsplats och praktikant presenteras för

deltagare respektive arbetsgivare och båda parter får möjlighet att överväga möjlighet att påbörja arbetsträning.

## Utforska individens resurser, behov och omständigheter

Flera av informanterna uttrycker att deltagarna har en lång startsträcka i FIA. Denna startsträcka benämns på olika sätt. En del kallar den för en researchperiod, andra en kartläggningsfas och åter andra en motivationsfas. Gemensamt bland informanterna är att man betonar denna initiala fas. Denna startsträcka innehåller flera förberedande moment och kan ses som en förberedelsesträcka där både individen och individens situation klargörs och sökande efter lämplig arbetsplats påbörjas.

I intervjuerna framkommer att under denna förberedelsesträcka utgår coacherna från och visar respekt för deltagarens begränsningar. men framför allt är det intressen och resurser som lyfts fram och man letar möjligheter och lösningar. Vidare uppmuntras deltagarna till ett mera aktivt liv utanför hemmet.

Livssituationen kartläggs. I intervjuerna framkommer exempel på hur FIA initierar kontakt med myndigheter och andra aktörer för att genomföra förändringar i den sociala situationen för att klara ett arbete. Det kan handla om så grundläggande förutsättningar som försörjning och boende. I intervjuerna med handläggare framgår att det förekommer att det är oklart vem som ska stå för försörjningen under tiden i FIA.

Coacherna stöttar deltagarna i att reflektera över sin livssituation och tänka igenom hur förändringar kan göras som underlättar att komma ut i arbete. Det kan handla om att organisera ett vardagsliv som kan fungera tillsammans med ett arbete. Ett exempel är hur vardagssysslor i hemmet kan fördelas och organiseras för att ge utrymme för arbetsträning.

Deltagarna har regelbundna möten med coacherna. Dessa möten i olika konstellationer är en viktig början till att bekanta sig med en arbetsroll. Många har tillbringat lång tid i hemmet och saknat ett sammanhang ute i samhället. ”*Man ska komma ut först och känna på hur det är att lämna hemmet liksom...*” (deltagare 1). Coacherna i FIA uppmuntrar till att komma hemifrån och delta i aktiviteter som att gå ut och fika och ta del i gruppverksamheter. En deltagare beskriver hur hen haft svårigheter med att ta itu med att komma till en frisör. ”*...jag hade inte varit hos frisören på hur länge som helst, så då tog hon med mig till frisören*” (deltagare 2). Ibland deltar man även i föreläsningar och gruppverksamheter som anordnas via FIA.

Denna initierande förberedelsefas ger möjlighet för deltagarna att beskriva sina hinder och resurser samtidigt som man får utrymme att lufta tvivel och tveksamhet om sina möjligheter att komma ut i arbetslivet. Kontakten med coacherna beskrivs som peppande och att den ger möjlighet att börja tänka på ett annat sätt. Flera deltagare uttrycker att de får hjälp med att bygga sitt självförtroende.

*”... jag har haft väldigt dåligt självförtroende... men hon byggde upp mig ...jag kanske berättade saker jag gillade och då tog hon upp det, att jag är ju bra på det... hjälpte mig att hitta grejer jag var bra på.” (deltagare 1)*

Deltagare beskriver hur coacherna lär känna dem för att hitta en praktikplats som kan passa. Praktikplatsen väljs utifrån den enskilda deltagarens förutsättningar. *”...dom förmedlade väldigt tidigt i processen att dom ska inte bara hitta en arbetsplats vilken som helst, utan någon som passar just mig, så dom såg till att lära känna mig...” (deltagare 4).* Denna långa förberedelsesträcka kontrasteras av flera deltagare mot tidigare erfarenheter från Arbetsförmedlingen där insatserna inte fungerat för dem.

*”Jag hade hjälp av Arbetsförmedlingen först, och där funkade det inte riktigt att anpassa efter mig och mina funktionshinder... då skrevs jag in på FIA och där har det verkligen varit individuellt och liksom efter mig.” (deltagare 1)*

Utifrån både arbetsgivares och handläggares perspektiv ses den långa förberedelsesträckan som en grundläggande förutsättning för en långsiktig och hållbar lösning. En arbetsgivare uttrycker behovet av tid och långsiktigt arbete på följande sätt: *”Man måste bygga långsiktigt...när man har mått så dåligt under så lång tid... Det måste få ta tid, även om vi är dåliga på det i vårt samhälle”. (arbetsgivare 7)*

Utifrån ett handläggarperspektiv lyfts betydelsen av att förbereda och motivera deltagaren till att komma ut i arbete.

*” dom [FIA] gör väldigt mycket förarbete som då Arbetsförmedlingen inte behöver göra, eller kan göra...utifrån vårt regelverk...vända den tanken... alltså att dom faktiskt kan trots sina bekymmer...det tar allra mest tid och den delen jobbar ju inte Arbetsförmedlingen så mycket med idag” (handläggare 3)*

## **Utforska arbetsgivarens resurser, behov och omständigheter**

I förberedelsesträckan ingår också att hitta en lämplig arbetsplats. Utifrån intervjuerna framkommer att det inte bara är en lämplig arbetsplats utan även, och kanske framför allt, en lämplig och intresserad arbetsgivare som är villig att ta emot en person som stått utanför arbetslivet en längre tid. *”Man har ju mycket längre startsträcka med dom från FIA, än som vi kanske får från andra håll, men det vet man ju om och det tycker jag är helt okej, för någonstans måste man få chansen...” (arbetsgivare 2).* I intervjuerna med arbetsgivare beskrivs hur FIA tar kontakt med dem och kommer på besök till arbetsplatsen. De träffar arbetsgivaren fysiskt och presenterar sin verksamhet. Ofta, men inte alltid, har de någon deltagare i åtanke som de också informerar om. I dialogen med arbetsgivaren visar coacherna intresse för arbetsgivarens och arbetsplatsens behov. De skaffar sig kunskap om företaget och vad som krävs på arbetsplatsen. Samtidigt lyfter de fram deltagarens begränsningar men framför allt resurser och vad denne kan bidra med



på arbetsplatsen. ”...det här är ju den och den och dom har ju dom svagheter och styrkor då...” (arbetsgivare 1). Coacherna från FIA poängterar och är tydliga med att tanken är att en praktik ska utmynna i en anställning. Denna tydliga inställning att det är en framtida anställning det är fråga om beskrivs i intervjuerna med arbetsgivare som en positivt utmanande inställning.

*”...vi pratar väldigt mycket om praktiker och rehabilitering och sånt där, men det är väldigt sällan man vågar ta det så långt att man säger fast det här ska ju resultera i en anställning, det är ju ändå själva meningen liksom.....jag gillade den framfusigheten liksom”* (arbetsgivare 6).

## Mäkla och matcha

I matchningen mellan deltagare och arbetsplats för coacherna till en början en dialog separat med deltagare respektive arbetsgivare. Genom att lära känna deltagaren och dennes intressen och förutsättningar får coacherna i FIA möjlighet att hitta en lämplig praktikplats. Deras val av arbetsplats är förankrade hos både deltagare och arbetsgivare. Ibland förekom att deltagaren uppmuntrades till att ge sig ut på stan och titta efter någon arbetsplats som man skulle kunna tänka sig att börja arbetsträna på. Dock förekom inga beskrivningar i intervjuerna av att deltagaren själv skulle ta den första kontakten med arbetsgivaren. Möten mellan deltagare och arbetsgivare hade föregåtts av separata förberedande möten med arbetsgivare och deltagare var för sig.

Coacherna på FIA introducerar arbetsplatsen och arbetsgivaren för deltagaren och deltagare beskriver detta första möte som kravlöst. Deltagarna får möjlighet att känna efter och ta beslut över hur mötet känns. Det framgår tydligt utifrån deltagarnas beskrivningar att coacherna på FIA är måna om att det är deltagarna själva som ska ta beslut om praktikplatsen är aktuell. De får möjlighet att fundera och känna efter innan beslut fattas. ”... .. så träffade vi chefen...så gick ju hon igenom då hur arbetet gick till... efter det så skulle jag hem och tänka lite, om jag tyckte liksom att det kändes bra...” (deltagare 1).

Coacherna har presenterat den presumtiva deltagaren så att även begränsningar och behov av anpassning är tydliga, vilket deltagarna upplever som stödjande. ”...t ex då att jag behövde ha nära tillgång till toalett och såna här grejer... och där skapade det en trygghet för mig liksom, att arbetsgivaren kände till detta...” (deltagare 6).

Utifrån arbetsgivarens perspektiv ges möjlighet att överväga om man har möjlighet att ta emot deltagaren utifrån dennes förutsättningar. Flera arbetsgivare betonar ärlighet som en förutsättning för att praktiken ska fungera. Arbetsgivarna lyfter vikten av att människor ska ha möjlighet att komma in i arbetslivet ”...alla behöver en andra chans ibland i livet, för livet kan vara otroligt tufft och inte rättvist” (arbetsgivare 7).

Under den märkande processen har arbetsgivaren även möjlighet att involvera och göra övrig personal delaktig om beslut att ta emot en deltagare från FIA med behov av anpassade omständigheter. Deltagare beskriver hur både arbetsgivare och andra på arbetsplatsen blivit informerade om deltagarens situation vilket skapat en trygghet hos deltagaren. ” ... jag tycker var väldigt viktigt att dom pratade med varandra om, för att då hade ju även arbetsplatsen, alltså mina kollegor, sånt förstående...” (deltagare 3).

Coachernas noggranna matchande och märkande står i kontrast till vissa arbetsgivares erfarenheter av praktikanter där det är uppenbart att handläggare har begränsad kännedom om personen och därmed inte beaktat arbetsgivarens önskemål om grundläggande kvalifikationer hos individen.

## Navigera bland samhällsinsatser och regelverk

I denna kategori ingår underkategorierna FIA:s navigerande, Handläggares trixande, Arbetsgivares perspektiv och Bristande kännedom om anställning av personer med funktionsnedsättning.

I kategorin beskrivs hur coacherna utgår från deltagarens behov och rättigheter när de navigerar och agerar bland samhällsinsatser och regelverk. Vidare beskrivs hur handläggare försöker skapa utrymme i regelverk och normer för att stötta deltagare. Därefter beskrivs arbetsgivares reflektioner över hur samhällsinsatser och regelverk fungerar utifrån deltagarens situation. I den sista underkategorin beskrivs bristande kännedom om anställning av personer med funktionsnedsättning.

### FIA:s navigerande

Både arbetsgivare och handläggare beskriver hur FIA går in och stöttar deltagaren i att hantera myndighetskontakter. Deras organisatoriska tillhörighet under Funktionsrätt innebär att de kan agera fristående från myndigheter och att de därmed kan positionera sig och navigera utifrån deltagarens perspektiv. ”... därför så är jag nöjd att dom inte behöver bevaka sin egen organisation, utan ser människan före regelverksskiten, ja, förlåt, jag blir så...(arbetsgivare 7). Relaterat till deras organisatoriska tillhörighet som innebär att de är fristående från myndigheter kan de möta behovet hos de personerna som behöver insatser och försöker på det sättet 'sy ihop' insatser från olika myndigheter. ” Dom finns ju i gränlandet, någonstans emellan, och det är ju där dom ska finnas, det är där dom gör nytta.” (handläggare 1)

Utifrån den enskildes situation försöker coacherna i FIA hitta lösningar under hela processen fram till arbete. Någon har på grund av sjukdom fallit ur försäkringssystemet

och har ingen inkomst och tvingas bo hemma hos föräldrarna. FIA stöttar deltagaren till att få en ordnad tillvaro som en grund för att kunna komma ut i arbete. ”...dom kämpade och slet, dom stångades då med myndigheterna och till slut... så fick han rätt då till sjukersättning, vilket gör att han kan skaffa ett eget boende och ...och det är ju tack vare FIA”. (arbetsgivare 5)

Deltagare beskriver hur de upplever FIA:s arbetssätt som positivt då det inte behöver hålla sig inom ett ”fyrkantigt ramverk”. Flera deltagare beskriver tidigare erfarenheter från myndigheter där de inte upplevt det stödet som de hade behövt samtidigt som de upplevt ett mer mänskligt bemötande där FIA kunnat anpassa sig efter den person de har framför sig.

”...eftersom de inte är en myndighet så kunde dom liksom gå lite bakom det och vara lite mer anpassande...och ja, det gör väldigt stor skillnad...alltså när man är i den situationen... det blir verkligen individbaserat på ett helt annat sätt, det finns inte dom reglerna att följa, så som det kanske gör i en myndighet.” (deltagare 6)

## Handläggares trixande

Handläggare uttrycker att de ibland får ’trixa’ och gå utanför eller tänja på ramarna för vad som är regel eller norm inom deras myndighet. ”Vi får trixa lite liksom ja, utanför ramarna lite så, om man säger så, ja, jag begår ju inte direkt regelbrott, men skulle man granska mig så...skratt...skulle man kanske inte bli överlycklig.” (handläggare 6)

Handläggare uttrycker svårigheter med att både följa sin myndighets regler och ramverk och samtidigt möta deltagarnas behov. Deltagarna uppfattas som svåra att få ut på arbetsmarknaden. Handläggare menar att de inte är så attraktiva på arbetsmarknaden. Dock kan de bli mer attraktiva med hjälp av lönestöd. Regelverket beskrivs som alltför stramt för målgruppen vilket leder till att man försöker hitta lösningar på olika sätt. Ibland kan lösningen innebära att man samverkar med annan myndighet. Dock framkommer i intervjuerna att samverkan försvårats och möjligheten att ta del av FIA:s resurser begränsas av Arbetsförmedlingens upphandlade avtal med externa leverantörer. ”Arbetsförmedlingen, vi ska ju använda upphandlade tjänster i ett första läge... egentligen så ska vi inte använda oss av FIA”. (handläggare 3)

I andra fall uttrycks trixandet snarare vara avhängigt normer inom myndigheten. Deltagare från olika myndigheter uttrycker att kommunikation via telefon eller digitalt var rekommenderat som förstahandsalternativ i kontakt med klienter. Detta för att det ansågs vara mest effektivt.

*”Allt sker via telefon, i princip, hos mina kollegor...Jag får ha fysiska möten och då tänker jag ha det så länge man någonsin får, för jag anser att jag...när jag träffar en person så dels får jag bättre kontakt med den...Jag kan ju inte matcha en person till jobb, om hen inte kan ta sig utanför dörren, utan ligger i sängen när hen pratar med mig, men det kan ju inte jag veta... ”*

(handläggare 3)

Men bland handläggare kan begränsningen till telefon och digitala kontakter upplevas kontraproduktiv. I intervjuerna framkommer att dessa kontakter kan innebära att mycket information går under radarn och kännedomen om klienten blir därmed bristfällig vilket gör det svårt att fatta beslut om rätt insats.

## Arbetsgivares perspektiv

I intervjuerna med arbetsgivare framkommer en frustration främst beträffande de svårigheter de upplever att deltagarna har i kontakt med myndigheter och regelverk. I intervjuerna uttrycker de att det ofta förekommer krångel med myndigheter. Flera av arbetsgivarna har närmast daglig kontakt med deltagarna vilket ger dem inblick i hur deltagaren reagerar. Det finns även uppfattningar om de ekonomiska villkoren för deltagarna som arbetsgivarna inte tycker motsvarar de försök de gör att komma ut i arbetslivet. Frustration förekommer även beträffande deras egna kontakter med myndigheter. Dessa erfarenheter framkommer när de jämför coachernas arbetssätt med andra myndigheters arbetssätt.

Flera arbetsgivare saknar introduktion och uppföljning av praktikanter från Arbetsförmedling och kommun. Många gånger saknas relevant information om praktikanten vilket försvårar arbetsgivarens möjligheter att göra anpassningar. Vidare beskriver man att dessa praktikanter utsätts för ett alltför snabbt tempo. Dessa praktikanter upplevs av arbetsgivare vara mer otrygga och stressade.

*” Ibland så får jag praktikanter från Arbetsförmedlingen som bara kastas in och är inte alls mottagliga och har en sån stress på sig, och kanske inte varit på något jobb på jättelänge... eller man säger inte, den här personen har PTSD och sen tappar någon ett lock på golvet, så personen får ångestattack. Alltså sådana där grejer är ju FIA mycket duktigare på att informera om.”*

(arbetsgivare 2)

Vidare visar arbetsgivare frustration över brist på begriplig kommunikation mellan myndighet och deltagare som skapar otrygghet och ovisshet hos deltagaren. Ibland kan det handla om information som är svår att förstå den fullständiga innebörden av. Ibland kan kontakten vara bristfällig vilket förhindrar att undringar och frågor kan bli förklarade och besvarade.

*”...jag hade en annan tjej som kom via Arbetsförmedlingen, hon hade inte ens träffat sin handläggare...Bara över mejl och telefon. ..hon...det var ju många gånger hon grät för det blev missförstånd och hur ska det bli och så där, nu blev det ju bra, för jag anställde ju henne sen, för det är ju som sagt mitt mål, att anställa folk som kommer så”. (arbetsgivare 5)*

Det förekommer att arbetsgivare går in och stöttar i myndighetskontakter när de ser att deltagaren har uppenbara problem. Det kan handla om att få kontakt med rätt handläggare på en myndighet eller att få en information från en myndighet förklarad.

Vidare förekommer det i intervjuerna med arbetsgivare att dessa kontakter deltagarna har med myndigheter gör dem stressade och tycks ta deras energi.

*”Hon kan säga så här när hon ska vara ledig på en onsdag, så då på tisdagseftermiddagen så drar hon en djup suck och så tittar hon mig i ögonen och säger ja, imorgon måste jag ringa till Försäkringskassan, och så ser man hur hon skakar liksom... Det är ju en dags arbete för henne och ta ett sånt samtal”. (arbetsgivare 6)*

## **Bristande kännedom om anställning av personer med funktionsnedsättning**

I intervjuerna beskriver arbetsgivarna hur de själva upplever administrativa svårigheter i myndighetskontakter som har med deltagarna att göra. Flera arbetsgivare har små företag och har svårt att vara uppdaterade gentemot alla lagar och regler. Ofta beskrivs FIA:s underlättande arbete som en förutsättning för att det ska leda vidare till en anställning.

*”...jag hade ju inte kunnat rodda i det. För det första så har jag nog inte tid till det, och sen fattar jag inte heller... Jag har ingen aning vad det är för regler som gäller här och där då, för det är ju olika regler på Arbetsförmedlingen och det är olika regler hos Försäkringskassan, det är liksom hur man ska få ut sina pengar eller vad det är för bidrag dom går på. Jag har ingen aning, men det här har dom [coacherna i FIA] ju skött galant liksom”. (arbetsgivare 1)*

Här har FIA fungerat som en brygga mellan arbetsgivare och Arbetsförmedlingens regelverk. Genom initial information från FIA har arbetsgivare öppnat upp för en anställning.

Kännedom om insatser som ska möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden är inte bara bristande bland arbetsgivare. En av arbetsgivarna i ett större företag uttryckte att hen med hjälp av FIA fått informera sin HR-avdelning om insatser för anställning av person med funktionsnedsättning.

*” Ja, vi har inte jobbat så hemskt mkt med så här lönebidrag ...så det blev ju en liten upplärningsfas för min HR business partner...Dom var ju väldigt så där....inte oroliga ska jag inte säga, men dom var ganska så....tydliga med att ja, se nu verkligen till att du har koll på papperen...” (arbetsgivare 6)*

## Relationer som bärande strukturer

Coacherna bygger relationer främst med deltagare och arbetsgivare, men även med handläggare och andra aktörer och personer runt deltagaren såsom behandlare inom hälso- och sjukvård. Samtliga informanter uttrycker att coacherna är lätta att få tag på och ger snabb återkoppling samt att de är tydliga i sin kommunikation. Vidare ser samtliga informanter behov av fler coacher med FIA:s arbetssätt. Dock är det just konceptet med ett fåtal personer som har god kännedom om både deltagare och arbetsgivare och som är med under hela processen som man ser som framgångsrik.

I denna kategori ingår underkategorierna Relationer mellan coacher och deltagare, Relationer mellan coacher och arbetsgivare och Relationer mellan deltagare och handläggare.

Efter förberedelsesträckan som beskrivs i första kategorin fortsätter coacherna att upprätthålla kontakt och relationer. Relationerna de etablerat tycks bära för en uppriktig relation mellan coacherna och deltagarna och mellan coacherna och arbetsgivarna under arbetsträningen. I relationsbyggandet blir den egna personen en viktig del. Coacherna beskrivs återkommande i intervjuerna som familjära och personliga i sin framtoning.

## Relationer mellan coacher och deltagare

Deltagare beskriver att de upplever att coacherna på FIA från start aktivt arbetar för att bygga relationer som ska bära under arbetsträningen. I intervjuerna uttrycker deltagarna att de upplever ett personligt bemötande från coacherna.

*”...jag gick ju så pass mycket hos FIA, så att man lär ju...man lär ju känna personerna bakom också, och man får ju en annan relation...när man skulle till Arbetsförmedlingen så...det var ju så sällan, så man fick ju aldrig någon relation med den personen man pratade med...”*  
(deltagare 5)

Det framgår att den uppbyggda relationen mellan coacherna och deltagarna är grundläggande för att kunna avgöra rehabiliteringstakten. ” ... jag behövde inte

*känna den pressen att jag var tvungen och klara en viss procent, utan för mig var det liksom stort steg att bara ta sig ut någon timme om dagen så.” (deltagare 6)*

Vidare beskriver deltagare att coacherna på FIA hittar rätt utmaningsnivå för deltagaren och att de vet när de ska ”pusha” individen framåt i rehabiliteringsprocessen ”...pushade mig när jag behövde push och öka tiden och dom visste att jag gärna blir bekväm, så då var det liksom nu är det dags och öka igen, öka tiden, så vi märker att det går framåt, och pushade mig till och göra vissa uppgifter som jag inte var så bekväm med på jobbet...” (deltagare 8). Samtidigt uppger deltagarna att coacherna på FIA även vet när det är dags att bromsa och ta ett steg tillbaka”...man kunde prata med dom och dom sa så här, nej, men nu tar vi ett steg tillbaka, ta en vecka ledigt liksom, och dom var med mig hela vägen...” (deltagare 8)

Deltagarna beskriver att de utifrån sin situation får en anpassad rehabiliteringstakt och att coacherna på FIA möter dem på deras befintliga nivå. Det framgår tydligt att den uppbyggda relationen är avgörande för att detta ska vara möjligt och bidra till en hållbar förankring i arbetslivet. ”... ha kontakt med FIA har ju verkligen underlättat min resa till att få ett mer funktionellt liv...alltså ta sig framåt liksom...” (deltagare 6)

## Relationer mellan coacher och arbetsgivare

Under den initiala fasen som beskrivs i kategorin Lång förberedelsesträcka har en relation mellan arbetsgivare och coacher byggts upp som sedan vidmakthålls genom täta besök på arbetsplatsen. Arbetsgivarna inkluderas i coachernas uppföljning med deltagaren. Återkommande i intervjuerna med arbetsgivarna är hur de ser hur coacherna peppar, pushar och även backar när det behövs.

I intervjuerna lyfter arbetsgivarna att coacherna puffande kan vara tuff och att de sätter press på deltagaren. Arbetsgivarna uppfattar dock att det tuffa coachandet sker med visad omtanke. Den uppbyggda relationen mellan coacher och deltagare gör att man kan vara rak och tydlig och påminna deltagaren om dennes mål med att komma vidare ut i arbetslivet. ” Jag tycker dom är rätt tuffa emellanåt...men dom känner ju dom här, dom pratar ju rätt ofta och...men nu är det meningen att du ska vara här, eller du ska ta dit ut och du ska göra det, så att nu höjer vi...” (arbetsgivare 1)

Coacherna visar lyhördhet för arbetsgivarnas reaktioner. Händer något vet de att coacherna är lätta att få tag på och återkopplar snabbt. I intervjuerna uttrycker arbetsgivarna fördelen med att coacherna alltid är samma personer. De behöver varken leta efter rätt handläggare eller förklara vad saken gäller. Om något händer vet de att de snabbt kan få kontakt med coacherna. ”Om något bekymmer uppstår



*kan man maila dem och de hör av sig snabbt. Handläggare växlar ständigt på myndigheter. FIA är samma personer...de är mera personliga..”* (arbetsgivare 4)

För arbetsgivare är detta en trygghet både för dem själva och för medarbetare. Trygga medarbetare, menar de, gör ett bättre jobb och fungerar bättre i ett arbetssammanhang. *”Dom lägger så mycket tid på dem... så att de känner sig trygga, och även mig som arbetsgivare, att jag kan ta upp något, om det skulle vara något...”* (arbetsgivare 5)

Den fortsatta kontakten efter anställning uppskattas av arbetsgivare. De uttrycker det framför allt som ett tecken på engagemang för deltagaren men även en fortsatt möjlighet att få stöd från FIA om problem uppstår. Vidare innebär den fortsatta kontakten en öppning för att introducera nya deltagare. *”Då fortsatte ju dom att komma och besöka honom... med jämna mellanrum, både för och hålla kontakt då med mig, ...se hur det gick för Kim, det gav mig ett gott intryck .....alltså mänsklighet...”* (arbetsgivare 3)

## Relationer mellan deltagare och myndighetshandläggare

Kontakten med myndigheter beskrevs som något man kunde behöva stöd med. I intervjuerna framkom att det inte var ovanligt att det blev trassel i myndighetskontakten. Stöd från coacherna från FIA var uppskattat i möten med både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. *”...alltså utifrån mina erfarenheter, som den som är sjukskriven, så var det väldigt skönt att ha med någon som stöttade i dom kontakterna, för man har inte riktigt den orken”* (deltagare 6)

Det framgår i intervjuerna att deltagare upplever att samverkan mellan myndigheter och FIA kunde varit bättre.

*...alltså man märker att samverkan inte är ultimat, att dom hade någon som dom hade lite mer kontakt med på Försäkringskassan. Där hade man väl kanske önskat att...ja, främst från Försäkringskassans sida, att det hade funnits en större samverkan helt enkelt...* (deltagare 6)

Någon deltagare antar att tidigare erfarenheter av kontakt med myndigheter kan ha påverkat deras synsätt negativt vilket kan påverka relationen.

*”...i en utsatt situation kan man också vara mer rädd för myndigheter, man vill så gärna bli hjälpt, men många kanske har erfarenheter av att inte ha blivit hjälpta av myndigheter, och då är det jättebra och få komma någonstans där det är...ja, känns lite mer som och komma hem...dom sätter sig inte över en på samma sätt”* (deltagare 4)



Deltagare beskriver att de fått information och kommunicerat med myndighetshandläggare digitalt eller via telefon. Informationen kan ibland upplevas svårförståelig och det framgår ett behov av att få innebörden i informationen förtydligad. Det tycks handla mindre om att hantera kommunikationsverktygen digitalt utan snarare om att förstå, till fullo, innebörden i beslut och information. Vidare uttrycks en tröskel att kommunicera om känsliga personliga omständigheter via telefon eller digitalt till en handläggare man aldrig träffat.

## Parallella synsätt – solidaritet och produktivitet

I intervjuerna med arbetsgivarna framkommer två olika synsätt som löper parallellt med varandra. Solidaritetssynsättet är inriktat på att ge en person möjlighet att komma in i ett arbetssammanhang där man är öppen för att ta hänsyn till deltagarens svårigheter och behov av att få utvecklas. Det andra synsättet är inriktat på produktivitet och utförande av arbetsuppgifterna.

I denna kategori ingår underkategorierna Stötta uthålligheten, Se någon växa, och Introducerade och lojala medarbetare.

### Stötta uthålligheten

I intervjuerna framkommer hur arbetsgivarna stöttar deltagare när uthållighet och motivation sviktar. De uttrycker att alla måste få chansen och få komma in i en arbetsgemenskap och de är medvetna om deltagarnas hinder och ovana vid att fungera i en arbetsroll. Till exempel uppmuntrar en arbetsgivare deltagaren till att komma till arbetsplatsen och bara ta en fika när allt känns tungt. I ett annat fall beskriver arbetsgivaren hur deltagaren är beredd att ge upp men arbetsgivaren visar på möjligheten till nya försök.

I intervjuerna uttrycker arbetsgivarna att de vill och förväntar sig att man gör sitt bästa. Samtidigt uppskattar och förväntar de sig att deltagaren är ärlig både med vad man klarar av och om man upplever svårigheter. En ärlig relation betonas. De uttrycker att det är tillåtet att må sämre på jobbet och i intervjuerna framkommer flera exempel på hur de anpassar arbetsuppgifterna utifrån deltagarens mående. Exempelvis får en deltagare vara på lagret i stället för bland kunder när hen mår dåligt.

Alla dessa bemötanden signalerar att deltagaren är välkommen till arbetsplatsen. I intervjuerna återger arbetsgivarna deltagares upplevelser av att ha varit på flera praktikplatser som aldrig mynnat ut i en anställning vilket kan ha lett till att inte våga ha förväntningar om att få vara kvar på en arbetsplats.

*”hon hade en tendens att lite ge upp, om hon märker att nej, men det här kommer inte och fungera...hon hade liksom aldrig fastnat ...aldrig fått en plats någon annanstans. Det har alltid varit ett halvår – ett år och sen så ska hon byta praktikplats.” (arbetsgivare 6)*

## Se någon växa

Flera arbetsgivare beskriver hur deltagare som varit eller är hos dem har utvecklats. De ger ett backspegelperspektiv på hur deltagaren utvecklats på flera plan. Många har börjat med endast några timmar per vecka och som arbetsgivare uttrycker, varit helt slut efter bara någon timma på arbetsplatsen. De beskriver även hur de har utvecklats socialt och kommunikativt. Från att ha varit tillbakadragna och ängsliga och undvikit sociala kontakter till att våga bemöta både arbetskamrater och kunder. Vidare beskrivs utveckling i termer av att behärska olika arbetsuppgifter och ett mera uttalat ansvarstagande.

I en del av intervjuerna med arbetsgivarna framkommer hur hela arbetsgruppen kan vara engagerad i att stötta deltagaren till att fungera både med arbetsuppgifter och i arbetsgruppen. Att se en deltagare växa och utvecklas beskrivs som en stark upplevelse för hela arbetsgruppen. De beskriver deltagarens växande som en process som är engagerande och krävande men samtidigt en process som ger ett mervärde både för dem själva och arbetsplatsen. *”Det här är ju bland det finaste jag har gjort som chef... Kim är det finaste jag har åstadkommit som chef... utan tvekan.” (arbetsgivare 6)*

## Introducerade och lojala medarbetare

I produktivitetssynsättet framhävs utförandet av arbetsuppgifterna. Flera arbetsgivare som anställt deltagare från FIA uttrycker att de uppskattar och värdesätter dessa medarbetare på ett särskilt sätt. I intervjuerna framkommer att de sätter värde på att få arbetskraft som de känner och som de vet vad de klarar. Den långa arbetsträningsperioden på arbetsplatsen innebär att deltagaren är väl insatt i arbetsuppgifter och hur arbetsplatsen fungerar. Arbetsträningsperioden har gett möjlighet att lära känna varandra som personer. Detta beskrivs av arbetsgivare som en stor fördel jämfört med om man skulle betala en nyanställd under en inlärningsperiod. Vid anställningen av deltagare från FIA är de upplärda så de kan jobbet vid anställning. *”...i och med att dom har varit här så länge och arbetstränat, då har man ju fått en...ja, dom har ju fått en gratisutbildning, jag behöver liksom inte ta in någon som är ny och betala för timmar så att dom ska lära sig och gå bredvid någon el så där.” (arbetsgivare 2)*

Vidare beskriver arbetsgivarna att de upplever deltagare från FIA som lojala medarbetare. *”Jag skulle kunna sparka nittio procent av alla andra och behålla honom.” (arbetsgivare 1)* Även om deras produktivitet är begränsad ställer de upp och gör det som behöver göras. De visar solidaritet med arbetsgivare och arbetsplats och beskrivs som lojala medarbetare. I intervjuerna med arbetsgivare uttrycks tacksamhet över att ha dem som

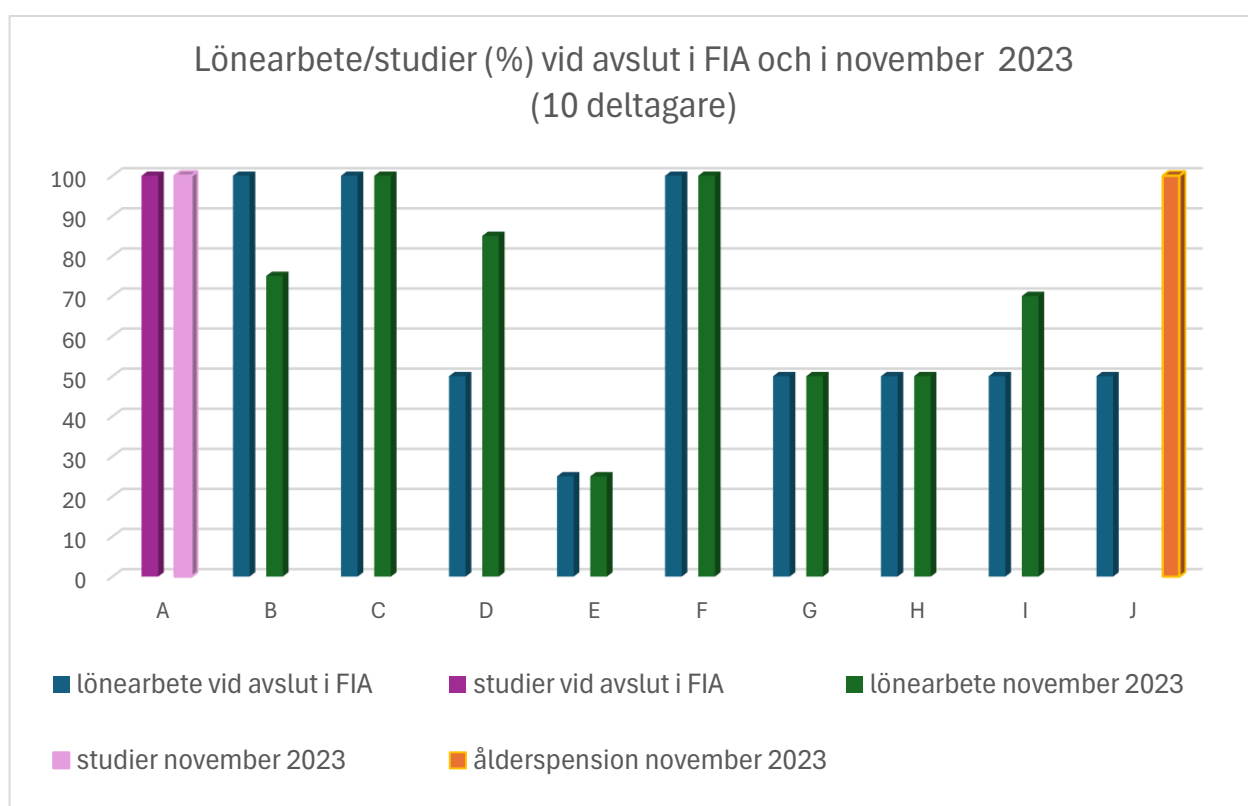
anställda. Det framkommer även en fundering över om denna tacksamhet är ömsesidig dvs att lojaliteten och solidariteten som deltagaren visar kan vara tecken på tacksamhet över att ha fått en anställning. *”Jag är ju tacksam att jag har dom liksom ....och sen vet jag inte, dom kanske är tacksamma att dom har fått chansen, jag vet inte, och då ställer dom upp.”* (arbetsgivare 3)

## Resultat enkäter

Nedan redovisas resultat från enkätfrågorna om försörjning, arbetsomfattning, hur länge man varit anställd och om man är kvar hos samma arbetsgivare. Vidare görs en jämförelse med frånvaro från arbetsmarknaden före start i FIA.

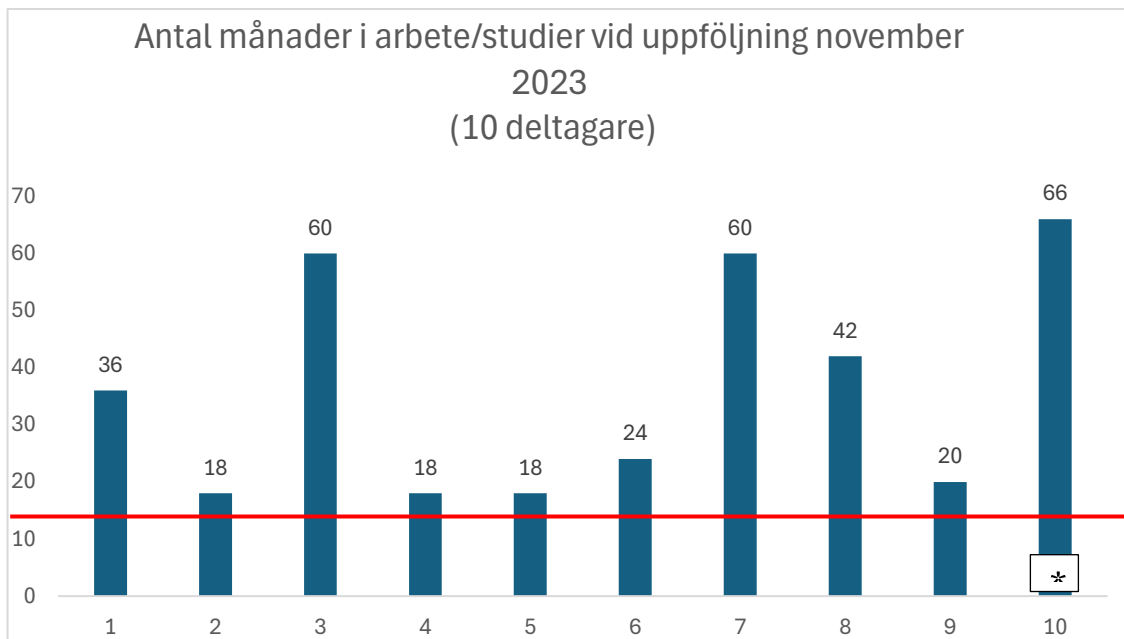
### Hållbarhet i anställningen

Tio deltagare som avslutats till arbete eller studier i någon grad besvarade frågorna. De hade påbörjat anställning eller studier mellan 2018–2020. Samtliga var kvar i arbete eller studier vid tiden för uppföljning (november 2023) utom en person som hade ålderspension. I ett fall hade arbetsutbudet minskat vid uppföljningen jämfört med vid avslut i FIA. I två fall hade arbetsutbudet ökat vid uppföljningen jämfört med vid avslut i FIA (se figur 1).



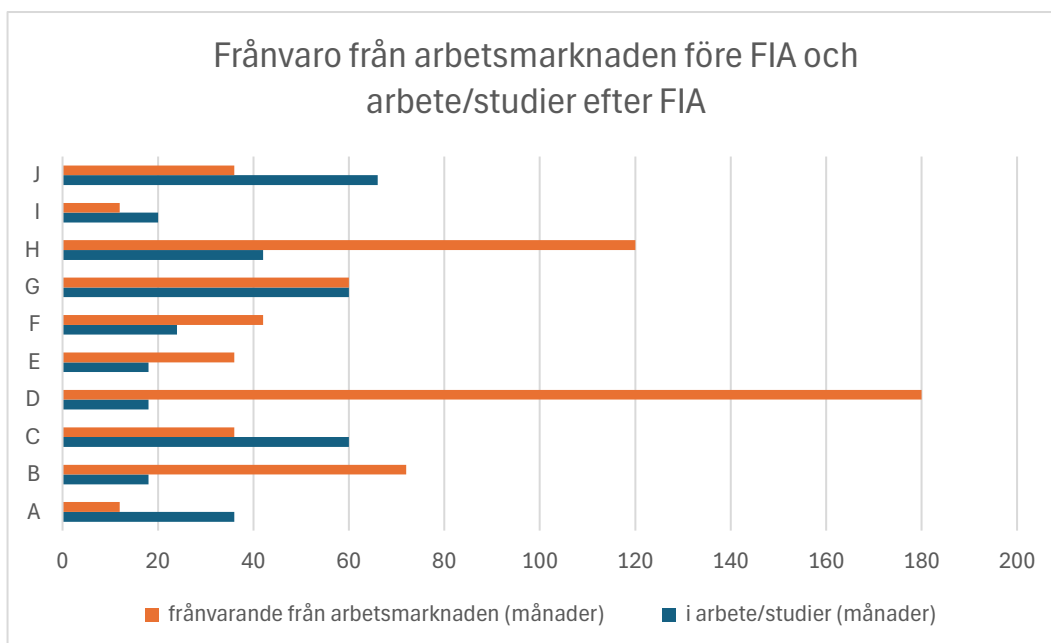
Figur 1. Lönearbete/studier (%) vid avslut i FIA och i november 2023.

Beträffande hållbarhet i arbetslivet utifrån aspekten varaktighet hade samtliga varit i arbete mellan 18 månader och över fem år. Ett år i arbetslivet är ett av de högre måtten för att mäta hållbarhet. Samtliga deltagare har således med god marginal uppnått hållbarhet mätt utifrån aspekten varaktighet (se figur 2). Av de 10 tillfrågade deltagarna var 7 kvar hos samma arbetsgivare. En hade gått i pension, en studerade och en hade bytt arbetsplats. Att det stora flertalet var kvar på samma arbetsplats kan var en indikation på det andra kriteriet på hållbarhet i arbetslivet det vill säga upplevelse av stabilitet och utveckling i anställningen.



Figur 2. Antal månader i arbete/studier. 0 på y-axeln motsvarar tiden för uppföljning, november 2023. \* ålderspension sen juni 2023.

Varaktigheten i anställningen kan ställas i relation till hur länge deltagarna varit frånvarande från arbetsmarknaden. Frånvaron från arbetsmarknaden före start i FIA hade i samtliga fall varit långvarig. Den varierade från ett år till 15 år. För en del innebar detta att man i stort sett inte hade någon arbetslivserfarenhet. Se figur 3.



Figur 3. Frånvaro från arbetsmarknaden före FIA och arbete/studier efter FIA.

## Diskussion

Utifrån det presenterade resultatet framgår det att flera faktorer kan ha bidragit till hållbarhet i arbetslivet hos deltagarna. Nedan diskuteras några som kan ha betydelse för den hållbara förankringen.

### Tid för förberedelse

I resultatet under kategorin Lång förberedelsesträcka beskrivs hur valet av praktikplats är väl förankrat hos deltagaren och görs utifrån dennes intressen och värderingar. Detta ligger i linje med kapabilitetsansatsen som betonar att människor ska ges möjlighet att vara och göra det de värdesätter, vilket varierar mellan individer (Sen, 2002; Robeyns, 2005). Att förberedelsesträckan ses som lång kan uppfattas som något negativt. Dock är just tid något som kan behövas i så omfattande omställningsprocesser som övergången från en passiv tillvaro med få arenor utanför hemmet till aktivt deltagande på en arbetsplats. Tid och långsiktighet betonas av både handläggare och arbetsgivare, detta trots att det finns en uppfattning om att arbetslivsinriktad rehabilitering ska ske så snabbt som möjligt. Att den arbetslivsinriktade rehabiliteringen ska vara tidig och snabb har betonats sen 90-talet (Wall et al., 2019) vilket det enligt Seing et al. (2015) saknas övertygande evidens för. Däremot finns enligt Wall et al. (2019) studier som pekar på att personer med svårare och bestående funktionsnedsättning och med liten eller obefintlig arbetslivserfarenhet inte alls har någon vinning av snabba åtgärder. Flera av deltagarna hade varit frånvarande från arbetsmarknaden under många år och några hade i stort sett ingen erfarenhet av att arbeta.

I många rehabiliteringssammanhang betonas hälsolitteracitet, dvs förmågan att ta till sig och använda information som har med hälsa att göra. Från hälsolitteracitet har ett mera systeminriktat begrepp introducerats som har med människors förståelse för socialförsäkringssystemet att göra, nämligen socialförsäkringslitteracitet (Försäkringskassan, 2022). I rapporten från Försäkringskassan (2022) ges följande definition:

*”Socialförsäkringslitteracitet avser i vilken utsträckning individer kan skaffa, förstå och agera utifrån information i ett socialförsäkringssystem, relaterat till begripligheten i den information som systemet tillhandahåller.”* (sid.5, Försäkringskassan, 2022).

Dessa litteracitetsbegrepp är viktiga och användbara men båda, och framför allt begreppet socialförsäkringslitteracitet sätter fokus på försörjning från socialförsäkringen. I rehabilitering till arbete i allmänhet och för personer med liten eller ingen erfarenhet av arbete i synnerhet, kan en annan form av litteracitet, arbetslitteracitet, vara mera betydelsefull (ABC Life Literacy Canada). Arbetslitteracitet är de färdigheter som anställda behöver för att fungera i en arbetssituation och

kunna hantera kraven i sitt jobb på ett hälsosamt och produktivt sätt samt veta hur man agerar i en arbetssituation. Arbetslitteracitet kan även förstås som ett mera övergripande begrepp och inkludera att veta och förstå vad det innebär att vara anställd och ha en lön och vilken inverkan detta kan ha på livssituationen. För personer som saknar erfarenhet från arbetsmarknaden kan ett arbete uppfattas som krävande och obegripligt. I resultatet framgår att coacherna stödjer deltagarna och har nära kontakt med dem både före och under praktiken. De reagerar snabbt på signaler från arbetsgivare. Detta indikerar att de stöttar deltagarna i att utveckla sin arbetslitteracitet.

Vidare i kategorin Lång förberedelsesträcka framkommer hur arbetsgivarna är välinformerade och fått möjlighet att förankra beslut om att ta emot en deltagare som har behov av anpassade omständigheter. I resultatet från samtliga informanter framkommer att FIA har en grundläggande och förutsättningslös kontakt med arbetsgivaren innan deltagaren medverkar. I denna kontakt får arbetsgivaren information om begränsningar tillsammans med de resurser som individen har. Att lämna denna information är förankrat hos deltagare. I en studie av Shankar et al. (2021) framhålls betydelsen av en ärlig och öppen relation där begränsningar lyfts fram för arbetsgivaren. Arbetsgivarna såg denna ärlighet och öppenhet som en förutsättning för att kunna anpassa arbetsuppgifter och omständigheter på arbetsplatsen. Ärlighet och öppenhet är något som lyfts genomgående bland de intervjuade arbetsgivarna i denna studie. Även Hyggen och Solstad-Vedeler (2021) lyfter arbetsgivares behov av att vara väl förberedda. I intervjuerna om FIA:s arbetssätt framkommer att arbetsgivare är väl informerade och förberedda för att möta deltagarnas behov.

I intervjuerna med arbetsgivarna framkom hur de diskuterat med övriga medarbetare om att ta emot en deltagare i behov av anpassningar i arbetssituationen. Även arbetsgivarna i Hyggen och Solstad-Vedeler's studie (2021) framhöll vikten av att övrig personal var informerad och införstådd med att ta emot en praktikant med begränsad arbetsförmåga. Denna förankring hos medarbetare öppnar upp för ett välkomnande och inkluderande bemötande från hela arbetsgruppen. En grundläggande förutsättning för en lyckad anställning är att den anställde känner sig socialt inkluderad och har möjlighet att använda de kompetenser man har (Hopkins, 2020). I intervjuerna med deltagare bekräftades att de upplevde att medarbetarna på arbetsplatsen var informerade och visade förståelse för deras behov.

Underkategorin Mäkla och matcha fanns med även i den förra utvärderingen av FIA från 2016 (Jansson, 2016). Att mäkla, det vill säga göra förarbeten hos vardera

parten innan de förs samman och träffas, lyfts som en viktig aspekt för att introducera personer med svårighet att komma in på arbetsmarknaden. I studien av Aksnes (2019) beskrivs jobbcoachers arbetssätt som koordinerat mellan två diskurser, en välfärdsdiskurs och en arbetsmarknadsdiskurs. I välfärdsdiskursen framkommer jobbcoachernas kännedom om välfärdsinsatser och om individens begränsningar och tillgångar. Vad gäller arbetsmarknadsdiskursen framkommer den i förståelse för arbetsgivarens produktivetsförväntningar och innebörden av att driva ett företag eller en verksamhet (Aksnes, 2019). Att förhålla sig till parallella diskurser visar sig även i intervjuerna med arbetsgivarna i denna utvärdering. I kategorin Parallella synsätt – solidaritet och produktivitet framträder både ett uttalat solidaritetstänkande som är sammanflätat med ett produktivitetstänkande. I studien av Aksnes (2019) betonas vikten av att förstå och integrera båda dessa båda diskurser.

## Engagerade arbetsgivare

I resultatet beskrev arbetsgivare hur värdefullt de upplevt möjligheten att ta emot en person med funktionsnedsättning i praktik som kan leda vidare till en anställning. Det beskrevs som ett värde både för dem själva och för arbetsgruppen att få stötta en person till att utvecklas och fungera med arbetsuppgifter och i ett arbetslag. Flera arbetsgivare menade att dessa medarbetare var särskilt uppskattade. De beskrevs som lojala och solidariska. Arbetsgivarnas tydliga och påtagliga tillfredsställelse med dessa medarbetare står i viss kontrast till handläggares beskrivning av målgruppen som de menar inte är så attraktiv på arbetsmarknaden. En förklaring till handläggarnas mindre hoppfulla syn kan bero på att man endast sett och har erfarenhet av hindren för arbete och inte är med i processen när deltagaren kommit in i och får möjlighet att växa i ett stödande arbetssammanhang.

Det engagemang som framkommer i kategorin Produktivets- och solidaritetsdiskurs har gett både arbetsgivare och enligt arbetsgivarna även medarbetare en positiv känsla av att se någon växa och vara delaktiga i att ge stöd. Engagemanget hos arbetsgivarna kan ha initierats av coacherna i FIA då de presenterat deltagarens både resurser och behov samtidigt som man utforskat arbetsgivarens behov och möjligheter. Redan i detta stadium, innan arbetsgivare och deltagare har träffats kan tankar om hur man kan möta deltagaren och använda dennes resurser ha väckts hos arbetsgivaren. Detta tillvägagångssätt att inkludera arbetsgivare och arbetsplatser på ett tidigt stadium har prövats och beforskats i Norge (Aksnes, 2019; Hyggen & Vedeler, 2021). I Norge har arbetsmarknadsmyndigheter, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer tecknat avtal om samarbete för att främja en inkluderande arbetsmarknad. I detta



samarbete betonas både företagets behov och anpassningsstrategier för deltagaren (Aksnes, 2019).

Solidaritetsdiskursen som uttrycktes bland de intervjuade arbetsgivarna kan relateras till Durkheims (1933/2013) tankar om altruism. Durkheim (1858–1917) var en fransk sociolog och filosof som intresserade sig för arbetsdelningens betydelse för att hålla samman ett samhälle. Till skillnad från Marx, som menade att arbetsdelningen i industrisamhället fungerade alienerande på individen, såg Durkheim arbetsdelningen som något som kunde skapa beroende och solidaritet mellan människor. Durkheim såg arbetsdelningen som en möjlighet för individen att utveckla sina unika talanger samtidigt som arbetsdelningen skapade beroende och solidaritet mellan människor. Durkheim betonar således den altruistiska aspekten av att arbeta. Det känslomässiga engagemang som framkommer i intervjuerna med arbetsgivarna kan vara uttryck för ett slags altruism, som tycks gå bortom ett socialt ansvarstagande, genom att man gör något för någon annan i bemärkelsen ger någon möjlighet att bli inkluderad i ett arbetssammanhang.

## Digitaliserade och distanserade myndigheter

Flera arbetsgivare uttrycker att de får stötta deltagaren/den anställde i kontakten med myndigheter och då särskilt kontakten med Arbetsförmedlingen. Denna erfarenhet överensstämmer med vad som beskrivs i en rapport från SKR (2024). I denna rapport framkommer att kommunerna får stötta personer med åtgärder som man anser borde utföras av Arbetsförmedlingen. I stort sett samtliga kommuner rapporterar att de får stödja individen med uppgifter som att hantera sitt ärende, tolka beslut och göra aktivitetsrapportering. I resultatet från intervjuerna med arbetsgivare och deltagare uttrycks frustration över den bristande kommunikationen mellan en ansvarig myndighet och den enskilda individen. I intervjuerna med handläggare framkom att man inom respektive verksamhet rekommenderades att främst ha kontakt digitalt eller via telefon. Personliga möten uppmanades att användas mera begränsat. Detta ligger i linje med Arbetsförmedlingens egna erfarenheter. I Arbetsförmedlingens rapport (2022) framgår det att antalet inskrivna med registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har minskat. En förklaring till detta som framförs i denna rapport är att större antalet besök skett digitalt vilket gör att funktionsnedsättning kan vara svårare att upptäcka.

Utifrån intervjuerna får man uppfattningen att information som man får digitalt eller via telefon är svårare att uppfatta och att till fullo förstå syfte och innebörd med ett beslut eller en information från myndigheten. Svårigheten tycks därmed inte bara vara den digitala kommunikationen i sig utan snarare en informativ dimension utöver den digitala. De ställningstagande individen ska göra och de frågeställningar individen ska svara på utifrån den digitalt förmedlade informationen kan vara svår

att förstå både beträffande syfte, innebörd och konsekvenser.

## Stöd och efterstöd

I intervjuerna med både deltagare och handläggare var det inte ovanligt att FIA hade kommit i åtanke när insatser från socialtjänsten eller Arbetsförmedlingen inte fungerat eller ansetts som mindre lämpliga. Genom FIA får deltagarna större möjlighet att arbetsträna utifrån egna förutsättningar. Coacherna försöker anpassa arbetstider efter deltagarens förmåga. I intervjuerna med deltagarna framkommer att de känner att coacherna har förståelse för deras situation vilket underlättar processen i att återgå i arbetet. Studien av Asknes (2019) bekräftar att det coachande arbetet innefattar att agera gränsöverskridande och hitta kreativa lösningar. Detta arbetssätt står i kontrast till det som beskrivs i en rapport från SKR (2024). Denna rapport visar att personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga får mindre stöd än övriga deltagare i de av Arbetsförmedlingen upphandlade insatserna (SKR, 2024). Stödet, som i snitt innebär 1–2 timmar per vecka, bedöms som bristfälligt, speciellt med tanke på de som står allra längst från arbetsmarknaden. Stödet som ges är dessutom likformigt, det vill säga alla får liknande insatser, oftast i form av matchning, vilket har bedömts som en nackdel då det inte svarar mot de individuella behoven. Behov av individuella insatser blir särskilt accentuerade bland personer med nedsatt arbetsförmåga. Statistik visar att arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är en grupp som är i behov av effektivt stöd för att komma i arbete (Arbetsförmedlingen, 2022). Det framgår även tydligt i intervjuerna med deltagarna att kontakten med FIA:s coacher upplevts unik och avgörande för att kunna göra framsteg i den rehabiliterande processen där coacherna identifierat deltagarnas behov av stöd. Enligt kapabilitetsansatsen har coacherna därmed agerat som omvandlingsfaktorer genom att eliminera hinder och stödja tillgång till potentiella funktioner (Sen, 2002; Robeyns, 2005). Deltagaren har fått en ökad möjlighet att välja att vara och göra det hen värdesätter.

FIA:s coacher lägger mycket tid på att hitta en lämplig arbetsplats där förutsättningarna i miljön ska vara lämpliga och att eventuella anpassningar förberetts för att ge deltagare en trygg och säker start för rehabiliteringen vilket även Hyggen och Solstad-Vedeler (2021) betonar. Taylor (2020) menar att vid en utforskande fas när individen är osäker på sin kapacitet, som påbörjan av arbetsträning innebär, krävs en trygg miljö. Coacherna upprätthåller kontakten med deltagare och arbetsgivare och behovet styr kontinuiteten. I takt med att deltagaren etablerar sig på arbetsplatsen minskar behovet och deltagarna växer i sin roll som arbetande person. Taylor (2020) beskriver att kompetens är ett stadium i förändringsprocessen där personen lever upp till kraven i situationen genom att förbättra och anpassa sig till omgivningens förväntningar. Färdigheter utvecklas

och nya vanor upprättas som stödjer aktivitetsutförandet. Utifrån intervjuer med deltagare och arbetsgivare framgår det att deltagaren blir en del av arbetslaget och vågar ta mer plats. Deltagare beskriver även hur de växer in i en arbetstagarroll och hur deras liv förändras. Taylor (2020) beskriver prestation som ett stadium i förändringsprocessen där personen har tillräckligt med färdigheter och vanor för att kunna vara delaktig fullt ut i arbetet. Detta medför att aktivitetsidentiteten omformas och att rutiner och roller anpassas för att upprätthålla aktivitetskompetens.

Coacherna i FIA erbjuder det man kallar efterstöd, att man har återkommande kontakt med deltagare och arbetsplats under en längre tid efter anställningen. I intervjuerna med deltagarna framkom att man inte upplevt stort behov av efterstöd men ändå uppskattat att det funnits och att det upplevts som en trygghet. Trots att man inte känt behov av efterstödet upplevdes vetskapen om att stödet fanns som en trygghet och sågs som avgörande för att kunna fortsätta arbeta och utmana sig själva. Man vet att FIA endast är ett samtal bort. I intervjuerna med arbetsgivarna beskrevs detta stöd som ofta skedde i form av personliga besök på arbetsplatsen, som en positiv och uppskattad gest och upplevdes som ett verkligt engagemang. I en kanadensisk studie av hållbarhet i anställningen efter en Supported Employment insats fann man att fortlöpande kontakt med arbetsgivare och arbetstagare var av stor betydelse för att undvika onödigt avslut av anställningen (Shankar et al, 2021).

I underkategorin Introducerade och lojala medarbetare lyfts fördelen med att anställa en person som man har lärt känna och som redan är introducerad på arbetsplatsen. Denna fördel lyfts även bland norska arbetsgivare (Hyggen & Vedeler, 2021). Arbetsträning sågs som den bästa formen av anställningsintervju. I stället för att träffa en arbetssökande under ca 1 timma hade man möjlighet att träffa dem och se deras arbetskapacitet under en längre period. Arbetsträning sågs således som ett sätt att rekrytera en ny medarbetare. Att arbetsträningen verkligen ska leda fram till en anställning är också något som coacherna i FIA poängterar när de introducerar sin verksamhet gentemot arbetsgivarna. En risk med alltför lång arbetsträning är att deltagaren kan bli och känna sig utnyttjad. Här kan gränsen mellan att känna sig nyttjad och känna sig utnyttjad vara tunn. Under arbetsträningsperioden får arbetsgivare dessutom en möjlighet att lära upp deltagaren på ett för arbetsplatsen lämpligt sätt. I en studie av arbetsgivares syn på arbetsförmåga framkom att arbetsgivare såg sig som medskapande i att forma arbetsförmågan så att den skulle passa in på arbetsplatsen (Jansson m.fl, 2015).

### **Synliggöra osynliggjord arbetskraft**

FIA:s arbetssätt innebär direktkontakt med arbetsgivare. I intervjuerna med arbetsgivare framkom bristande kännedom om stödinsatser vid anställning av en person med funktionsnedsättning. Regelverk och insatser administrerade via

Arbetsförmedlingen som ska fungera som stöd för personer med funktionsnedsättning och möjliggöra anställning är många gånger okända för arbetsgivare. När de får upplysning om dem, exempelvis information om subventionerade anställningar, framgår det i intervjuerna att reglerna fortfarande upplevs så komplicerade att arbetsgivaren inte tycker sig ha tid och möjlighet att sätta sig in i dem. Vidare i den tidigare utvärderingen från 2016 beskrev arbetsgivare hur denna arbetskraft, personer med funktionsnedsättning, sällan nådde fram till dem. Någon arbetsgivare uttryckte att dessa personer mötte han aldrig på jobbmässor eller liknande forum. Sett ur ett kapabilitetsperspektiv (Sen, 2002; Robeyns, 2005) skulle man kunna dra slutsatsen att välfärden som omvandlingsfaktor borde fungera mera möjliggörande och på ett strukturerat sätt erbjuda möten mellan arbetssökande med funktionsnedsättning och arbetsgivare.

## Referenser

ABC Life Literacy Canada. <https://abclifeliteracy.ca/workplace-literacy/>

Aksnes, S. Y. (2019). Engaging employers in vocational rehabilitation: understanding the new significance of knowledge brokers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(1), 73-84.

Arbetsförmedlingen (2022). Förekomst av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga Återrapport om att åstadkomma väl fungerande bedömningar.

Arbetsförmedlingen (2023). Återrapport. Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden.

Durkheim, É. (2013). The division of labor in society. Digireads.com (Originalverket publicerat 1933).

Egdell, V., & Beck, V. (2020). A capability approach to understand the scarring effects of unemployment and job insecurity: Developing the research agenda. *Work, Employment and Society*, 34(5), 937-948.

Försäkringskassan. (2022) Socialförsäkrings-litteracitet. Utveckling av ett nytt begrepp och mätinstrument. Forskarrapport 2022:3.

Försäkringskassan. (2024:2) Att få och behålla ett arbete. *Hållbarhet i arbetslivet för personer med intellektuell funktionsnedsättning*. Forskarrapport 2024:2.

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.df98ce918b78648b6e3ab/1705654188648/att-fa-och-behalla-ett-arbete-forskarrapport-2024-2.pdf>

Hopkins, S. (2020). '[We] have to do differently and better, [we] have to change': a literature review on facilitators of meaningful and sustainable employment for people with disabilities.

Hyggen, C., & Vedeler, J. S. (2021). Employer Engagement and Active Labour Market Policies. Evidence from a Norwegian Multi-Method Study. *Social Policy and Society: A Journal of the Social Policy Association*, 20(4), 548–560. <https://doi.org/10.1017/S1474746420000421>

Jansson, I. (2016). Utvärdering av FIA. Hälsohögskolan, Jönköping University.

Jansson, I., Björklund, A., Perseius, K. I., & Gunnarsson, A. B. (2015). The concept of work ability from the view point of employers. *Work*, 52(1), 153-167.

Kristensson, J. (2014). *Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik för studenter inom hälso- och vårdvetenskap* (1. utg.). Natur & Kultur.

Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser. Hämtad 240515 från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20031210-om-finansiell-samordning-av\\_sfs-2003-1210/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20031210-om-finansiell-samordning-av_sfs-2003-1210/)

Landstad, B. J., & Vinberg, S. (2023). *Rehabiliteringsvetenskap: perspektiv, aktörer och strategier för hälsa i arbetslivet* (Fjärde upplagan). Studentlitteratur.

- Lindgren, B.-M., Lundman, B., & Graneheim, U. H. (2020). Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. *International Journal of Nursing Studies*, 108, 103632–103632. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- Regeringskansliet (2021). 2021 – Sveriges genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling. Regeringskansliet.
- Regeringskansliet (2022). 2022 – Delrapport – Kansliet för hållbart arbetsliv. Regeringskansliet. <https://www.regeringen.se/contentassets/69b5f6ae015b487c97757b3c5c0a9393/delrapport--kansliet-for-hallbart-arbetsliv.pdf>
- Robeyns, I. (2005). The capability approach: a theoretical survey. *Journal of human development*, 6(1), 93-117.
- SCB (2015) Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2015.
- SCB (2023a) Långtidsarbetslösa 2005–2023 Temarapport 2023:3.
- SCB (2023b). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023.
- Seing, I., MacEachen, E., Ståhl, C., & Ekberg, K. (2015). Early-return-to-work in the context of an intensification of working life and changing employment relationships. *Journal of occupational rehabilitation*, 25, 74-85.
- Sen A. Utveckling som frihet. Göteborg, Daidalos. 2002. 8
- SFS nr: 2003:1210 Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20031210-om-finansiell-samordning-av\\_sfs-2003-1210/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20031210-om-finansiell-samordning-av_sfs-2003-1210/)
- Shankar, J., Li, L., & Tan, S. (2021). Work experiences and challenges to employment sustainability for people with mental illness in supported employment programs. *SAGE Open*, 11(3)
- SKR (Sveriges kommuner och regioner) (2024). Från bidrag till jobb – underlag till regeringens aktivitetskravsreform – del 2
- Socialdepartementet (2022). Delrapport – Kansliet för hållbart arbetsliv. Hämtad 24 05 27 från <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2022/06/delrapport--kansliet-for-hallbart-arbetsliv/>
- Stihl M. (2018). *MI – Motiverande samtal i praktiken: Hjälpa människor till varaktig förändring*. Gothia Kompetens AB.
- Taylor, R. R., Falk, K., Thurban, C., Kielhofner, G., & Falk, C. (2020). *Kielhofners model of human occupation : teori och tillämpning* (Andra upplagan). Studentlitteratur.
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., ... & Van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability—definition, conceptualization, and implications: a perspective based on the capability approach. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 71-79.
- Wall, E., Selander, J., & Bergman, J. (2019). Makt och motstånd i rehabiliteringsprocessen. *Sociologisk forskning*, 56(3/4), 289–310.

