TID, TÅLAMOD OCH TILLIT

Om Navigatorportens stöd till unga med kognitiva funktionsnedsättningar

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Redaktör: Joakim Tranquist

TID, TÅLAMOD OCH TILLIT

Om Navigatorportens stöd till unga med kognitiva funktionsnedsättningar

Redaktör: Joakim Tranquist

TRANQUIST UTVÄRDERING

Tranquist Utvärdering AB
Björkgatan 13
234 31 Lomma
www.utvardering.se

ANSVARIG UTGIVARE: Tranquist Utvärdering AB
UTGIVNINGSÅR: 2014
PROJEKTLEDARE: Jessica Tranquist
REDAKTÖR: Joakim Tranquist
TEXTER: Lotta Solding (Ordspråk) och Joakim Tranquist
FOTOGRAFER: Jonathan Helgesson och Jerry Erdenvik (Navigatorporten)
GRAFISK FORMGIVNING: Johanna Åkerberg (Åkerbergs)
FAKTAGRANSKNING: Helene Tranquist (Pedagogiskt Perspektiv AB)
KONTAKTPERSON NAVIGATORPORTEN: Chiquita Persson, tel: 0454-811 48, 0702-66 62 93

TRYCK: Vollsjö Tryck AB, 2014
ISBN: 978-91-982110-0-9

Innehåll

01 | INLEDNING 5
02 | EUROPEISKA SOCIALFONDEN 8
CHRISTOFFER 14
03 | KOGNITIVA FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR – AUTISMSPEKTRUMTILLSTÅND 16
TERES 30
04 | NAVIGATORPORTEN – EN VERKSAMHET MED GRUND I TEORI OCH PRAKTIK 32
05 | TEACCH 34
06 | SUPPORTED EMPLOYMENT 40
TONY 48
07 | NAVIGATORPORTEN VÄXER FRAM 50
OSKAR 60
08 | ARBETET I NAVIGATORPORTEN 62
EMIL 80
09 | VÄLBEFINNANDE PÅ JOBBET – EN KOMMENTAR OM NAVIGATORPORTEN 82
REFERENSER 96

01 | Inledning

”Tänk så lite jag visste om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, tydliggörande pedagogik och kognitiva begränsningar när jag började jobba med ungdomar 2001” sa jag. ”Och tänk vad mycket vi har lärt oss på de här fyra åren med Navigatorporten!” sa Lasse. ”Ja, och tänk så mycket mer vi kommer att veta om tio år!” sa Urban.

För så är det, lärandet är en livslång process. Vi har fått möjlighet att bygga vidare på tidigare erfarenheter. Vi har gått från samverkan i projektform till en permanent samverkansplattform. Att jobba i projekt innebär att man inte alltid har alla svar, men vi som jobbat i Navigatorporten drivs alla av viljan att förändra och förbättra det som inte fungerar.

Ibland har vi blivit irriterade över regler och resursbrist hos våra samverkansparter. Ibland har vi blivit frustrerade på deltagare som inte vill ta emot det stöd de har rätt till. Ibland har vi blivit upprörda över bristen på socioekonomiskt tänk i politiken. Men någonstans har vi landat i tesen ”Ting tar tid” och även om egenskaperna ”eldsjäl” och ”tålmodig” kan tyckas motsägelsefulla i en och samma person, så är det just den dynamiken som varit framgångsfaktorn i vårt projekt.

”Om vi skulle dela med oss lite tips och trix, då?”

När vi fick möjligheten till ett års förlängd projekttid så föddes tanken att samla våra erfarenheter i en lite mer användarvänlig metodbok i stället för en traditionell projektrapport.

DENNA BOK ÄR TÄNKT TILL:

- Politiker och chefer: för att reflektera över vikten av långsiktighet, både i ordinarie verksamhet och i planerade projekt.
- Verksamheter och projekt som vill kognitivanpassa: det som är nödvändigt för dem med kognitiva begränsningar är bra för ALLA! Tydlighet och struktur, ta ingenting för självklart.
- Dig med någon funktionsnedsättning: du är unik, men genom andras berättelse kanske du känner igen dig och kan be om den hjälp som passar dig?

Vi tackar våra utvärderare Joakim Tranquist och Mattias Norling som följt oss på hela resan. Vi tackar alla dem i styrgrupp och beredningsgrupp som liksom vi tror på och brinner för samverkan, ingen nämnd och ingen glömd! Och Lisbeth Alhorn på Svenska ESF-rådet för stöd, konstruktiv kritik och stort gehör för vår projektidé.

Och såklart, tack till alla våra deltagare: varje ny ungdom har gett oss ny insikt och lärdom om hur vi skapar ett hållbart arbetsliv för ALLA!

Tack för er tid!

Chiquita, Lasse, Stefan och Urban

Navigatorporten

Navigatorporten har drivits av Karlshamns kommun sedan 2011 med finansiellt stöd från Europeiska Socialfonden (ESF). Huvudsyftet med Navigatorporten är att hjälpa unga personer med särskilda svårigheter, framför allt neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, att komma in på arbetsmarknaden. Genom denna verksamhet ska ungdomar kunna erbjudas stöd som utgår från deras förutsättningar oavsett var de finns i myndighetssystemet.

Genom att erbjuda en sammanhållen kedja av både habilitering och rehabilitering, behandling, arbetsträning, praktik och anställning ska Navigatorporten underlätta situationen för både den enskilde individen och berörda myndigheter. Detta innebär bland annat att erbjuda särskilt anpassade arbetsplatser för ungdomar med kognitiva funktionsnedsättningar.

En unik del av Navigatorporten är de kognitivanpassade verksamheter som utvecklats – Tillgänglighetsdatabasen, Detaljpaketeringen och Navigatorbilen. Där kan ungdomar praktisera och träna sina förmågor samtidigt som de får ett strukturerat stöd av en handledande coach. Nyckelorden är tid, tålamod och tillit.

Navigatorporten har drivits av Arbetsmarknadsenheten i Karlshamns kommun tillsammans med kommunens Socialförvaltning, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Landstinget Blekinge. I styrgruppen för projektet har det även funnits representanter för ett antal intresseföreningar under Nationell samverkan för psykisk hälsa (NSPH).

Verksamheten i Navigatorporten har framför allt utvecklats av Chiquita Persson, som fungerat som projektledare, tillsammans med de handledande coacher som arbetat i projektet; Urban Wrångemyr, Lasse Hansson och Stephan Anderzén.

arbete och nya möjligheter för alla

02 | Europeiska Socialfonden

Navigatorporten har finansierats av Europeiska Socialfonden (ESF), som är EU:s viktigaste finansiella redskap för att främja sysselsättning och stimulera tillväxt i sina medlemsländer. Det övergripande målet för det nationella socialfondsprogrammet i Sverige har under 2003–2007 varit *”Ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud”*, vilket inneburit att ett särskilt fokus lagts på adekvat kompetens i olika organisationer samt bättre integration i arbetslivet. För att sätta in Navigatorporten i ett större sammanhang beskriver vi i detta kapitel Socialfonden ur ett historiskt perspektiv.

Fond för omskolning och ungas inträde på arbetsmarknaden

1957 skapades den Europeiska ekonomiska gemenskapen (EEG). I anslutning till detta upprättades även den Europeiska Socialfonden. Till en början användes Socialfonden för att kompensera för arbetstillfällen som gått förlorade och arbetare inom olika sektorer kunde genomgå insatser för omställning och under tiden få kortfristiga omskolningsbidrag.

Vid den här tiden var sysselsättningsnivån inom den Europeiska ekonomiska gemenskapen generellt sett hög. Fondens arbete inriktades därför framför allt på omskolning och insatser för ungas övergång mellan skola och arbetsliv. I slutet på 1960-talet förändrades emellertid arbetsmarknaden, vilket medförde att antalet ansökningar till Socialfonden ökade dramatiskt. 1971 förändrades därför Socialfonden till att vara ett förebyggande instrument med tydligare inriktning och man angav olika yrkeskategorier som skulle omfattas. Dessutom fick migranter hjälp med kostnader för språkundervisning och rådgivning för att anpassa sig till sina nya levnads- och arbetsförhållanden.

Gemensam europeisk sysselsättningspolitik

Socialfonden började nu även finansiera förstudier och försöksprojekt i syfte att testa nya idéer och metoder. Detta är en inriktning som fortfarande karaktäriserar Socialfondens verksamhet. Vidare har unga personer varit en central målgrupp för Socialfonden redan från starten. I slutet på 1970-talet gjordes även specifika satsningar på kvinnor, funktionsnedsatta och äldre arbetstagare. Vid denna tid var också situationen på arbetsmarknaden annorlunda än när Socialfonden etablerades och fokus hade nu blivit på yrkesmässig snarare än geografisk rörlighet.

Under åttiotalet fortsatte arbetslösheten att vara hög och Socialfonden prioriterade yrkesutbildning och användning av ny teknik som exempelvis IT. I början av 1990-talet var arbetet med den s k inre marknaden i full gång, vilket innebar att det nu skulle finnas en fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer inom EU. Att utjämna skillnaderna mellan rikare och fattigare regioner blev därför en alltmer central uppgift, och strukturfondernas tilldelning för programperioden 1994–1999 fördubblades jämfört med perioden 1988–1993.

Strukturfonderna

Strukturfonderna är de instrument som finansierar EU:s regionalpolitik med sikte på att minska skillnader i utvecklingsnivån mellan olika regioner och medlemsstater. Fokus ligger på att uppnå ekonomisk, social och territoriell sammanhållning.

Under perioden 2007–2013 uppgick budgeten för strukturfonderna till 278 miljarder euro. Det utgör en tredjedel av EU:s budget, vilket gör den till näst största budgetposten.

Det finns två strukturfonder:

- Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF), som för närvarande är den största strukturfonden. Sedan 1975 har den gett stöd till uppbyggnad av infrastruktur och till produktiva sysselsättningsskapande investeringar, framförallt till företag.
- Europeiska socialfonden (ESF), som upprättades 1957 och som ska främja integrering på arbetsmarknaden av arbetslösa och mindre gynnade befolkningsgrupper, främst genom stöd till utbildningsåtgärder.

Källa: www.europa.eu

Genom Amsterdamfördraget, som undertecknades 1997, lanserades den Europeiska sysselsättningsstrategin (EES) i syfte att på fem år minska arbetslösheten. Det skapades följaktligen ett gemensamt ramverk för sysselsättningspolitiken. Detta har sedan kommit att kallas för den öppna samordningsmetoden, vilket för Socialfonden innebär att det finns gemensamma riktlinjer, målsättningar och uppföljning med hjälp av indikatorer. Det sker även ett utbyte av erfarenheter och goda exempel medlemsstaterna emellan.

Genom införandet av EES var tanken att koordineringen av den nationella sysselsättningspolitiken skulle stärkas. Målet var att ena medlemsstaterna kring ett antal gemensamma mål där fyra begrepp stod i centrum; anställningsbarhet, entreprenörskap, anpassning och jämställdhet. Den bakomliggande idén var att sysselsättning är en nyckelfaktor för den enskilde individens sociala inkludering. Inte bara för att sysselsättning kan främja socialt deltagande, utan också för att det främjar den personliga utvecklingen.

Lissabon-strategin

År 2000 kom Lissabonstrategin, som handlade om att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga ekonomi och att uppnå full sysselsättning före 2010. Socialfonden kom därför att fokusera på fyra huvudfrågor: att stärka arbetskraftens kompetens och flexibilitet, nya former för att organisera sysselsättningsinsatser, aktiva arbetsmarknadsåtgärder med förebyggande och jobbinriktade strategier, företagande samt lika möjligheter för alla.

I förlängningen har detta inneburit att Socialfonden under programperioden 2007–2013 varit inriktad på att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen genom att förbättra möjligheterna till sysselsättning. Detta skulle ske genom att ägna särskild uppmärksamhet åt innovativa och experimentella arbetssätt samt insatser riktade till grupper som är marginaliserade i förhållande till arbetsmarknaden.

Sysselsättning anses främja både socialt deltagande och personlig utveckling.

Socialfonden i Sverige 2007–2013

Mot bakgrund av Lissabonstrategin har det nationella socialfondsprogrammet i Sverige under programperioden 2007–2013 haft *”Ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud”* som övergripande mål. För att arbeta mot detta mål har Socialfondens insatser delats upp i två olika programområden.

Inom programområde 1 har Socialfonden finansierat insatser för anställda som behöver kompetensutveckling för att skapa tillväxt, effektivitet eller utvecklingskraft. Fokus har legat på att underlätta för personer i arbetskraften att utvecklas i takt med arbetslivets krav, öka kunskaper om hur diskriminering i arbetslivet motverkas, hur likabehandling främjas samt hur långtidssjukskrivningar kan förebyggas.

Programområde 2, dit Navigatorporten hör, har inriktats på att ”bidra till ökad social sammanhållning och ett inkluderande arbetsliv med fokus på personer som idag står långt ifrån arbetsmarknaden, men som genom att delta i något projekt ökar sina möjligheter att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden” (ESF 2007). I linje med den historiska inriktningen på Socialfonden har fokus inom detta område legat på ”otraditionella” samt ”innovativa” insatser och tyngdpunkt har legat på personer som befinner sig i utanförskap. Dit räknas framför allt unga, utlandsfödda samt personer med funktionsnedsättningar.

Under våren 2010 gjordes en utlysning om projektmedel i Sydsverige, en av åtta regioner inom Socialfonden i Sverige. Utlysningen avsåg insatser för arbetslösa ungdomar med särskilda behov och det övergripande syftet var att underlätta för dessa att komma in och få fotfäste på arbetsmarknaden (ESF 2010a). En förutsättning för de projekt som skulle finansieras var att de skulle skapa eller vidareutveckla framgångsrika metoder eller former för samverkan kring ungdomarna.

Projekten skulle vara så väl förankrade hos de kommuner, myndigheter och organisationer som skulle medverka att det på allvar skulle finnas en möjlighet att påverka förutsättningarna för unga med särskilda problem att inkluderas på arbetsmarknaden. Det skulle även finnas en uttalad ambition att sprida erfarenheter från projektarbetet till en bredare krets i samhället.

Karlshamns kommun svarade på denna utlysning genom att ansöka om finansiering för att genomföra Navigatorporten. I kapitel 7 av denna bok beskrivs historien bakom denna ansökan. Socialfonden valde sedermera att investera i Navigatorporten och mellan oktober 2010 och september 2014 har Karlshamns kommun fått ca 8 miljoner kronor som stöd för att genomföra projektet.

Fokus i Navigatorporten har legat på att utveckla nya verksamheter för att unga personer med kognitiva funktionsnedsättningar ska kunna hitta, få och behålla ett arbete eller sysselsättning. Genomgående har det även funnits en tanke om att sprida erfarenheter och kunskap som utvunnits från projektet avseende förutsättningarna att bedriva denna sorts insatser. Det är med den ambitionen som denna skrift tagits fram. ■

”Förankringen och ambitionen hos projektägaren att ta fram en hållbar metod för rehabilitering med arbetsförberedande insatser, bedömer jag som att den enskilde individen har goda förutsättningar i framtiden att kunna påverka sin livssituation och sin egenförsörjning.”

Ur ESF-rådets motivering för att bevilja Karlshamns kommun finansiering för att genomföra projektet Navigatorporten.

MUSEIVÄRDEN SOM BLEV RESURSPERSON

Christoffer är 26 år. Han har haft en del kontakter med psykiatrin, men än så länge är det ingen som kunnat sätta någon diagnos på honom. 2007 var han med i ett projekt inom Arbetsförmedlingen, där han träffade Stephan Anderzén, som i dag är anställd som en av coacherna på Navigatorporten.

Efter att ha prövat att praktisera på Samhall några dagar under 2009 kom Christoffer i kontakt med Navigatorportens coach Urban Wrångemyr. Detta skedde via Individ- och familjeomsorgen på kommunens socialförvaltning.

Urban gjorde en kartläggning för att upptäcka Christoffers förmågor och lära känna honom som person. Efter några samtal började Christoffer på Tillgänglighetsdatabasen, där han stannade till 2012. Han hade visserligen en del frånvaro, men i övrigt fungerade allt bra. Hans vardag fick en bra struktur.

2012 var första sommaren som Navigatorporten erbjöd sommarjobb i samarbete med några av Karlshamns muséer, något som Christoffer valde att hoppa på. Han fick en lång och grundlig introduktion och därefter arbetade han som museivärd sex dagar i veckan. Allt fungerade perfekt och han klarade arbetet med glans. När sommaren var över behövdes en resursperson på Detaljpaketeringen, en anställning som blev Christoffers nästa steg.

”Christoffer är bra på att ta hand om deltagarna och låter alla utvecklas i sin egen takt. Han är duktig på att se vad som behövs, men tycker det är jobbigare att ta egna beslut. Från att inte ha klarat av sitt arbete på Samhall till att i dag vara resursperson på Detaljpaketeringen har mycket hänt. Nu är det kanske tid för honom att göra något annat, exakt vad det blir vet vi inte än”, säger Urban. ■

03 | Kognitiva funktionsnedsättningar – autismspektrumtillstånd

Navigatorportens verksamhet riktar sig i första hand till ungdomar med neuropsykiatriska eller psykiska funktionsnedsättningar. Karlshamns kommun har tidigare drivit flera satsningar för unga vuxna med behov av särskilt stöd och har identifierat att många ungdomar har någon form av kommunikationsrelaterad och kognitiv funktionsnedsättning. Detta innebär att många av Navigatorportens deltagare har diagnoser som faller inom ramen för det så kallade autismspektrumet.

Många människor med funktionsnedsättning kan fungera väl på en bred arbetsmarknad när det finns tillgång till hjälpmedel.

NPF – Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) beror på hur hjärnan arbetar och fungerar. De vanligaste funktionsnedsättningarna är ADHD, Aspergers syndrom, Tourettes syndrom och Tvångssyndrom. Även relaterade tillstånd till exempel dyslexi och språkstörningar kan ses som neuropsykiatriska. De olika diagnoserna är närbesläktade och det är vanligt att samma person har flera diagnoser.

Personer med NPF har ofta svårigheter med:

- reglering av uppmärksamhet
- impulskontroll och aktivitetsnivå
- samspelet med andra människor
- inlärning och minne
- att uttrycka sig i tal och skrift
- motoriken

Vi kan alla glömma bort en tid att passa och ha svårt att koncentrera oss någon gång ibland. Det är först när svårigheterna är så stora att de kraftigt påverkar individens utveckling och möjligheter att fungera i samhället som det handlar om en funktionsnedsättning.

Källa: Riksförbundet Attention. www.attention-riks.se

Begreppet autismspektrum är ett samlingsnamn för autism, Aspergers syndrom och andra autismliknande tillstånd. Det myntades av de brittiska forskarna Lorna Wing och Judith Gould när de försökte beskriva att svårigheterna som personer med autism upplever kan uppträda i många olika former. De jämförde autismspektrumet med ett färgspektrum där färger ser olika ut, men hör samman genom ljusvågornas frekvens. På samma sätt tar sig autism många olika uttryck, som i sig binds samman av svårigheter med socialt samspel, kommunikation och föreställningsförmåga.

Nedan kommer vi att beskriva diagnoserna autistiskt syndrom samt Aspergers syndrom då många, men inte alla, av deltagarna i Navigatorporten har funktionshinder som faller inom ramen för dessa. Det finns även deltagare som har exempelvis förvärvade hjärnskador och socialpsykiatrisk problematik. Svårigheterna som dessa personer upplever är dock i hög grad de samma, eftersom det i grunden handlar om kognitiva förmågor.

Autism

Autistiskt syndrom är en medfödd funktionsnedsättning som ofta förekommer tillsammans med andra funktionsnedsättningar som utvecklingsstörning, epilepsi samt syn- och hörselnedsättning. Autistiskt syndrom räknas som det fullständiga syndromet inom autismspektrumet och förkortas ofta autism, vilket kommer av det grekiska ordet autos som betyder själv.

Begreppet autism introducerades av den amerikanske barnläkaren Leo Kanner när han 1943 publicerade en artikel om en grupp barn med vad han kallade autistiska störningar i den känslomässiga utvecklingen. Även om definitionen av autism utvecklats under åren är det fortfarande Kanners studier som ligger till grund för de kunskaper som finns om de symptom som uppträder vid autism.

Symptom vid autism

Monica Klasén McGrath (2009a) summerar att personer med autism har svårt att bearbeta information så att de får helhet och sammanhang i sina upplevelser. De har också en bristande förmåga att förstå och sätta sig in i andra människors tankar och känslor. Detta leder till en rad olika symptom som, enligt Klasén McGrath, brukar delas in i tre huvudgrupper som kommit att kallas Wings triad efter forskaren Lorna Wing.

FÖRMÅGA TILL ÖMSESIDIGT SOCIALT SAMSPEL

Personer med autism har en nedsatt förmåga att förstå ögonkontakt, ansiktsuttryck och kroppsspråk. Därför har de svårt att utveckla ett socialt samspel med andra människor och de har ofta svårt att dela glädje och intressen med andra.

FÖRMÅGA TILL ÖMSESIDIG KOMMUNIKATION

Hos personer med autism utvecklas talet ofta sent och ibland inte alls. Ett kännetecken är att de har svårt att hålla igång ett samtal eftersom de har en bristande förståelse för hur språket används i sociala sammanhang. Språkförståelsen kan vara begränsad även hos personer med ett stort ordförråd, och det är vanligt med svårigheter att inleda och upprätthålla ett samtal. Det leder ofta till ett stereotypt tal med många upprepningar, bokstavliga tolkningar av språket samt svårigheter att anpassa röststyrkan till situationen.

BETEENDEN, INTRESSEN OCH FÖRESTÄLLNINGSFÖRMÅGA

Många personer med autism visar tidigt upp ett annorlunda beteende. De flesta, oavsett begåvningsnivå, har såväl begränsade beteendemönster som intressen. Detta beror på en nedsatt föreställningsförmåga, vilket medför svårigheter att hitta på nya saker att göra. Det leder till ett fokus på det man redan kan eller upprepningar av det som personen med autism ser, hör eller förnimmer på andra sätt.

Såväl barn som vuxna med autism kan periodvis bli uppslukade av ensidiga intressen. En del är rutinbundna och reagerar kraftigt på små förändringar i vardagen. Många har också ensidiga rörelsemönster,

Många ungdomar som varken arbetar eller studerar har funktionsnedsättningar som inte upptäckts under deras ordinarie skoltid.

framför allt vid starka känslolägen som stress, irritation eller glädje. Många personer med autism lever därför efter strikta rutiner och ritualer som kan vara svåra för andra att förstå. Om rutinen bryts kan det resultera i förtvivlan eller raseri. Små förändringar i miljön, t ex om ett föremål flyttas från en plats till en annan, kan ge starka reaktioner.

Aspergers syndrom

Aspergers syndrom är en diagnos inom autismspektrumet. Denna diagnos används för att beteckna autism hos normal- eller välbegåvade personer utan de allvarliga språkliga svårigheter som finns vid autism.

År 1944 publicerade den österrikiske barnläkaren Hans Asperger en artikel om en grupp barn och ungdomar, övervägande pojkar, med ett avvikande beteendemönster. Gemensamma drag var en hög grad av naivitet, svårigheter med sociala kontakter, mycket specifika specialintressen, god grammatik och ordförråd men ett monotont tal samt en begåvning från medel till över det normala.

Först på 1970-talet, genom Wings och Goulds studier av barn med drag av autism i London, uppmärksammades Aspergers observationer på allvar. De fann att barnen hade liknande svårigheter inom tre huvudområden – social interaktion, ömsesidig kommunikation och föreställningsförmåga – men av olika svårighetsgrad och på olika begåvningsnivåer. Wing och Gould drog då slutsatsen att autism och de avvikelser som Asperger beskrivit var olika tillstånd inom samma område, ett autismspektrum. Då myntades också begreppet Aspergers syndrom.

Symptom vid Aspergers syndrom

Enligt Monica Klasén McGrath (2009b) beskrivs Aspergers syndrom ofta som autism hos personer med normal eller hög begåvning, men utan de långtgående kommunikativa svårigheterna. Aspergers syndrom

är alltså en form av autism där personer med en begåvning inom normalområdet har begränsad förmåga till socialt umgänge samt specifika intressen och begränsad föreställningsförmåga. Många har dessutom ett annorlunda sätt att uppfatta och reagera på sinnesintryck. För en del påverkar detta vardagslivet på ett påtagligt sätt.

Symtomen på Aspergers syndrom visar sig generellt något senare än vid autism. Ofta blir funktionsnedsättningen tydlig i förskoleåldern genom att barnet beter sig annorlunda socialt, men det kan dröja längre än så innan omgivningen reagerar och en utredning görs. Medelåldern för diagnos av Aspergers syndrom är 8–11 år. Många personer med Aspergers syndrom har haft diffusa problem under hela sin uppväxt och får diagnos först i vuxen ålder, ofta efter lång tids utanförskap.

SOCIALT UMGÄNGE

Barn med Aspergers syndrom föredrar ofta att sysselsätta sig själva framför att leka med andra barn. Ofta går barnets formella och lite distanserade sätt bättre ihop med vuxnas sätt att vara. Personer med Aspergers syndrom har vidare en bristande social inlevelseförmåga. Detta kan t ex göra att kommentarer om andras utseende sägs rakt ut, oavsett sammanhang. En person med Aspergers syndrom har ofta svårt att förstå och ta till sig sociala koder och är osäker på om hen sagt rätt saker eller pratat lagom länge. Situationer där man förväntas vara social, som t ex raster och festligheter, är ofta svåra för personer med Aspergers syndrom att hantera.

Under tonåren brukar många personer med Aspergers syndrom bli medvetna om sina svårigheter att förstå och umgås med andra människor. En del drar sig då undan för att slippa känna sig annorlunda och utanför. Andra hittar strategier för att klara av sina sociala kontakter, vilket t ex kan innebära att de memorerar användbara fraser och sociala regler för att kompensera för sina svårigheter. Även om det inte ingår i diagnoskriterierna för Aspergers syndrom har många svårt för kommunikation. Ofta tolkas det som sägs eller skrivs bokstavligt. Ironi blir obegripligt och det är svårt att förstå den underliggande meningen bakom andras blickar, gester, miner och tonfall.

INTRESSEN, RUTINER OCH TVÅNG

Personer med Aspergers syndrom har ofta specifika, tydligt avgränsade intressen. Detta märks ofta redan i förskoleåldern. Ett barn med Aspergers syndrom kan t ex lära sig fakta inom ett visst område, utan intresse för hur detta fungerar i ett större sammanhang. Behovet av specialintressen består ofta hela livet, men intressena kan bytas ut mot andra med tiden.

Karaktäristiskt för Aspergers syndrom är en ojämn begåvningsprofil som kan vara svår att identifiera. Detta leder ofta till att såväl personen själv som omgivningen ställer antingen för höga eller för låga krav. Vidare brukar personer med Aspergers syndrom tidigt utveckla behov av rutiner som att sitta vid en speciell plats eller göra saker i särskild ordning. Behovet av rutiner kan öka med åren, och många tonåringar och vuxna med Aspergers syndrom rutar in vardagen efter ett speciellt mönster.

Kognitiva svårigheter i vardagen

Forskningen om autismspektrumet har till stor del fokuserat på hur individer med kognitiva funktionsnedsättningar hanterar information från omvärlden. Vi gör vår omvärld begriplig genom att intryck till hjärnan hanteras, prioriteras och sorteras, och hur detta fungerar påverkar i förlängningen vårt beteende. En nedsättning av dessa kognitiva funktioner kan få konsekvenser för vår förmåga till uppmärksamhet, imitation, symbolhantering, begreppsbildning och generalisering.

Monica Klasén McGrath (2009a) konstaterar att personer med kognitiva funktionsnedsättningar har begränsningar inom tre centrala områden: mentalisering, central koherens och exekutiva funktioner.

MENTALISERING

Med hjälp av mentalisering, som även kallas Theory of Mind, skapar vi en föreställning om vad som ligger bakom andra människors reaktioner och handlingar. Denna förståelse är grundläggande för vår förmåga till social interaktion. Med svårigheter för mentalisering i vardagen blir andra människors beteenden obegripliga, sociala regler blir överflödiga och samtal med andra blir både ointressanta och svåra att förstå.

CENTRAL KOHERENS

Personer med kognitiva funktionsnedsättningar har svårt att sätta samman olika typer av information från minnen och nutida händelser. Detta behövs för att förstå samband och kunna förutsäga vad som kommer att hända. Det innebär att man ser detaljer i tillvaron, men saknar en känsla för sammanhang och helhet. Denna förmåga kallas central koherens och utan detta försvåras tillvaron, inte minst när det handlar om kommunikation. I en värld utan sammanhang blir det svårt att förstå såväl händelser som andra människors beteenden.

Habilitering och rehabilitering

Rehabilitering och habilitering syftar till att förbättra livskvaliteten och förbättra den enskildes funktionsförmåga. Rehabilitering och habilitering syftar också till att undanröja fysiska och psykologiska hinder för den enskilde att självständigt och aktivt ta del i samhällslivet och att ge praktisk och ekonomisk hjälp.

Rehabilitering och habilitering kan vara insatser av medicinsk, pedagogisk, psykologisk, social, arbetslivsinriktad och teknisk art. De kombineras utifrån den enskildes behov, förutsättningar och intressen. Det är målinriktade insatser som förutsätter att den enskilde har möjlighet att påverka vid planering, genomförande och uppföljning.

REHABILITERING innebär insatser som ska bidra till att en person med förvärvad funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, återvinner eller behåller bästa möjliga funktionsförmåga och skapar goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet.

HABILITERING innebär insatser som ska bidra till att en person med medfödd eller tidigt förvärvad funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, utvecklar och behåller bästa möjliga funktionsförmåga och skapar goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet.

Det som skiljer habilitering från rehabilitering är följaktligen att man med habilitering menar insatser till personer med medfödda funktionsnedsättningar eller funktionsnedsättningar som uppstått i tidig ålder. Med rehabilitering menas att återskapa förmåga genom insatser till personer som skadats senare i livet genom olycka, sjukdom eller liknande.

Källa: Socialstyrelsen. www.kunskapsguiden.se

EXEKUTIVA FUNKTIONER

Förmågan att samordna information hänger samman med vad som brukar kallas för exekutiva funktioner. Dessa funktioner är viktiga för en mängd förmågor som behövs för att klara ett självständigt liv. Exekutiva funktioner använder vi när våra handlingar inte styrs av inövade beteenden och rutiner. De fungerar som samordnare av olika typer av information och ligger bakom allt målinriktat beteende. Brister i de exekutiva funktionerna kan göra det svårt att använda sina kunskaper på ett nytt sätt och det blir svårt att bryta invanda mönster. Mikael K. Hjert (2013) sammanfattar de exekutiva funktionerna på följande sätt:

- **Inhibition**
  Förmågan att stanna upp och hålla tillbaka sitt tänkande eller beteende.
- **Självreflektion**
  Förmågan att bli medveten om sig själv och sitt beteende.
- **Tidsresor i tanken**
  Förmågan att minnas bakåt och föreställa sig framtiden.
- **Prata med sig själv**
  Förmågan att ha en inre dialog.
- **Hålla koll på känslor**
  Förmågan att inte låta känslorna gå överstyr.
- **Tankens lekplats**
  Förmågan att bygga mentala modeller och simuleringar.

Praktiska konsekvenser för arbete

En funktionsnedsättning inom autismspektrumet är livslång och går inte att bota. Däremot kan tidiga, välplanerade och individuellt anpassade insatser skapa förutsättningar för många personer med autism, Aspergers syndrom och liknande kognitiva funktionsnedsättningar att leva ett så självständigt liv som möjligt som vuxen. En del personer med Aspergers syndrom har arbete och familj och lever utan stödinsatser, medan andra bor ensamma med stöd eller i olika typer av anpassade boenden. Många personer med såväl Aspergers syndrom som autism har dock svårt att komma ut i arbetslivet.

Enligt Autism- och Aspergerförbundet visar internationella studier att mer än 75 procent av vuxna med autism saknar arbete. Oftast är det inte kunskap eller vilja som saknas, utan det handlar snarare om de sociala färdigheter som krävs på en arbetsplats. De största hindren för anställning är brist på rätt stöd i att söka, få och behålla arbete tillsammans med omgivningens fördomar och attityder.

Om man inte vill delta i sociala aktiviteter på arbetsplatsen kan det uppfattas negativt av kollegor och arbetskamrater. Det kan göra att personen med funktionsnedsättningen känner sig ännu mer avvikande. Det kan också handla om att man inte klarar av de rutiner eller arbetsuppgifter som ingår i jobbet. Orsaken till dessa svårigheter är ofta att arbetsgivare och arbetskamrater saknar kunskaper om och därför förståelse för funktionshindret och dess kännetecken.

Funktionsnedsättningar hos unga som varken arbetar eller studerar

År 2013 presenterades den statliga utredningen *Unga som varken arbetar eller studerar* (SOU 2013:74). I denna slog man fast att ca åtta procent av de unga i åldern 15–24 år var i en sådan situation. Man konstaterade även att det behövs ett starkt och stabilt stöd för att underlätta för dessa unga på deras väg tillbaka till utbildning eller för att kunna ta steget in på arbetsmarknaden.

I ett svar på utredningen menar Autism- och Aspergerförbundet (2014) att en stor andel av denna målgrupp förmodligen har en funktionsnedsättning, varav många faller inom autismspektrumet. Många ungdomar som varken arbetar eller studerar har funktionsnedsättningar som inte upptäckts under deras ordinarie skoltid. De måste därför fångas upp av de aktörer som tar vid efter skolan för att ett adekvat stöd ska kunna erbjudas.

För att kunna bemöta personer med kognitiva funktionsnedsättningar behöver därför berörda myndigheter och aktörer ha förståelse för de svårigheter som uppstår och utifrån detta ha förutsättningar att ge ett ändamålsenligt stöd. Autism- och Aspergerförbundet (2014) slår följaktligen fast att:

”Många människor med funktionsnedsättning kan fungera väl på en bred arbetsmarknad när det finns tillgång till hjälpmedel. För andra kan det behövas permanenta lönesubventioner för att de ska ha tillgång till en arbetsmarknad. Särskilt i övergången mellan skola och arbetsmarknad måste denna flexibilitet finnas och likaså en lättillgänglig information om samhällets stödinsatser för att underlätta denna så viktiga övergång”.

Navigatorporten erbjuder anpassat stöd

Att ge personer med behov av en anpassad arbetssituation ett ändamålsenligt stöd är själva grundtanken bakom Navigatorporten. Många, men inte alla, av Navigatorportens deltagare har sådana kognitiva begränsningar som avses inom autismspektumet – svårigheter med socialt samspel, kommunikation samt föreställningsförmåga. Därför har man i verksamheten också valt att luta sig mot metoder som utformats i anslutning till denna funktionsnedsättning.

De metoder som utgör grunden i verksamheten är TEACCH och Supported Employment, två metoder som har nära kopplingar till varandra. Både TEACCH och Supported Employment utgår från att skapa en stabil och förutsägbar arbetsmiljö som gör det möjligt för individen att, så självständigt som möjligt, komma in på arbetsmarknaden. I nästa kapitel kommer vi att beskriva grunderna bakom dessa två metoder. ■

Navigatorporten använder sig av metoderna TEACCH och Supported Employment.

Boende med bra stöd blev avgörande

Teres är 27 år och har gått i särskola större delen av sitt liv. Under perioder av sitt liv som ung vuxen har hon levt att ganska hårt liv, med mycket fester och en hel del alkohol.

2008 kom Teres i kontakt med Arbetsporten, föregångaren till Navigatorporten. Till en början gjorde hon praktik på en särskola, men hade hög frånvaro. Ett år senare träffade hon coachen Urban Wrångemyr för första gången. Teres bodde då i en lägenhet i Asarum, med assistans från LSS två dagar i veckan. Hennes liv var fortfarande rätt stökigt.

2012 började hon på Detaljpaketeringen. En god vän stöttade henne, bland annat genom att ringa henne varje morgon för att se till att hon kom upp. I övrigt var det fortfarande mycket kaos i Teres liv.

Sedan tidigare hade Teres en god man och i samband med en skuldsanering under 2012 utsåg Tingsrätten denne till hennes förvaltare. Detta blev en viktig vändpunkt. Samtidigt tog Navigatorporten över driften av Detaljpaketeringen. Förvaltaren tog tag i Teres liv på allvar och såg till att hon flyttade till en lägenhet i Karlshamn samt fick tillgång till mer dagligt stöd i form av väckning och hjälp med andra dagliga rutiner. Sedan dess har Teres i princip inte haft någon frånvaro alls inom Detaljpaketeringen.

Numera tar hon sig oftast upp själv varje morgon. Hon lagar sin egen mat och arbetar på Detaljpaketeringen alla dagar i veckan, lite olika tider. Hon jobbar helt enkelt så mycket som just hon klarar av, eller för att citera Urban Wrångemyr: ”Hon jobbar sina 100 procent.” Teres är en mycket rutinbunden person, att ändra på invanda rutiner tar tid. ”Med tanke på hur Teres hade det för några år sedan så har hon gjort en fantastisk resa. När hon fick ett boende som fungerade med bra stöd och struktur i vardagen så vände det för henne”, säger Urban.

Urban minns att Teres berättade på ett tisdagsmöte att hon skulle flytta och att hon kände ångest inför detta. Med kompisarnas hjälp kunde hon då strukturera sina tankar och spalta upp både för- och nackdelar med flytten. Efter det mötet bestämde sig Teres för att ringa sin förvaltare och säga att hon var redo att flytta. ”Teres tror och litar mycket på sina kompisar. Med hjälp av kompisarna skapas både trygghet, tillit och struktur”, säger Urban.

En framgångsfaktor är att på Detaljpaketeringen är Teres inte ensam, utan känner att hon kan dela sin vardag med människor hon litar på. Här är hon någon, i ett sammanhang där hon betyder något.

Från början hämtade Teres inte de saker som hon skulle paketera på sin arbetsplats, utan satt och väntade på att någon annan skulle förse henne med nytt material. I dag gör hon detta på egen hand. Hon är också gärna med på möten och samlingar, där hon både pratar om sitt eget liv och är beredd att stötta andra. ■

04 | Navigatorporten – en verksamhet med grund i teori och praktik

Navigatorporten och det stöd som erbjuds inom dess verksamhet har utvecklats under flera år och har formats genom inspiration från olika källor. Genom en rad olika projekt, som handlat om att hjälpa ungdomar med någon form av funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden, har en metod vuxit fram. De praktiska erfarenheter som gjorts har analyserats och använts som grund för nästa steg. Navigatorportens arbetssätt bygger även på etablerade teoretiska modeller: TEACCH och Supported Employment.

För att ge perspektiv på Navigatorporten och den verksamhet som bedrivs kommer vi i de kommande två kapitlen att presentera dessa metoder som är utvecklade för att ge stöd åt personer med neuropsykiatriska och kognitiva funktionsnedsättningar. Vi kommer att beskriva de ideologiska utgångspunkterna bakom metoderna och vad det innebär att arbeta i enlighet med dem. ■

Funktionsnedsättning och funktionshinder

Funktionsnedsättning och funktionshinder är två olika saker, men de två begreppen används ibland synonymt och ibland med olika betydelser. För att skapa tydlighet har Socialstyrelsen därför klargjort hur begreppen bör användas.

Funktionsnedsättning

En funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

Funktionshinder

Ett funktionshinder är en begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Exempel på begränsningar är svårigheter att klara sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer. Det handlar framförallt om bristande tillgänglighet i omgivningen.

Termen handikapp har helt utgått från Socialstyrelsens termbank och det avråds från att använda termen som synonym för funktionshinder. Idag lever ”handikapp” framförallt kvar i sammansatta ord som handikappolitik, handikappforskning, handikappomsorg och så vidare.

Källa: Socialstyrelsens Termbank: http://socialstyrelsen.iterm.se

05 | TEACCH

TEACCH är en förkortning av ***T**reatment and **E**ducation of **A**utistic and related **C**ommunication handicapped **CH**ildren* och det är ett habiliteringsprogram i delstaten North Carolina i USA som riktar sig till personer med autism i alla åldrar. Den första grunden till det som kom att bli TEACCH lades 1966 av Eric Schopler som själv berättar hur han blev intresserad av autism när han som student hörde Bruno Bettelheim berätta om sitt arbete (Mesibov, Shea & Schopler 2005). Denne professor i psykologi sa att autism orsakas av känslokalla föräldrar och att en del i behandlingen vid autism därför borde vara att skilja barnen från sina föräldrar.

Schopler, som hade viss erfarenhet av praktiskt arbete inom autismområdet, trodde inte på Bettelheims idéer vare sig när det gällde orsaker eller behandling och han såg vilka negativa konsekvenser de fick för både barn och föräldrar. Schopler bestämde sig för att studera andra möjliga orsaker och han gjorde tre forskningsstudier där han visade att beteendet vid autism kan förklaras av en specifik perceptuell och kognitiv stil. Han genomförde ytterligare tre undersökningar där han konstaterar att föräldrar inte orsakar sina barns autism och att de precis som andra föräldrar är bra på att se sina egna barns behov och att bedöma deras utvecklingsnivå.

Dessa studier tillsammans med egna observationer visade också att de flesta barn med autism förstår visuell information bättre än auditiv. Schopler och hans medarbetare drog slutsatsen att bästa sättet att stödja barn med autism i deras utveckling är genom en undervisning som bygger på visuell struktur och som sker i samarbete mellan föräldrar och personal.

The Culture of Autism

I TEACCH-programmet beskrivs den grundläggande teoretiska förståelsen av autism och sättet att se på personer med denna funktionsnedsättning som The Culture of Autism (Mesibov, Shea & Schopler 2005). Kultur är ett begrepp med många olika betydelser men i det här sammanhanget menas en grupp människor som delar normer och beteendemönster, det vill säga tänker, kommunicerar och beter sig på ett för sin kultur specifikt sätt. På så sätt kan autism ses som en kultur eftersom personer med autism tänker och beter sig på ett för denna funktionsnedsättning specifikt och förutsägbart sätt.

Karaktäristiskt för autismkulturen är ett sätt att tänka som innebär en stark förmåga att uppfatta och associera konkreta detaljer. Det innebär också svårigheter att förstå tid, att organisera, att förstå

För personer med autism är vardagen ofta oförutsägbar och överväldigande vilket kan leda till en hög stressnivå.

Uppgifter och aktiviteter förklaras och utformas på ett visuellt tydligt och strukturerat sätt.

bakomliggande orsaker och samband till det som händer i tillvaron samt att generalisera sina erfarenheter från en situation till en annan. Personer med autism kan ha svårt att förstå vad andra tycker är viktigt att uppmärksamma och det är vanligt att de reagerar annorlunda på sensoriska intryck.

För personer med autism är vardagen ofta oförutsägbar och överväldigande vilket kan leda till en hög stressnivå. Karaktäristiskt för autismkulturen är också ett sätt att lära där det som är visuellt kan vara lättare att förstå än det som förmedlas verbalt och där risken är stor för att personer med autism blir beroende av uppmaningar och ledtrådar från andra för att förstå vad som förväntas i en uppgift eller aktivitet. Sättet att tänka och lära resulterar i det specifika beteendemönster som beskrivs i Diagnostic and Statistical manual IV (DSM IV-TR; American Psychiatric Association, 2000).

För att möten mellan olika kulturer ska leda till kommunikation och ömsesidig förståelse behövs kunskaper om vad som är typiskt för de olika kulturerna och hur kulturella skillnader kan hanteras i det dagliga livet. Rollen för föräldrar och personal till personer med autism blir den av kulturtolk, det vill säga någon som förstår båda kulturerna och som kan förklara den icke-autistiska kulturen för personer med autism och autismkulturen för personer inom den icke-autistiska kulturen. För att hjälpa personer med autism att förstå, utvecklas och leva i den icke-autistiska kulturen har TEACCH-programmet utarbetat ett sätt att undervisa som kallas Structured Teaching (Mesibov, Shea & Schopler 2005).

Även om människor tillhör samma kultur är de olika som individer och Structured Teaching bygger på noggranna och fortlöpande bedömningar av det unika hos varje enskild individ. Med hjälp av formella och informella bedömningar kan personal och föräldrar få information om den enskilda individens utvecklingsnivå och sätt att förstå, lära sig, kommunicera och samspela och vilka förmågor

han eller hon har för att hantera sin vardagliga tillvaro. Viktiga bedömningar för planeringen av undervisningen gäller individens styrkor, intressen och behov.

Från början var innehållet i Structured Teaching utformat för barn, men utvecklades till att gälla också ungdomar och vuxna personer genom att pedagogikens innehåll fick en inriktning på förberedelse för och övergång till det vuxna livets tillvaro. En viktig aspekt av Structured Teaching är att den pedagogiska planeringen för individen görs i samarbete mellan föräldrar och personal där stor hänsyn tas till familjens prioriteringar.

Structured Teaching

Structured Teaching handlar dels om att utveckla individens förmågor och färdigheter inom vardagslivets alla funktionsområden, dels om att anpassa lärandemiljön så att den blir begriplig och mindre stressande för den enskilda individen (Mesibov, Shea & Schopler 2005). Detta sker genom att miljöer, aktiviteter och uppgifter förklaras, utformas och görs förutsägbara på ett visuellt tydligt och strukturerat sätt. Ett schema som i skrift, bild eller med hjälp av föremål tydliggör för individen vad som kommer att hända under dagen liksom olika sätt att organisera arbetsmaterial så att individen kan se vad som förväntas av hen är exempel på visuell tydlighet.

Lärandemål utgår från individens utvecklingsnivå inom olika områden och lärandet bygger mer på att utveckla individens styrkor och intressen än träning av hens svårigheter. Inom ramen för Structured Teaching finns en läroplan för kommunikation där tyngdpunkten ligger på utvecklingen av spontan och för individen meningsfull kommunikation. Mesibov, Shea och Schopler (2005) skriver att genom att följa aktuell forskning kring perception, kognition och lärande och vad som är annorlunda vid autism och genom att lyssna till personer som själva har autism ökar kunskapen om autismkulturen vilket leder till att Structured Teaching som undervisningsprogram ständigt utvärderas och utvecklas.

Värderingar

TEACCH-programmet genomsyras av den grundsyn av respekt för personer med autism som Mesibov, Shea och Schopler (2005) förmedlar på det här sättet:

”We are […] dedicated to understanding the disorder of autism, and in this quest we have found not only our life’s passion, but a group of clients and families whom we admire, respect, enjoy, and genuinely like”.

Medarbetarna i TEACCH-programmet bygger sitt arbete på klart uttalade gemensamma värderingar som handlar om att försöka förstå personer med autism och se på tillvaron som de ser den och respektera det perspektivet. Vidare menar de att personal inom programmet ska ha en hög arbetsmoral, ständigt söka ny information och utveckla nya strategier, uppskatta utmaningar och stötta varandra och stå upp för sitt sätt att arbeta. Medarbetarna arbetar utifrån ett generalisttänkande, vilket innebär att inget arbete är för enkelt för någon att göra och ingen profession har högre status än någon annan. Andra grundläggande värderingar är att alltid söka det bästa hos sig själv och andra och att kunna arbeta som ett team utan att känna sig som mer expert än någon annan. ■

06 | Supported Employment

Supported Employment är en metod för arbetslivsinriktad rehabilitering som innebär att ge stöd till personer med funktionsnedsättning som vill ha ett arbete. Tanken är att människor ska få det stöd och den vägledning som behövs för att de ska finna, få och behålla ett arbete. Metoden innebär även stöd till den arbetsgivare som tar emot personen.

Bakgrund

Supported Employment växte fram i USA under 1980-talet som ett alternativ till traditionella insatser för att skapa sysselsättning åt personer med intellektuella funktionsnedsättningar. Ambitionen var att erbjuda något annat än skyddade arbeten på speciella verkstäder som var avskilda från det vanliga arbetslivet. Istället ville man erbjuda insatser som skulle leda till arbete med lön på den öppna arbetsmarknaden.

Supported Employment har under de senaste årtiondena kommit att användas alltmer i såväl Sverige som på andra håll i världen, men skillnader i t ex lagstiftning och arbetsmarknadspolitik har inneburit att metoden har utvecklats på olika sätt i olika länder. Därför finns det idag varierande definitioner och tillämpningar av begreppet Supported Employment.

Samlingsnamn för familj av insatser

Enligt Socialstyrelsen är Supported Employment ett samlingsnamn för en typ av arbetsrehabiliteringsinsatser för personer med funktionsnedsättningar. Det som förenar de olika ansatserna inom Supported Employment är en gemensam syn på människan och hur arbetsrehabilitering ska bedrivas. Johanna Gustavsson (2014b), forskare i rehabiliteringsvetenskap, sammanfattar att Supported Employment utgår från att personen med funktionsnedsättning ska få det stöd och

den vägledning som behövs för att kunna få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Centralt är att individen själv bestämmer över sitt stödbehov, att funktionshinder ses som miljörelativt samt att arbetsrollen värderas högt för individens delaktighet i samhället.

Även om olika ansatser utvecklats inom Supported Employment har de amerikanska forskarna Wehman, Revell och Brooke (2003) identifierat tio kvalitetsindikatorer som de menar bör genomsyra arbetssättet, oavsett tillämpningsmodell.

1. En person med funktionsnedsättning ska, utifrån sin egen definition, få en *meningsfull* anställning på den öppna arbetsmarknaden. I anställningen har hen jämförbara villkor som andra anställda på arbetsplatsen.

2. Personen ska få möjlighet att göra sina egna *informerade val*. Därigenom ska hen uppleva såväl *kontroll* över både stöd och arbetsförhållanden som *tillfredsställelse* med sina val och sin arbetssituation.

3. De som arbetar med metoden har kompetens i att *identifiera och utveckla olika stödformer*, såväl fysiska som psykosociala, på arbetsplatsen.

4. Stöd ges till personer som behöver fortlöpande stöd på en arbetsplats att kunna behålla sin anställning och där *funktionsnedsättning har utgjort en barriär till arbetslivet*.

5. Genom metoden ska anställningar på minst 30 timmar i veckan uppnås och centralt är att personen som får stöd ska vara *nöjd med den arbetstid som nås*.

6. Den organisation som erbjuder stöd har *de flesta av sina klienter i anställningar* på den öppna arbetsmarknaden och de personer som får stöd känner sig *nöjda med det stöd som erbjuds*.

7. För att säkerställa en fortsatt anställning behåller stödorganisationen en *regelbunden kontakt* med de personer som får stöd. Genom kontakten erbjuds stöd då det behövs, och om anställningen kan fortsätta ges stöd till en ny anställning.

8. Stödorganisationen *följer upp sin egen kvalitet* och kan upplysa intresserade om anställningsgrad, anställningstid, löner, förmåner samt anställningsförhållanden hos sina klienter.

9. De personer som får stöd har en arbetssituation som *främjar fysisk och social interaktion* med arbetskamrater och de är nöjda med sin delaktighet på arbetsplatsen.

10. Stödorganisationen ser sig som en *aktör på arbetsmarknaden* snarare än som en aktör inom social omsorg, där arbetsgivare ses som kunder och organisationen är lyhörd för arbetsmarknadens behov.

Supported Employment ger stöd och vägledning för att personer med funktionsnedsättning ska finna, få och behålla ett arbete.

Eftersom förutsättningarna skiljer sig åt i tillämpningen av Supported Employment, bland annat för olika målgrupper, har det utvecklats olika varianter av metoden. T ex har det utvecklats stödformer som är särskilt avsedda för människor med psykiska funktionsnedsättningar. En sådan modell kallas Individual Placement and Support (IPS), vilket på svenska betecknas individanpassat stöd till arbete.

Individanpassat stöd till arbete

IPS utvecklades i USA i början av 1990-talet och är en standardiserad och manualbaserad form av Supported Employment som utvecklats särskilt för personer med psykiatriska diagnoser. Ursprungligen avsågs personer med schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd, men även denna ansats har vidareutvecklats över tid. Idag är det den variant av Supported Employment som har studerats mest inom forskningen, och när Socialstyrelsen (2012a) idag rekommenderar arbetsrehabilitering inom det psykiatriska området är det IPS som avses.

Enligt Socialstyrelsen (2012b) är IPS en modell för arbetsrehabilitering som vänder sig till personer med psykisk funktionsnedsättning. Grundtanken är att hjälpa dem att få ett lönearbete och att ge det stöd som krävs för att lyckas som arbetstagare. Målet är att hitta ett ”vanligt” arbete, d v s på en reguljär arbetsplats och med avtalsenlig lön. För att arbeta enligt IPS ska man följa sju nyckelprinciper som utgör ryggraden i programmet.

- Alla som vill arbeta kan delta.
- Tjänsterna är integrerade i den psykiatriska vården och stödet.
- Målet är ett konkurrensutsatt arbete.
- Individen ska få ekonomisk vägledning.
- Arbetssökandet börjar så snart personen har uttryckt en önskan att arbeta.
- Stödet är inte tidsbegränsat.
- Klientens preferenser är a och o.

Det som är speciellt med IPS är att det är en metod som genom forskning har visat sig vara verkningsfull (evidensbaserad) och att den hjälper den stödgivande organisationen att utvärdera sig själv för att hitta svagheter och utvecklingsmöjligheter. Det har även utformats ett instrument för att mäta hur väl man följer de ursprungliga principerna i sin tillämpning av metoden, en programtrohetsskala (Socialstyrelsen 2012a).

Supported Employment i Sverige

I Sverige används Supported Employment inom flera verksamheter och tanken är att människor ska få det stöd och den vägledning de behöver för att hitta ett arbete som fungerar bra för dem och som är hållbart i längden. Intresset för Supported Employment väcktes på 1990-talet, då både offentlig sektor och privata aktörer såg det som en ny möjlighet för människor med funktionsnedsättning att få arbete och sysselsättning (Gustavsson 2014b). Supported Employment har sedan kommit att bli ett allt vanligare inslag i den svenska arbetsmarknadspolitiken. 2008 kom Socialstyrelsen (2012a) med nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd, och där rekommenderas IPS som metod vid arbetslivsinriktad rehabilitering och sysselsättning. Runt om i landet pågår idag en mängd försöksverksamheter som bygger på IPS.

Det ökade antalet politiska initiativ som bygger på Supported Employment har flera förklaringar. Dels beror det på att antalet personer med funktionsnedsättning i arbetslöshet har ökat och att det behövs metoder som kan stoppa denna utveckling. Inom det sociala arbetet finns det idag också en uppfattning om att metoder som används ska vara baserade på kunskap med vetenskapligt stöd från kontrollerade experiment, d v s evidens (Denvall, Lernå och Nordesjö 2014). I de nationella riktlinjerna lyfter Socialstyrelsen fram just det vetenskapliga stödet som ett grundläggande skäl för att använda IPS. Johanna Gustavsson (2014b) poängterar även att Supported Employment ligger i linje med den arbetsmarknadspolitik som förs i landet, där ambitionen är att personer med funktionsnedsättningar ska integreras på samma arbetsmarknad som alla andra.

I Sverige används begreppet Supported Employment ofta synonymt med IPS och en stor del av den forskning som görs om metodens verkningsgrad använder principerna för IPS som utgångspunkt. Socialstyrelsen (2012b) konstaterar också att man, för att arbeta evidensbaserat, ska följa den vägledning som publicerats. Samtidigt poängterar de att IPS som metod inte är fullt genomförbar i Sverige på grund av en rad kulturella och organisatoriska aspekter. Därför behöver principerna för tillämpning av IPS i Sverige också prövas och anpassas.

Supported Employment i praktiken

För att få en överblick över hur man arbetar med Supported Employment har metoden delats upp i fem steg (Milesson och Sjöberg 2011). Dessa steg utgör strukturen i metoden och för ett framgångsrikt resultat förutsätts att man arbetar igenom alla delar under processen.

Grundläggande i Supported Employment är att man börjar söka arbete så snart som möjligt, utan att på det traditionella sättet först genomföra arbetsförmågebedömning och arbetsträning. Detta kallas ”place then train”, vilket innebär att man börjar med att hitta ett arbete för att sedan träna personen på plats.

Utgångspunkten är att arbetsplats och arbetsuppgifter väljs efter den arbetssökandes egen vilja och att man sedan använder personens förutsättningar, olika pedagogiska hjälpmedel och arbetsgivarens

erfarenhet i den fortsatta processen. Stöd kan ofta behövas både på arbetsplatsen och i tillvaron i övrigt, vilket t ex kan handla om stöd i att träna sin sociala förmåga och annat stöd som gör en anställning möjlig. Ofta behöver även arbetsgivaren stöd för att det ska fungera på arbetsplatsen

Ett viktigt instrument i Supported Employment är arbetscoachen, som med sin erfarenhet och kunskap ska utveckla ett samarbete med den person som får stöd. Det är personen med funktionsnedsättning som ska styra stödet och arbetscoachen ska utgå från de fem stegen och använda de redskap som får just den personen att nå sina mål.

Gustavsson (2014b) konstaterar avslutningsvis att den enskilde arbetscoachen har en avgörande betydelse för tillämpningen av metoden. T ex har forskning visat att de som är utåtriktade i sin sökning efter jobb och har mycket kontakt med de personer som de ger stöd till når bättre resultat. Det är även viktigt att arbetscoachen utvecklar jämlika relationer med de personer som de stödjer. Gustavsson summerar att: ”Det verkar således inte bara vara vad man gör i Supported Employment utan också hur man gör det som spelar roll för metodens effektivitet”.

Anpassning av Supported Employments principer

Supported Employment och IPS är inte i alla avseenden anpassade till svenska förhållanden. Framför allt har vi ett annorlunda socialförsäkrings- och arbetsmarknadssystem än i USA. Ett fullt fokus på anställning med lön och en anställning på minst 30 timmar i veckan är inte lika giltigt i Sverige som i USA. Därför behöver också metoden anpassas och vidareutvecklas efter svenska förutsättningar,

I Sverige har varje kommun ett ansvar att erbjuda personer som av olika skäl har svårt att finnas i det ordinarie arbetslivet en sysselsättning och daglig verksamhet. Istället för lön kan en person då uppbära sjukersättning eller aktivitetsersättning under tiden hen har en arbetsverksamhet. I Sverige finns med andra ord möjlighet att i ett bredare perspektiv stötta en person till ett arbetsliv, även om det inte

alltid innebär ett lönearbete. Utöver ordinarie anställning med lön kan målet även vara att stödja individen till en varaktig arbetsverksamhet utan lön.

I Navigatorporten har Supported Employment använts som metodologisk grund för arbetet med unga med kognitiva funktionsnedsättningar. Bland annat har samtliga arbetscoacher i Karlshamns kommun, genom projektet ”Kompetensförsörjning kommunanställda” som finansierades av Europeiska Socialfonden under 2011–2012, tagit del av kompetensutveckling i Supported Employment.

Genom att sätta samman egna erfarenheter med utgångspunkterna för såväl Supported Employment som TEACCH, som presenterades i föregående kapitel, har en arbetsmodell utvecklats som är anpassad efter de ungdomar som omfattas av Navigatorporten. Hur denna utveckling sett ut och hur verksamheten bedrivs beskrivs i kommande kapitel. ■

I Navigatorporten har Supported Employment använts som metodologisk grund för arbetet med unga med kognitiva funktionsnedsättningar.

NÅGON TRODDE PÅ MIG OCH GAV MIG ANSVAR.

Tony är 27 år, har Aspergers syndrom och kommer från Stockholm. Gymnasiet gick han i Tumba, söder om Stockholm, på ett program med IT-inriktning. Han trodde dock aldrig att han skulle få något jobb.

Tonys föräldrar har stöttat honom mycket. De hjälpte honom bland annat att flytta till Karlshamn för att han skulle börja studera på Blekinge Tekniska Högskola. Tony började på programmeringsutbildning i Ronneby men hoppade av. Därefter prövade han ytterligare en utbildning men hoppade av den också.

I april 2011 hänvisades Tony till Navigatorporten av socialförvaltningen i Karlshamn. Där mötte han coachen Urban Wrångemyr. Urban presenterade de arbetsmöjligheter han hade att erbjuda och Tony kände att han ville börja arbeta inom Tillgänglighetsdatabasen. Hans uttalade mål var att avancera till tjänsten som resursperson, via Navigatorportens karriärstege (se s 71). Efter sex månader var målet uppnått och Tony anställdes som resursperson med uppgift att koordinera arbetet kring databasen.

”Jag vill vara här för att det är bra arbetsmiljö och roliga arbetsuppgifter. Det är bra att äntligen ha något att göra på dagarna. Och den bästa känslan är att någon trodde på mig och gav mig ansvar”, säger Tony.

Det nya arbetet förde med sig att Tony via Tillgänglighetsdatabasen hittat nya vänner som han umgåtts med även på fritiden. Umgänget har betytt mycket för honom. Tony tycker om att prata med andra, men är sämre på att själv driva eller starta samtal. Att leda möten är inget för honom, men om någon annan ”trycker på knappen” så är han gärna med och snackar. ■

07 | Navigatorporten växer fram

Navigatorportens fokus, att få in unga personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden, var långt ifrån nytt när arbetet drog i gång hösten 2010. Projektet och dess inriktning ska snarare ses som en medveten fortsättning på en rad tidigare satsningar med liknande inriktning inom Karlshamns kommun.

Någon som varit med på hela resan är **Chiquita Persson**, som började arbeta i Karlshamns kommun år 2001. Bland hennes första arbetsuppgifter ingick att ordna praktikplatser inom ungdomsgarantin. Hon träffade många ungdomar och började hitta sitt eget förhållningssätt.

Chiquita arbetade tätt ihop med en ungdomshandläggare från Arbetsförmedlingen samt två personer från kommunens socialförvaltning; ett sätt att arbeta och samverka som hon sedan burit med sig genom många projekt.

Jobbgarantin för ungdomar

Arbetsförmedlingens program som kallades Ungdomsgarantin har under de senaste åren ersatts av Jobbgarantin för ungdomar. Det innebär att unga kan få ta del av särskilda insatser för att så snabbt som möjligt hitta ett arbete eller börja studera. Programmet innebär att individen tillsammans med sin arbetsförmedlare först går igenom vilka insatser som kan behövas för att få ett arbete eller börja studera. De unga erbjuds fördjupad kartläggning, studie- och yrkesvägledning samt jobbsökaraktiviteter med coachning. Detta kan sedan kombineras med arbetspraktik, utbildning, hjälp med att starta eget företag samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Under tiden ungdomar är inskrivna i programmet kan de få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning, vilket beslutas och betalas ut av Försäkringskassan.

Källa: Jobbgarantin för ungdomar. Arbetsförmedlingens faktablad. Arbetssökande. 2013-12.

Chiquita Persson och Urban Wrångemyr arbetar med Navigatorporten sedan 2010.

Lösningsfokuserat arbetssätt

Lösningsfokuserad korttidsterapi utvecklades under 1980-talet som ett terapeutiskt arbetssätt av Steve de Shazer och Insoo Kim Berg vid Brief Family Therapy Center i USA. Arbetssättet har sedan kommit att spridas till många andra områden och i Sverige nämns ofta den finske psykiatrikern Ben Furman som en förgrundsgestalt i utvecklingen.

Lösningsfokuserat arbetssätt är i grunden ett synsätt där man har uttalad tro på att varje människa har förmåga att äga sin egen lösning. Arbetssättet bygger på lyssnande och varje fråga i samtalet bygger på föregående svar. Fokus ligger på framtiden och samtalen kan t ex handla om hur man kan använda sig av de resurser som man har eller behöver skaffa sig för att nå det mål man själv satt upp.

Det lösningsfokuserade arbetssättet utgår från en strukturerad samtalsmetodik där man gemensamt kommer överens om vad samtalet ska innehålla. Därefter pratar man om målbild och hur en lösning skulle kunna se ut. Efter det utforskar man vilka undantag som finns, d v s vad som redan fungerar och hur det går till. Efter det så formulerar "kunden" vilket nästa steg hen vill ta, därefter gör man en sammanfattning som resulterar i en planering och överenskommelse. I den lösningsfokuserade dialogen används olika tekniker såsom mirakelfrågan, skalfrågor, undantag och komplimang/bekräftelse.

Lösningsfokuserat arbetssätt bygger på fyra principer:

- Om något inte är trasigt – laga det inte. Lämna det som inte behöver åtgärdas och gå vidare istället.
- När du vet vad som fungerar – gör mer av det. Det är viktigt att utforska vad som fungerar och bygga vidare på det.
- Om det inte fungerar – gör något annorlunda. Våga prova nya lösningar istället för att fortsätta försöka med gamla lösningar som inte har fungerat.
- Om det går för långsamt – sakta ner farten. När "kunden" inte längre är med på tåget är det dags att stanna upp och kolla riktningen igen, istället för att köra ännu fortare.

Källa: Gustafsson, Johanna (2014) Forskningsöversikt Lösningsfokuserat arbetssätt. Örebro: Institutionen för hälsovetenskap och medicin, Örebro Universitet.

"If it is not broken, do not fix it; if something works, continue with it; if something does not work, do something else."

Steve de Shazer

Ungvux

I ESF-projektet **Ungvux (2004–2006)** var Chiquita projektledare. Ungvux drevs av omsorgsförvaltningen i Karlshamns kommun och projektet utvärderades av Immanuel Steen, som därigenom introducerade kommunen till begreppet lärande utvärdering och hjälpte till att utveckla arbetsmetoden.

Grundtanken i Ungvux var att erbjuda de deltagande ungdomarna en "Bli-vuxen-kurs". Chiquita arbetade tätt tillsammans med en socialsekreterare och en fritidsledare. De använde en lösningsfokuserad modell med inspiration av Ben Furman från Finland. Modellen byggde på att försöka hitta ungdomarnas drömmar och mål. "Vi ville få dem att tänka förändring, för att skapa sig ett annat liv. Många av dem saknade eller hade mycket svårt att skapa drömmar. Vi försökte få dem att visualisera sina drömmar och konkret berätta om hur deras drömjobb såg ut och vilka de ville arbeta tillsammans med. Immanuel Steen döpte sin utvärdering till Se människan, vilket på ett bra vis beskriver vårt sätt att arbeta", säger Chiquita.

Chiquita beskriver sig själv och sina två kollegor som ett dynamiskt team. Hon säger att de var väldigt olika alla tre, men alltid öppna för diskussion. De hittade en metod som fungerade och höll sig till den. Deras arbete gav gott resultat och många av ungdomarna de var i kontakt med hittade sin väg vidare ut i studier eller arbete.

Ändrade förutsättningar

2006 fick Sverige en ny regering och förutsättningarna för Arbetsförmedlingarnas samverkan med kommunerna ändrades. Framför allt handlade det om den ekonomiska ersättningen för den verksamhet som kommunerna erbjöd, vilket innebar att många verksamheter

runt om i landet lades ner. I Karlshamn beslöt man att behålla sitt Arbetscentrum, där fokus låg på att skapa arbetsfrämjande åtgärder för arbetssökande och människor med funktionsnedsättning.

Antalet personer som hänvisades till Arbetscentrum från Arbetsförmedlingen sjönk emellertid och under en tid lånades Chiquita ut från arbetsmarknadsenheten till kommunens folkhälsosamordnare. Under våren 2008 gjorde de tillsammans en utredning om **Stöd till unga**, bland annat genom fokusintervjuer på flera nivåer. I rapporten från utredningen lämnades sex förslag, som sedan var ute på remiss i två år. *I juni 2010 tog kommunstyrelsen slutligen beslut om att:*

- Utreda möjligheten till kommunalt uppföljningsansvar för unga mellan 21–25 år.
- Utveckla samverkansgruppen för det kommunala uppföljningsansvaret.
- Utveckla dagverksamheten för ungdomar mellan 16–25 år, som befinner sig i utanförskap.

Under 2006–2007 drevs även ESF-projektet **Från kunskap till sysselsättning** av Omsorgsförvaltningen i Karlshamns kommun. Det var i första hand ett kompetensutvecklingsprojekt riktat till nyckelpersoner inom landsting, kommun, Försäkringskassan samt Arbetsförmedlingen. Projektets styrgrupp fungerade som en gemensam plattform för att lyfta fram brister och möjliga lösningar för att i förlängningen förbättra förutsättningarna att erbjuda sysselsättning till personer med funktionsnedsättning.

Arbetsporten

Via projektet **Från kunskap till sysselsättning** hade kommunen och Arbetsförmedlingen närmat sig varandra på nytt. Projektet mynnade också ut i ESF-projektet **Arbetsporten (2008–2010)**, som kan sägas vara föregångare till Navigatorporten. Inför starten av Arbetsporten hade nu de olika parterna gemensamt ställt sig frågan: Vilka

målgrupper löper störst risk att hamna mellan stolarna när det gäller att komma ut i arbete?

Den grupp som hade identifierats var personer mellan 18–29 år, med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och/eller lindrigare begåvningshandikapp. Det som framför allt stod i fokus i Arbetsporten var därför att förbättra samverkan mellan Karlshamns kommun, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt Landstinget (habiliteringen). En annan ambition var att inom styrgruppen, med medlemmar från samtliga ovan nämnda myndigheter, reda ut vilka förväntningar man hade på varandra och vilka resurser man hade till sitt förfogande. Man ville också komma överens om vad man menade med begrepp som t ex habilitering och rehabilitering. Styrgruppen för Arbetsporten kom att bli mycket aktiv.

Parallellt med Arbetsporten startade Samordningsförbundet i Blekinge (Finsam) ett liknande projekt, med deltagare från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget samt fyra av länets fem kommuner, däribland Karlshamns kommun. Målgruppen för deras satsning var personer mellan 18–29 år med framför allt psykiatrisk problematik och med behov av samordnad rehabilitering.

Kommunalt informationsansvar

I den statliga utredningen Unga utanför (SOU 2003:92) föreslog utredarna att en ändring skulle göras i skollagen för att förtydliga det ansvar som en kommun har att hålla sig informerad om sysselsättningen för alla ungdomar fram till dess de fyller tjugo år. Det kommunala informationsansvaret infördes sedermera i skollagen 2005 och innebär en skyldighet för kommunerna att löpande hålla sig informerade om hur ungdomar 16–19 år är sysselsatta om de inte går i eller har fullgjort gymnasieskolan (Skollagen 2010:800, 29 kap. 9§).

Syftet med att samla in informationen är att kunna erbjuda individuella åtgärder till unga som varken arbetar eller studerar och som saknar gymnasieutbildning. Lagen innebär dock inte någon skyldighet att erbjuda särskilda insatser. Skolinspektionen har ett tillsynsansvar för att kommunerna lever upp till lagens krav.

Inledningsvis kallades det för uppföljningsansvar, men har sedermera kommit att benämnas det kommunala informationsansvaret.

Plötsligt fanns det alltså två olika, men liknande, projekt med lite olika målgrupper och varsin styrgrupp. För att underlätta samverkan mellan Arbetsporten och FINSAM togs beslut om att bilda en gemensam funktion: **Beredningsgruppen**. Ett beslut som skulle visa sig vara avgörande för den kommande samverkan och bli en stor styrka både i stunden men även framåt. Beredningsgruppen hade tre uppgifter:

- Att göra samverkan mellan aktörerna tydlig och att tillsammans utse projektdeltagare.
- Delge och sprida kunskap om varandras arbete, resurser och arbetssituation (t ex: hur går det till att söka försörjningsstöd och vilka är de vanligaste myterna kring detta?)
- Lyfta upp regelkrockar och resursbrister till respektive styrgrupp.

Finsam

Den 1 januari 2004 trädde lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser i kraft, i dagligt tal Finsam. Lagen gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och landsting/region att samverka finansiellt inom välfärds- och rehabiliteringsområdet. Tillsammans bildar de fyra parterna ett samordningsförbund och beslutar själva hur samarbetet ska utformas och bedriver samverkan utifrån lokala förutsättningar och behov. Genom samverkan i ett samordningsförbund kan parterna utveckla det gemensamma ansvarstagandet och därmed välfärds- och rehabiliteringsarbetet.

Ett samordningsförbund kan ses som en struktur för att få samverkan mellan myndigheterna att fungera över tid. Det innebär att verksamheten inte enbart bedrivs i form av tillfälliga projekt utan mer som en ordinarie samverkansverksamhet.

Samordningsförbundens uppgift är i första hand att verka för att medborgare ska få stöd och rehabilitering som ger dem möjlighet att försörja sig själva. På individnivå verkar samordningsförbundet genom att finansiera insatser som bedrivs av de samverkande parterna. Insatserna syftar ofta till att samlokalisera, utveckla gemensamma metoder och individanpassa insatser så att man når en ökad effektivitet. Samordningsförbunden stödjer också aktivt aktiviteter som syftar till att få samarbetet mellan parterna att fungera mer effektivt.

Samordningsförbundet i Blekinge Län bildades i november 2006. Medlemmar är Karlshamns kommun, Karlskrona kommun, Olofströms kommun, Sölvesborgs kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget.

Samordningsförbundet i Blekinge bedriver ingen egen verksamhet utan finansierar rehabiliteringsaktiviteter som förbundets medlemmar bedriver i projektform. Ett av dessa projekt är Ungsam som är ett samverkansprojekt mellan Karlshamns kommun, Landstinget, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Källor: www.finsam.se samt www.finsam-blekinge.se

FRÅN UTVÄRDERINGEN AV ARBETSPORTEN

Det finns mycket goda idéer att hämta ifrån projektet och att arbeta vidare på och framförallt kan man konstatera att den extra person som tillfördes målgruppen genom projektet har inneburit stor skillnad för att samverkan har kunnat fungera. Denna extra person har sannolikt på mycket kort sikt sparat in kostnader för samhället som långt överstiger den egna kostnaden och dessutom besparat målgruppen lidande och utanförskap."

Källa: Holgersson, Pia (2010) Utvärdering av Arbetsporten.

Arbetsportens hela idé byggde på samverkan. Inom projektet anställdes en coach/koordinator samt en arbetskonsulent på 50 procent. Coachens uppgift var att koordinera alla myndighetskontakter runt ungdomarna. Coachen hette Urban Wrångemyr och kom närmast från ett arbete på Klaragymnasiet, en skola för ungdomar med Aspergers syndrom.

Supported Employment och egna idéer

Urban hade dels med sig en hel del egna tankar och metoder kring att arbeta med dessa ungdomar, dels utbildade han sig i Supported Employment. "Det jag arbetade med på gymnasiet handlade till stor del om hur man gör när man har fritid, nu handlade det om att använda samma metod men ställa sig frågan: hur gör man när man har ett jobb?", berättar Urban. Enkelt uttryckt kan man säga att det handlade om att Urban och en grupp ungdomar pratade om det man snart skulle göra, innan det sedan var dags för själva görandet. Att struktur var viktigt för målgruppen var Urban väl bekant med.

I kapitel 6 beskrevs utgångspunkterna bakom Supported Employment och man kan konstatera att Urban inte arbetade strikt enligt denna metod. Där förespråkas bland annat att ungdomarna ska gå direkt ut på en arbetsplats. För Urban handlade det snarare om att slussa ut ungdomarna till en skapad arbetsplats där de fick testa sig fram och få mycket stöttning, för att först därefter gå vidare ut till en

riktig arbetsplats. Urban inledde med att göra en arbetskartläggning, där varje deltagares förmågor kartlades och sen hjälpte han dem därefter ut till en anställning.

I Urbans metod ingick att arbeta med ungdomarna i grupp, något de flesta av dem till en början inte alls gillade. Det tog tid och var svårt att få ihop gruppen. "För mig är gruppen ett verktyg och samtalet mellan dem och mig den metod vi använde oss av", säger Urban. Tillhörigheten till gruppen blev alltså den trygghet och den struktur som många av de här ungdomarna behövde. De tog in ny kunskap för att de var i en grupp där de kände sig trygga. Utöver gruppsamtal hade Urban även enskilda samtal med var och en.

Inom Arbetsporten började Urban också arbeta med det som kallas Informerade val. Innan ungdomarna förväntades ta beslut, om till exempel en praktikplats, gällde det att ha så mycket information som möjligt och att förstå hur saker och ting hör ihop och se konsekvenserna av varje val. Vi återkommer mer till detta arbetssätt i nästa kapitel, där verksamheten i Navigatorporten presenteras närmare.

Det som drivit Arbetsporten, och föregående projekt, framåt är enligt Chiquita: "tid, lite olydnad och tålamod". "Vi har varit eldsjälar med tålamod", säger hon. Samtidigt var många av myndigheterna lite projekttrötta efter Arbetsportens slut och kanske för stunden i behov av ytterligare tid och tålamod.

Projekttröttheten till trots så uppmanade kommunledningen Chiquita att söka ännu ett ESF-projekt. En ansökan som ledde fram till det som blev Navigatorporten. ■

Tog steget och började på folkhögskola

Oskar är 25 år och har Aspergers syndrom. Han är en intelligent och mycket plikttrogen person. Oskars skoltid präglades av mobbing, tillvaro i särskilda undervisningsgrupper och kontakt med specialpedagoger. Spåren efter den här tiden är bland annat lågt självförtroende och svårigheter att lita på andra.

2011 tog personer från Oskars gymnasieskola i Karlshamn kontakt med Navigatorportens coach Urban Wrångemyr. De hade hört om Urbans arbete och visste att Oskar behövde något att göra efter gymnasiet, för att inte bara bli sittande hemma.

Oskar var mycket rädd för att ”göra fel” och vågade till exempel inte sända iväg mail, av rädsla för att skriva fel eller göra fel. Att gå till affären och handla på egen hand var även det otänkbart.

Något Oskar däremot gillar och kan mycket om är dataspel. Under perioder av livet har han ägnat en stor del av sin vakna tid åt enbart detta. Mycket stillasittande och felaktig kost ledde till att Oskars kondition långsamt försämrades.

Inom Navigatorporten började Oskar i Tillgänglighetsdatabasen, men tyckte att promenaderna mellan de olika platser som skulle inventeras blev för jobbiga. Detta var innan Tillgänglighetsdatabasen hade tillgång till bil. Att inventera gick bra, medan promenaderna fungerade sämre.

Då bestämde Urban att Oskar skulle pröva på Detaljpaketeringen istället. Att ta det beslutet på egen hand kändes övermäktigt för Oskar. Och här trivdes han! Oskars föräldrar minns att han efter en tid började berätta om sina arbetskamrater och att han nämnde dem vid namn. Det hade de inte varit med om tidigare. Nu började Oskar även prata om och intressera sig för annat än dataspel, vilket hans omgivning också noterade som ännu ett positivt framsteg.

I dag går Oskar på Österlens folkhögskola i Tomelilla. Efter att ha varit där på studiebesök och förberett sig noga på vad denna omställning skulle innebära har han klarat flytten hemifrån bra. Urban Wrångemyr säger att det han tror varit framgångsfaktorerna i Oskars fall är att han har fått lov att vistas i en miljö som inte ställt några krav på honom. ”Han har fått ta sin tid. Långsamt har en trygghet och tillit vuxit fram. Om jag lagt på Oskar, och andra i hans situation, mer och ställt högre krav så hade många av dem inte fixat det. Ting måste få ta tid”, säger Urban. ■

08 | Arbetet i Navigatorporten

Karlshamns kommun startade projektet Navigatorporten under hösten 2010, med målet att få in unga funktionsnedsatta personer på arbetsmarknaden. Detta mål, liksom projektets arbets- och tankesätt, är en naturlig vidareutveckling av Arbetsporten som du kan läsa om i föregående kapitel.

Kort bakgrund

Erfarenheterna från Arbetsporten ledde fram till att man från start bestämde sig för att utöka Navigatorportens målgrupp till att även inkludera personer med kognitiva begränsningar av annan orsak än neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Det innebar att unga personer med t ex missbruksproblem eller andra psykiatriska diagnoser/problem än de som ingått i Arbetsporten kom att ingå i Navigatorporten. Projektledningen såg att även dessa personer hade ett stort behov av struktur och tydlighet.

Inom Navigatorporten har det dagliga arbetet varit uppdelat: Urban Wrångemyr har som coach arbetat med den grupp ungdomar som huvudsakligen består av personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. En annan coach, Lasse Hansson, har arbetat med dem som har annan problematik än utvecklingsrelaterade kognitiva funktionsnedsättningar.

Under 2013, efter tre års projekttid, ansökte Karlshamns kommun om förlängning av Navigatorporten från Europeiska Socialfonden (ESF), en ansökan som enbart berörde den del av projektet som avsåg deltagare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Den andra delen, den som Lasse Hansson arbetar med, övergick istället i

kommunens ordinarie verksamhet och till det nyinrättade konceptet Navigatorcentrum. Under förlängningen har sedan ytterligare en coach anställts, Stephan Anderzén.

Sedan starten av Navigatorporten har det varit en uttalad målsättning att projektet och dess verksamhet successivt ska övergå i Navigatorcentrum, med det nationella konceptet som förebild. Navigatorporten avser därför från hösten 2013 och framåt enbart personer med kognitiva funktionsnedsättningar. När vi i denna bok beskriver Navigatorportens verksamhet menar vi därför enbart arbetet med just denna grupp.

Från Arbetsporten valde man även att fortsätta med den funktion som skapats genom beredningsgruppen, för kontinuitetens skull och för att deras arbete fungerat mycket bra. Gruppen, som består av handläggare från bland annat Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget, tar upp och föreslår de ungdomar som anses

Navigatorcentrum

I Sverige finns ca tjugo lokala Navigatorcentrum som arbetar med arbetslösa ungdomar från 16–24 år. Navigatorcentrum är ett nationellt koncept som utvecklats med stöd av bland annat Ungdomsstyrelsen och utgångspunkten är att man samlar olika aktörer som kommer i kontakt med unga mellan 16–24 år. Genom att samla flera myndigheter under ett och samma tak är tanken att det ska bli lättare att slussa ungdomar i behov av stöd vidare till rätt instans.

I enlighet med Karlshamns kommuns utredning ”Stöd till unga” och genom samverkan i ett flertal olika projekt har bildandet av ett Navigatorcentrum i Karlshamn vuxit fram. Navigatorcentrum startades formellt i mars 2013 och innebär i dagsläget att de fasta verksamheter och projekt som vänder sig till unga vuxna och drivs inom Arbetsmarknadsavdelningen samlas inom en funktion. Där samverkar de olika parterna genom att handläggare möts i den så kallade Beredningsgruppen.

Inom Navigatorcentrum samverkar förutom kommunala verksamheter som Vuxenutbildningen, Gymnasieskolan, IFO och Handikappomsorgen även Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Landstinget och NSPH – Nationell samverkan för psykisk hälsa.

lämpliga för projektet. Genom beredningsgruppen fick Navigatorporten en bred förankring via en grupp människor som samarbetar väl och som har en god insikt och kunskap om målgruppen inom sina respektive ansvarsområden.

I utvärderingen av Arbetsporten lyftes bristen på bra kognitivanpassade verksamheter för målgruppen fram, d v s verksamheter som är anpassade för personer med kognitiva funktionsnedsättningar. En av målsättningarna för Navigatorporten blev därför att starta minst tre sådana verksamheter där fokus skulle ligga på tydlighet, begriplighet, struktur och framförhållning.

Under Navigatorporten har målet uppfyllts och tre kognitivanpassade verksamheter har utvecklats. Längre fram i detta kapitel kan du läsa mer om dessa.

Metoden – trygghet i gruppen

Inom Navigatorporten har en metod sakta vuxit fram, under ledning av Urban Wrångemyr. Arbetssättet bygger på de besläktade metoderna *TEACCH* och *Supported Employment*. Med dessa som grund har personalen gjort egna tillägg och justeringar. I kapitel 5 och 6 kan du läsa mer om de bakomliggande metoderna.

En av grundbultarna i arbetssättet inom Navigatorporten handlar om att få ungdomarna att uppleva en känsla av kontroll över sin arbetssituation, vilket inkluderar att känna en trygghet i arbetsgruppen. Att känna sig säkra och lugna inför att utföra olika uppgifter, i samspel med de ledare och andra ungdomar som de successivt lär känna, är en viktig utgångspunkt.

Via enskilda samtal och samtal i grupp har Urban skapat struktur, samhörighet och trygghet. Tydliga instruktioner är grundläggande när det handlar om att lära nytt, prova på nya arbetsuppgifter eller börja på en ny praktik- eller arbetsplats. ”Efter hand kändes det som att de valde arbetsplats utifrån om de trivdes eller inte samt utifrån om de var trygga eller inte i gruppen. Arbetsuppgiften i sig verkar

En av grundbultarna i arbetssättet inom Navigatorporten handlar om att få ungdomarna att uppleva en känsla av kontroll över sin arbetssituation.

inte vara det enda avgörande”, säger Urban. Han tillägger att alla arbetsuppgifter självklart inte passar för alla och att de individuella önskemålen också väger tungt.

Inledningsvis genomförs enskilda samtal med alla ungdomar. Därigenom görs en kartläggning eller ett ”arbetssociogram” för varje person. Här får ungdomarna besvara frågor om både arbete och fritid samt fundera över vilka personer i deras närhet som skulle kunna hjälpa dem till jobb.

När ungdomarna själva är redo att besöka någon av de kognitivanpassade arbetsplatserna i Navigatorporten är det dags för nästa steg. Efter den första kartläggningen är målet att alla ungdomar ska hitta en praktikplats på någon av arbetsplatserna, praktikplatser som varar i allt från några månader till flera år. Inget är tidsbegränsat och Urban har hela tiden löpande kontakt med ungdomarna.

"Viktigare än själva arbetsuppgiften är ofta känslan av att höra hemma, en tillhörighet."
Urban Wrångemyr

"Genom vårt arbetssätt får ungdomarna nya erfarenheter via de nya kamraterna i gruppen. Jag lär känna dem och det skapas en tillit inom gruppen. Då kan de också lita på mig när jag föreslår en praktik- eller arbetsplats. Och viktigare än själva arbetsuppgiften är ofta känslan av att höra hemma; en tillhörighet", säger Urban.

De ungdomar som klarar sina arbetsuppgifter på någon av de kognitivanpassade verksamheterna och visar ett intresse för att utvecklas vidare har sedan möjlighet att gå vidare till studier eller annat arbete. Detta sker naturligtvis med fortsatt stöd från coachen i Navigatorporten.

Upplägget är att Urban inledningsvis ensam besöker det företag som ställer en plats till förfogande och pratar med dem om den ungdom som företaget ska ta emot. Därefter är han med och stöttar personen i arbetets inledning, vilket efter ett tag övergår till att de träffas en gång i veckan och därefter mer sällan. Om det är nödvändigt fortsätter han att stötta även representanter från arbetsplatsen, bland annat för att förklara varför vissa situationer uppstår och vad som kan göras för att det inte ska hända igen.

Arbetet med *Informerade val*, som inleddes under Arbetsporten, har fortsatt även under Navigatorporten. Enkelt uttryckt handlar det för ungdomarna om att förstå konsekvenserna av varje val; att se hur saker och ting hänger ihop. Urban har hittat ett sätt att åskådliggöra detta, via en "datoriserad trädstruktur", där han till exempel kan visa att det finns följande val: att fixa fika, städa eller diska. Under varje val finns ytterligare detaljinformation kring vad varje val i sin tur innebär rent konkret, så tydligt och enkelt uttryckt som möjligt. "Det handlar om att ge så mycket information som möjligt, för att underlätta för ungdomarna att ta rätt beslut", säger Urban. Trots att ungdomarna inom Navigatorporten har ganska få val när det gäller praktik och arbete så är det få, om ens någon av dem, som hittills hoppat av.

Kognitivanpassade verksamheter

En viktig del av Navigatorporten är de kognitivanpassade verksamheterna, där de ungdomar som deltar i projektet kunnat praktisera och träna sina förmågor. I inledningen av projektet fanns det en ambition att starta tre anpassade verksamheter som skulle göra det möjligt att kartlägga och analysera deltagarnas färdigheter. Deltagarna skulle ges möjligheter till arbetsträning, praktik och anställningar. De tre kognitivanpassade verksamheter som ingått i Navigatorporten är Tillgänglighetsdatabasen, Detaljpaketeringen samt Navigatorbilen:

Tillgänglighetsdatabasen är en nationell databas som erbjuder information om tillgänglighet i vardagen. I databasen finns information om offentliga lokaler och besöksmål samt hur tillgängliga de är för rullstolsburna, synskadade med flera. Databasen startades inom Västra Götalandsregionen och Region Blekinge har sedan valt att ansluta sig till databasen. För att hålla databasen uppdaterad med korrekta uppgifter krävs att någon besöker anläggningar för att se hur tillgängliga de verkligen är. Detta arbete utförs av ungdomar inom Navigatorporten, i samråd med Borådet i Karlshamns kommun.

Detaljpaketeringen är en verksamhet som Navigatorporten övertagit och gjort om till en ren ungdomsverksamhet. Arbetet handlar om att paketera skruvar, muttrar med mera enligt uppdragsgivares önskemål.

Navigatorbilen är en del av kommunens fixartjänst och med hjälp av en bil som projektet disponerar rycker ungdomar från Navigatorporten ut efter behov för att skotta snö, klippa gräs och utföra andra enklare hushållssysslor åt kommunens pensionärer.

Navigatorporten i praktiken

Navigatorportens vardag har framför allt handlat om det arbete som utförts i Tillgänglighetsdatabasen, Detaljpaketeringen och Navigatorbilen. Utöver detta har Navigatorporten kunnat erbjuda sommarjobb till några av ungdomarna. Sedan 2012 har denna satsning gjorts

Ett exempel på manual från Tillgänglighetsdatabasen

Förberedelser inför inventering (del 1)

Ta reda på vad som ska inventeras

1. Samtala med din resursperson om vad som ska inventeras.

Fyll i "Lathund för första besök"

1. Öppna filen "Lathund för första besök" som finns i Mina Dokument/Dropbox/Hur gör jag/
2. Försök ta reda på så mycket som möjligt av det som skall undersökas innan inventeringen.
3. Fyll i uppgifterna i filen och välj sedan "Spara som…" i "Arkiv-menyn.
4. Spara filen i Mina Dokument/Dropbox/Lathundar att lägga in/ och döp filen till anläggningens namn.

Förberedelser inför inventering (del 2)

När all möjlig information till lathunden är hittad, skicka ett mail.
Om du har en mailadress till anläggningen följer du dessa instruktioner.
Saknas en mailadress så tar resurspersonen kontakt via telefon.

1. Logga in på FirstClass, inloggningsuppgifter finns på en lapp på whiteboarden.
2. Klicka på knappen "Nytt" uppe i vänster hörn.
3. Skriv in anläggningens mailadress.
4. I rutan "Ärende" skriver du "Tillgänglighetsinventering".
5. Öppna dokumentet "Mail - Första besök" som finns i Dropbox.
6. Redigera brevet så att det stämmer med dina uppgifter.
7. Kopiera in dokumentet i ditt mail.
8. Om det finns en signatur i mailet från början, glöm inte att ta bort denna.
9. Skicka mailet med knappen "Skicka och stäng".

Om ingen har svarat inom en vecka tar resurspersonen kontakt via telefon.

Många av ungdomarna inom Navigatorporten är i stort behov av konkret arbetsledning och tillgång till någon att fråga om råd.

tillsammans med kommunens muséer. Här kommer en närmare beskrivning av hur vardagen i de tre anpassade verksamheterna kan se ut.

TILLGÄNGLIGHETSDATABASEN

Om Urban, eller någon annan arbetsledande person, är på plats så startar dagarna i Tillgänglighetsdatabasen med ett morgonsamtal i grupp. Samtalet varar ungefär 20 minuter och inledningsvis får alla svara kort på hur läget och dagsformen är. Därefter följer ofta lite prat om vad som hänt sen sist, d v s i går eller under helgen. Samtalet tillåts ta tid och alla får chans att prata utan att de måste. ”Jag tror på detta som ett sätt att utvecklas. Genom att höra hur andra har det kan ungdomarna lära och får råd av varandra. Jag tror på samtal i grupp”, säger Urban.

Karriärväg inom Tillgänglighetsdatabasen (TD)

Fas: Kartläggning

- Enskild kortare introduktion av TD
- Följa bestämda arbetstider
- Höra av sig via mail/SMS/telefon om man inte kan komma

Med stöd kunna utföra de arbetsuppgifter som ingår i TD:

- Mäta
- Fylla i pärmen
- Fotografera
- Lägga in uppgifter i databasen
- Delta i utbildningar som ges i arbetet med TD

Fas: Arbetsträning

- Ta egna initiativ
- Delta aktivt i arbetet med TD
- Höra av sig via telefon om man inte kan komma

Kunna utföra de arbetsuppgifter som ingår i TD:

- Mäta
- Fylla i pärmen
- Fotografera
- Lägga in uppgifter i databasen
- Lägga in foto i databasen
- Delta i utbildningar som ges i arbetet med TD
- Varit med på överlämnande av TD

Fas: Arbetspraktik

- Självständigt utföra uppgifterna för ”första besök”

Självständigt utföra de arbetsuppgifter som ingår i TD:

- Mäta
- Fylla i pärmen
- Fotografera
- Lägga in uppgifter i databasen
- Lägga in foto i databasen

Handleda deltagare inom:

- Mäta
- Fylla i pärmen
- Fotografera
- Lägga in uppgifter i databasen
- Lägga in foto i databasen
- Delta i utbildningar som ges i arbetet med TD
- Varit med och planerat överlämnande av TD

Fas: Mot anställning

- Varit med på utbildningen Tillgänglighet
- Ge nya deltagare enskilt kortare introduktion av TD
- Att klara av alla ovanstående punkter
- Under tre veckor, prova på att arbeta som resursperson
- Delta i övriga utbildningar som ges i arbetet med TD
- Ansvarat för överlämnande av TD

När den sociala delen är avklarad tar Urban upp ett dagsaktuellt ämne som kan handla om allt från världspolitiska frågor till något lokalt som berör ungdomarna. Därefter går gruppen igenom dagens arbetsuppgifter. Då handlar det om en genomgång på en mycket praktisk nivå, t ex om vem som för dagen ansvarar för pärmen, läsplattan, kameran och mätinstrumenten samt vart dagens tur går. När morgonmötet är avklarat tar dagens sysslor vid.

Alla arbetsuppgifter finns noggrant beskrivna i en manual, som alla går igenom när de introduceras till arbetsplatsen. Här finns i detalj beskrivet hur deltagarna förväntas göra när de ringer och bokar ett inventeringssamtal, hur de letar upp information till hur de olika verktygen fungerar, bland mycket annat. Alla instruktioner är enkla och mycket tydliga.

Den som är ny på Tillgänglighetsdatabasen går inledningsvis alltid bredvid och lär av någon av sina kamrater. Innan det är dags att inventera ”på riktigt” får alla chansen att öva på att inventera Arbetscentrum inom Karlshamns kommun, som ett test och som en möjlighet att få prova på alla arbetsuppgifter innan det är dags att göra det i ”skarpt läge”.

Inom Tillgänglighetsdatabasen finns möjligheten att avancera, via karriärstegen. Här kan den som vill gå från att vara en av deltagarna/kollegorna till att bli anställd som resursperson, med mer arbetsledande funktioner. En resursperson är till exempel den som går igenom arbetsuppgifter och introducerar nyanlända. Redan när man börjar inom Tillgänglighetsdatabasen får ungdomarna information om karriärstegen, så att de vet att denna möjlighet finns. De får då också veta vilka krav som ställs på alla som är praktikanter inom Tillgänglighetsdatabasen och även vilka krav som ställs för att kunna bli resursperson.

Många av ungdomarna inom Navigatorporten är i stort behov av konkret arbetsledning och tillgång till någon att fråga om råd. Därför har man inom Tillgänglighetsdatabasen valt att utse resurspersoner, ett arbete som utförs av en bidragsanställd person i verksamheten.

Inom Tillgänglighetsdatabasen finns även något som kallas för Onsdagssamtal, vilket kan liknas vid en form av APT (arbetsplatsträff). På dessa möten går Urban igenom nya platser som ska inventeras, hur det gått med de inventeringar som är utförda samt annan aktuell information. ”Men jag inleder även dessa möten med att höra varvet runt hur läget är. Och så fikar vi alltid!”, säger Urban.

DETALJPAKETERINGEN

Inom Detaljpaketeringen hålls inga morgonmöten, mest av den anledningen att det sällan finns någon person på plats som kan och vill leda möten. En annan anledning är att detta en gång var en etablerad arbetsplats som övertogs av Navigatorporten, och då har vissa rutiner också följt med. Rutinen med morgonmöte var inte inarbetad när verksamheten drog igång och då har det fått fortsätta vara så.

Behovet av att prata igenom läget och höra hur alla mår är inte heller lika överhängande här, eftersom det finns goda chanser att göra det under dagens arbete. ”Att prata med sina kollegor är en del av jobbet

Ungdomarna här får göra något tillsammans med andra och utvecklas av just det, säger Urban Wrångemyr.

på Detaljpaketeringen. Att utveckla sin sociala och kommunikativa förmåga är lite en del av att vara här", förklarar Urban.

Inom Detaljpaketeringen har en resursperson anställts, d v s en deltagare som antog erbjudandet om att göra karriär här. Resurspersonen anställs av kommunen och fungerar som handledare för de andra i arbetslaget. Det innebär bland annat att tydligt visa vilka arbetsuppgifter som gäller för dagen. När det kommer in en ny order lägger resurspersonen upp det antal skruvar och muttrar som ska läggas i varje plastpåse, som ett tydligt demonstrationsexempel. Resurspersonen är också den som är först på plats på morgonen, innan övriga kollegor anländer, löpande under dagen. Var och en arbetar helt och hållet efter individuella arbetstider, som kan se väldigt olika ut.

"Detta med resursperson fungerar jättebra som stöd när deltagare börjar i projektet. Men det finns en gräns för den här typen av uppdrag. Deltagarna lär sig efter hand, och resurspersonens möjlighet att utveckla dem vidare går bara att förädla till en viss nivå", säger Urban. Han säger att de framöver skulle vilja pröva att ha en lite mer utbildad person på den här posten, för att se vad det ger.

Ett exempel på manual från Detaljpaketeringen

Uppgift: "Bränna" påsar

1. Hämta en "brännare" i bokhyllan
2. Ställ "brännaren" på din plats
3. Koppla in "brännaren" i vägguttaget
4. Ställ in "brännaren" i läge 3 och börja bränna
5. Om påsarna öppnar sig, ställ "brännaren" i läge 3,5
6. Om påsarna går sönder, ställ "brännaren" i läge 2,5
7. Om det blir problem, be resursperson om hjälp

Som jämförelse kan nämnas att arbetet i Detaljpaketeringen har en mycket tydligare struktur än arbetet i Tillgänglighetsdatabasen, där arbetsuppgifterna och platsen de utförs på varierar från dag till dag. Inom Detaljpaketeringen är rutinerna tydliga och dagarna är sig ganska lika. De respektive arbetsplatserna passar olika bra för olika individer och kompletterar därför varandra väl.

NAVIGATORBILEN

Arbetet med Navigatorbilen utvecklades inte fullt ut under Navigatorportens ursprungliga projektperiod, men har kommit igång under 2014. Här finns en resursperson som fungerar som handledare och som arbetar tillsammans med en grupp på fyra-fem ungdomar. Resurspersonen är dels bilens chaufför, dels den som ser till att handleda deltagarna i arbetet.

Resurspersonen håller i ett morgonmöte i enlighet med Tillgänglighetsdatabasens modell, med tid för både personliga reflektioner och tydliga instruktioner inför dagens arbetsuppgifter. När morgonmötet är avslutat ska var och en veta exakt vad han eller hon ska göra under dagen, vilka redskap eller maskiner som ingår i ansvarsområdet, var gruppen ska äta lunch och när arbetsdagen beräknas vara slut.

För att vara med i Navigatorbilen krävs inga förkunskaper. Det gäller dock att vara bekväm med att inte arbeta på samma plats varje dag och att klara ett visst mått av flexibilitet, eftersom alla dagar inte kommer att se likadana ut och att arbetet i viss mån är väderberoende. ”Förhoppningen är att de här arbetsuppgifterna ska kunna gå att utföra efter vars och ens förmåga”, säger Urban.

Erfarenheter och slutsatser

Några av förklaringarna till varför Navigatorporten lyckats så väl med sin verksamhet är den struktur, trygghet och tillit som coacherna lyckats skapa inom grupperna. Tack vare detta har många av ungdomarnas självförtroende växt, de har utvecklat sin sociala förmåga och träffat andra i liknande situation. Att tillhöra en grupp och ett sammanhang, att vara någon, stärker dem. Att ledare och coacher varit flexibla och inte bundna av tidsramar lyfts som andra framgångsfaktorer.

UTE PÅ EN RESA

En av de bilder som Urban Wrångemyr och hans kollegor spridit bland ungdomarna är tanken om att de är ute på en resa; en tågresa. De passerar olika stationer eller hållplatser – från enskilda samtal, gruppsamtal och coachning till de tre kognitivanpassade verksamheterna och sedan kanske vidare till något annat arbete.

”Jag brukar säga att detta inte är någon slutstation, det är en hållplats du stiger av på. Du är på en resa, du står vid en hållplats och väntar på ett tåg som ska ta dig eller oss vidare till nästa hållplats. Jag vill visa dem att de inte är fast för evigt; jag vill ge dem visioner och mål”, säger Urban och tillägger: ”Jag är med på resan och ser till att vi kommer av på de olika stationerna”.

EN TRYGG OCH ENIG BAS

En sak som används för att beskriva styrkan i Navigatorportens arbete är beredningsgruppen. I denna grupp har det hela tiden funnits en övertygelse om att behovet av de ”skyddade verksamheterna” är stort och inte kommer att bli mindre. Beredningsgruppen har varit ett mycket konkret exempel på samverkan; här har diskussioner förts och gemensamma beslut tagits om deltagares behov och möjligheter, vilket ökat tryggheten bland gruppens handläggare.

Beredningsgruppen har också ökat kunskapen om och förståelsen för de olika aktörernas utgångspunkter och behov. Dessutom har gruppens arbete bidragit till att handläggarna snabbare kunnat få en helhetsbild av varje individs situation, vilket i sin tur lett till kortare beslutsvägar och att rätt insatser kunnat sättas in snabbare.

Att inskrivningstiden i Navigatorporten inte varit tidsbegränsad har varit räddningen för många av ungdomarna. Att personerna i teamet runt ungdomarna jobbat ihop länge är en annan stor styrka. ”En av våra styrkor är att vi som är engagerade har jobbat ihop så länge. Vi har lärt oss regelverken runt dessa frågor och vet hur vi ska ta oss fram”, säger Chiquita Persson, projektledare för Navigatorporten, och förtydligar: ”Om du kan regelverken kan du ibland välja att gå runt dem eller att se till att välja rätt vägar.”

Att coacherna har fortsatt ha kontakt med ungdomarna under både praktik och arbete är en annan viktig styrka. Att de också stöttar både arbetstagaren och arbetsgivaren ses som en annan stor fördel.

EGET DRIV

Det har visat sig att arbetssättet och metoden inom Navigatorporten passar allra bäst för personer som har stort behov av struktur, som behöver långvarigt stöd, men som ändå har en förmåga att ta sig till arbetet på egen hand. ”De gånger vi misslyckas är när vi möter ungdomar som tycker att våra krav är för stora och när stödet vi kan ge dem inte är tillräckligt. De som inte har en egen förmåga att ta sig till sin praktik- eller arbetsplats lyckas inte heller. Det kan till exempel handla om personer som saknar boendestöd. Efter att vi introducerat aktiviteterna måste de själva ha motivation att delta. Den unga måste själv ha motivation att vilja vara med och fråga efter våra aktiviteter”, säger Urban.

När coacherna stöter på patrull och möter ungdomar som är tveksamma eller inte vill vara med, har det visat sig att möjligheten att få diskutera med andra ungdomar, i grupp, fungerar bra. Att få höra hur andra gör eller har det, istället för att höra det från någon av ledarna, fungerar ofta bra. ”Det är ofta skönare att få tips och råd från någon av kompisarna än från mig”, säger Urban.

INLÅSNING OCH FÖRLORAT AKTIVITETSSTÖD

Vad hade kunnat göras ännu bättre i Navigatorporten? Finns det något i projektet som inte riktigt fungerat som de önskat? Chiquita menar att det alltid finns en risk för ”inlåsning”, det vill säga att ungdomarna inte kommer vidare.

Ett annat bekymmer, som hänger ihop med inlåsningsproblematiken, är när coacherna ”hittar arbetsförmågor som inte finns”. Det vill säga om de skapar en anpassad praktikplats som fungerar för en viss person, men kanske inte för så många andra. Om personen i

fråga kan uppge att de haft denna anpassade praktikplats, så innebär det att de riskerar att bli av med sitt aktivitetsstöd från Försäkringskassan.

”Om det på pappret ser ut som att en person har en arbetsförmåga motsvarande en viss procent, så riskerar de att förlora hela eller delar av sin aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Då blir plötsligt våra praktikplatser ett strukturellt hinder. Under en period upplevde jag att Försäkringskassan lyssnade ganska mycket på oss, i dag upplever jag att klimatet är hårdare. De ungdomar som på det här sättet blir av med sin aktivitetsersättning är fast i systemet och har svårt att komma vidare”, säger Urban.

Avslutningsvis

Under de fyra år som projektet varit igång har Socialfonden stöttat Navigatorporten med knappt 8 miljoner kronor, och en tydlig ambition har varit att bidra till lärande och utveckling genom förbättrade arbetsprocesser. När det gäller Socialfondens bidrag och vad det betytt för projektet menar Urban att de tre kognitivanpassade verksamheterna troligtvis inte funnits utan Socialfondens stöd.

När erfarenheterna från Navigatorporten och dess kognitivanpassade verksamheter summeras finns det alltså en rad framgångsfaktorer att ta fasta på samt ett antal funderingar kring vad som kunnat göras bättre. En av de största framgångsfaktorerna är kanske ändå den känsla av framtidshopp som coacherna lyckats skapa hos ungdomarna; tanken om att de alla är ute på en gemensam tågresa. Med hjälp av sina coacher och tillsammans med sina kamrater har ungdomarna fått en framtid att tro på. En framtid som är slingrig som en tågräls och består av olika tänkbara hållplatser att kliva av och på vid. Via tryggheten i gruppen och till coacherna skapas känslan av att livet framöver innehåller möjligheter och att här finns en plats för alla. ■

FRÅN ÖVERLÄGSEN ATTITYD TILL FULL TILLIT

Emil är 25 år och träffade coachen Urban Wrångemyr för första gången 2013, då han kom till Navigatorporten. Urban beskriver den Emil han mötte då som en person med överlägsen attityd. Emil hade alltid grejer på gång och svårt att bestämma en tid med Urban.

De första gångerna som Emil och Urban träffades hände, enligt Urban, egentligen inte mycket alls. ”Emil sa att det är bra att du tror på mig. Jag har aldrig särskilt bråttom”, säger Urban när han beskriver denna period.

En dag skulle Urban följa med Emil för att möta hans handläggare på Arbetsförmedlingen, men Emil sa inte mycket till sin handläggare. För Urban avslöjade han sedan att han skulle bli pappa. Detta tillfälle minns Urban som en vändpunkt i deras möten. När de sågs en vecka senare pratade de om att bli vuxen och om ansvaret att få barn, de pratade även om hur det går till under förlossningen. Efter det samtalet la Emil ned sin attityd och visar nu ett stort förtroende för Urban.

I dag arbetar Emil på Detaljpaketeringen. Han är mycket pålitlig och kommer alltid i tid, arbetar flitigt och har hög närvaro. Det svåra för Emil är att få struktur på saker och ting. Nyligen klarade han, efter att ha prövat och misslyckats några gånger, teoridelen av körkortsutbildningen. För att klara att fokusera gömde han undan alla datorer, läsplattor och mobiltelefoner i en garderob. Med körkortet i sin hand kunde han därefter både hämta och lämna leveranser till Detaljpaketeringen.

Emil har också prövat på att arbeta på företaget Vägga Marin, med att tvätta och rekonditionera båtar inför sommarsäsongen. Han kom alltid i tid, var väldigt pålitlig och jobbade på bra. Det var däremot svårare för honom att ta egna initiativ och se vad som behövde göras. Tydliga instruktioner var nödvändiga, och här fanns inte alltid någon som hade möjlighet att ge honom det.

Efter att ha återvänt till Detaljpaketeringen över sommaren hoppas Urban kunna hitta något annat jobb till Emil, med fortsatt coachning från Urbans sida. En av Emils svårigheter är att våga säga ifrån när han inte förstår. Med Urbans tålamod och förmåga att inte stressa fram saker, att låta saker ta den tid de behöver, är förhoppningen att Emil så småningom får ett nytt jobb. I bästa fall ett jobb med tydliga rutiner och mycket ordning och reda. Emil ser också mycket fram emot att bli pappa och få möjlighet att ta hand om sin familj. ■

09 | Välbefinnande på jobbet – en kommentar om Navigatorporten

I de föregående kapitlen har verksamheten i Navigatorporten beskrivits. I kapitel 7 handlade det om den långsiktiga utveckling som lett fram till det som idag utgörs av Navigatorporten och i kapitel 8 handlade det om det arbete som faktiskt bedrivs i projektet. Bakgrunden till Navigatorporten ligger i att Karlshamns kommun, genom en rad olika satsningar på ungdomar, identifierat olika orsaker till ungas svårighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Framför allt har man sett att det saknats verksamheter där ungdomar med kognitiva funktionsnedsättningar kan få stöd i en sammanhållen kedja med habilitering och rehabilitering, arbetsträning, praktik och anställning.

Helene Tranquist är pedagog och verksam som utbildare och handledare vid Pedagogiskt Perspektiv AB. Hon har lång erfarenhet av arbete med ungdomar med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och har bland annat arbetat som pedagogisk ledare på en skola för elever med autism. I detta kapitel, som avslutar denna skrift om Navigatorporten, kommer Helene att kommentera verksamheten i Navigatorporten utifrån två perspektiv på arbetsmiljö – ett allmängiltigt och ett autismspecifikt. Det senare betyder att det handlar om förutsättningar för personer som har diagnoser inom autismspektrum, men även för personer som av andra anledningar har svårigheter som utgår från de kognitiva förmågorna. Helenes kommentar utgår från en fråga om hur arbetet i Navigatorporten förhåller sig till den kunskap och de erfarenheter som idag finns om att erbjuda stöd till unga med funktionsnedsättningar.

En bra arbetsmiljö är viktig för alla människor.

Arbetsmiljö – ett allmängiltigt perspektiv

Arbetsmiljö är ett begrepp som kan sägas innefatta allt på en arbetsplats. Det kan handla om arbetstagarens fysiska välbefinnande, t ex lokalernas utformning när det gäller ljud, ljus och säkerhetsfrågor.

Det kan också handla om psykiskt välbefinnande som rör arbetstagarens tankar och känslor inför, under och efter sitt arbete. Det kan också avse det sociala välbefinnandet, det vill säga om hur relationen med ledning och arbetskamrater ser ut. Tillsammans brukar det psykiska och sociala välbefinnandet samlas under begreppet psykosocial arbetsmiljön, vilket är det som står i fokus här.

KÄNSLA AV SAMMANHANG – KASAM

Vad är det som får människor att må bra på sin arbetsplats? Vad är det som främjar psykiskt välbefinnande och motverkar psykisk ohälsa på arbetet? Det finns en mängd olika modeller som beskriver faktorer som främjar det psykosociala välbefinnande på jobbet. En av dessa bygger på Aaron Antonovskys (1991) forskningsarbete om vikten av att uppleva KASAM – en känsla av sammanhang. De tre centrala komponenterna i KASAM är:

- **Begriplighet** som syftar på i vilken utsträckning man upplever stimuli som förnuftsmässigt gripbara och information som ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig.
- **Hanterbarhet** som handlar om i vilken grad man upplever sig ha resurser som man själv kontrollerar för att möta de krav man ställs inför – om att uppleva sig kunna hantera och påverka det som rör en själv.
- **Meningsfullhet** som syftar på att man upplever åtminstone en del av de krav som ställs värda att investera energi och engagemang i – en upplevelse av att det som sker och det jag gör har betydelse för mig, är viktigt för mig och att jag ser fram emot att få göra detta.

KRAV, KONTROLL OCH STÖD

En annan modell som ofta används inom arbetsmiljöforskningen är krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell 1990). Denna modell bygger på förhållandet mellan upplevda krav, upplevd kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen. Modellen utgår från att dessa faktorer påverkar individens psykiska hälsa på följande sätt:

- **Höga krav** i kombination med låg grad av egen kontroll riskerar att leda till stress samt fysisk och psykisk ohälsa, medan höga krav i kombination med hög grad av kontroll kan ge motivation till lärande och utveckling.
- **Låga krav** i kombination med hög grad av kontroll ger förutsättningar för välbefinnande. När kraven är låga och graden av kontrollen samtidigt är låg kan det leda till en passiv och omotiverade arbetsmiljö.
- **Stöd** kan mildra effekterna av höga krav och låg grad av kontroll och fungera som en buffert mot psykisk ohälsa.

Enligt modellen utgörs den bästa arbetssituationen av hög kontroll, låga krav och bra stöd. Sämst är arbetssituationer med höga krav och samtidigt låg grad av kontroll och litet stöd. Stöd handlar om att det finns ett genuint intresse för den enskilde arbetstagarens perspektiv på det som sker och om att få sin verklighet bekräftad. Stöd kan också vara medkänsla och praktisk hjälp om problem uppstår.

COPINGSTRATEGIER

Coping är ytterligare ett begrepp som ofta förekommer i samband med arbetsrelaterat välbefinnande. Lazarus & Folkman (1984) definierar coping som individens kognitiva och beteendemässiga ansträngningar att hantera de yttre och/eller inre krav som hen bedömer vara nära gränsen för eller över den egna förmågan. För att klara av de utmaningar som vi ställs inför på ett konstruktivt sätt så använder vi olika strategier för att hantera situationen – copingstrategier.

VÄLBEFINNANDE ÄR INTE FÖRENLIGT MED STRESS

Stress är något alla kan uppleva, att vara stressad ibland är en del av människors vardag. Men för mycket och långvarig stress kan leda till psykisk ohälsa. Vad är då stress? En av de mest inflytelserika modellerna inom stressforskningen är den där Lazarus & Folkman (1984) beskriver stress som ett särskilt förhållande mellan individen och en omgivning som hen uppfattar som en belastning eller överstigande de egna resurserna och hotande för välbefinnandet. I modellen läggs stor vikt vid den kognitiva processen, d v s hur individen bedömer och upplever sin omgivande miljö.

Så här långt har detta kapitel handlat om några faktorer som är centrala för det psykiska välbefinnandet på jobbet i ett allmängiltigt perspektiv – detta gäller oss ALLA! Vi behöver alla en arbetssituation där vi kan uppleva balans mellan omgivningens krav och förväntningar och vår egen förmåga att möta dessa. Vi behöver alla den buffert som utgörs av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (KASAM), förhållandet mellan krav, kontroll och stöd (krav-kontroll-modellen) och vi behöver ha ändamålsenliga copingstrategier för att motverka och mildra den stress som en upplevelse av obalans kan medföra.

Det genomsyrande begreppet i bufferten är **kontroll**, där vi förstår och har förmåga att påverka det som sker samtidigt som vi upplever oss ha resurser att agera på ett ändamålsenligt och energieffektivt sätt. Förutsägbarhet och mening är viktiga aspekter när vi skaffar oss sådan kontroll.

Arbetsmiljö – ett autismspecifikt perspektiv

Diagnosen autism karaktäriseras av två diagnoskriterier: brister i social kommunikation och interaktion samt begränsade, repetitiva beteenden, intressen och aktiviteter. Det innebär att autism visar sig i det sociala och kommunikativa beteendet som skiljer sig från vad man kan förvänta sig hos andra människor i samma ålder och i ett mindre varierat och flexibelt beteende än hos andra människor i samma ålder. Bakomliggande förklaringar till detta finns att söka i den kognitiva stilen hos individen.

Människor kan bara bete sig utifrån hur de tänker. Personer med ett autismspektrumtillstånd tänker annorlunda och beter sig därför annorlunda. Den kognitiva stilen är ofta så mycket annorlunda att det är motiverat att tala om kognitiva funktionsnedsättningar, ett begrepp som kort skulle kunna analyseras så här:

- Kognition är processer som sker i hjärnan då vi tar emot, bearbetar och förmedlar information.
- Funktionsnedsättning är nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.
- Kognitiva funktionsnedsättningar innebär kognitiva funktioner som inte är utvecklade på det sätt som anses normalt för åldern, vilket påverkar sättet att agera i vardagen.

Vi behöver alla en arbetssituation där vi kan uppleva balans mellan omgivningens krav och förväntningar och vår egen förmåga att möta dessa.

På sin hemsida ger den amerikanske psykologen Ross W. Greene (2014) exempel på kognitiva svårigheter i sitt bedömningsformulär ALSUP:

- Svårighet att hantera övergångar, byta från en tankebana eller uppgift till en annan.
- Svårighet att göra saker i en logisk sekvens eller bestämd ordning.
- Svårighet med uthållighet i krävande eller tråkiga uppgifter.
- Bristande tidsuppfattning.
- Svårighet att behålla fokus.
- Svårighet att föreställa sig tänkbara resultat eller konsekvenser av handlingar (impulsiv).
- Svårighet att föreställa sig flera olika lösningar på ett problem.
- Svårighet att uttrycka problem, behov eller tankar i ord.
- Svårighet att förstå det som sägs.
- Svårighet att tänka klart och hantera känslor i samband med frustration.
- Kronisk irritabilitet och/eller oro som på ett betydande sätt hindrar förmågan till problemlösning eller ökar frustration.
- Svårighet att se nyanser/konkret, bokstavligt, svart-vitt tänkande.
- Svårighet att avvika från regler, rutiner.
- Svårighet att hantera oförutsägbarhet, tvetydighet, ovisshet och det som är nytt.
- Svårighet att byta från en ursprunglig tanke, plan eller lösning.
- Svårighet att uppmärksamma eller tolka sociala signaler på rätt sätt/svårt att uppfatta sociala nyanser.
- Svårighet att påbörja samtal, ta sig in i grupper, ta kontakt med andra människor eller saknar andra grundläggande sociala färdigheter.
- Svårighet att söka uppmärksamhet på lämpligt sätt.
- Svårighet att vara medveten om hur det egna beteendet påverkar andra människor.
- Svårighet att sätta sig in i och förstå andras perspektiv eller sätt att se på saken.
- Svårighet att vara medveten om vilka intryck andra får av honom/henne eller hur han/hon uppfattas av andra.
- Sensoriska/motoriska svårigheter

Med en eller flera av dessa svårigheter följer en ökad sårbarhet för stress och psykisk ohälsa. På grund av funktionsnedsättningarna ökar även risken för att fler faktorer i omgivningen bedöms som belastande, vilket i sin tur ger en ökad risk för upplevd obalans mellan krav och förmåga. Funktionsnedsättningarna kan ge nedsatt förmåga till kontroll, vilket tillsammans med höga krav enligt krav-kontroll-stöd-modellen kan äventyra välbefinnandet i arbetslivet. Möjligheterna till den skyddande bufferten i form av KASAM, kontroll och copingstrategier kan dessutom vara begränsad av funktionsnedsättningarna.

Antonovsky (1991) skriver att motsatsen till begriplighet i KASAM är att information upplevs som brus, det vill säga kaotisk, oordnad, slumpmässig, oväntad och oförklarlig. Precis så kan det vara för personen med kognitiva begränsningar. Antonovsky skriver vidare att motsatsen till meningsfullhet i KASAM är att krav är utmaningar som upplevs som bördor man mycket hellre vore utan. Även så kan det vara för många personer med kognitiva begränsningar.

Ett hälsofrämjande perspektiv på arbete

Skollagen (§ 25) skriver när det gäller elevhälsoarbetet i skolan att det främst ska vara förebyggande och hälsofrämjande och ha en inriktning på att undanröja det som hindrar eleven i dess lärande, utveckling och välbefinnande på individ-, grupp- och organisationsnivå. Detsamma gäller för arbetsplatsen. Den ska ha en inriktning på att minska effekterna av funktionsnedsättningar i ett hälsofrämjande och förebyggande syfte. Det arbetet utgår från frågorna:

1. Vilka hinder ger funktionsnedsättningarna upphov till i olika situationer på arbetsplatsen?
2. Hur kan dessa hinder undanröjas så att konsekvenserna av funktionsnedsättningarna blir så små som möjligt, hur kan funktionsnedsättningarna kompenseras?

På den första frågan finns inget givet svar då det är stora skillnader från individ till individ. Det är omgivningens ansvar att ta reda på vad som kan vara hindrande genom att försöka sätta sig in i den enskilde individens perspektiv. Det behövs en grundläggande och gedigen kartläggning som kan börja med enskilt samtal med personen om hur hen tänker och vilka önskemål och behov som finns. En effekt av kognitiva funktionsnedsättningar är dock att det är svårt att sätta ord på de egna tankarna och känslorna och att det är svårt att föreställa sig möjligheter och alternativ. Detta påverkar i förlängningen förmågan att förmedla hur man skulle vilja ha det annorlunda.

Därför behöver samtalen anpassas efter ungdomarnas egna förutsättningar. Diana Lorenz (2010) har skrivit om detta i boken *Ungdomar med Aspergers syndrom. Att mötas i samtal*. Samtalet behöver även kompletteras med omgivningens egna observationer och med användandet av lämpliga bedömningsinstrument.

I Navigatorgruppen är gruppen en av grundbultarna. Genom samspel med kamrater och ledare utvecklas trygghet och säkerhet.

Men det räcker inte med en inledande kartläggning för att förstå vilka hinder funktionsnedsättningarna ger upphov till. Det måste vara en ständigt pågående process från omgivningens sida. Det handlar om att alltid vara uppmärksam på personens beteende i olika situationer och tidigt analysera tänkbara orsaker till beteenden som kan kopplas till stress. Vilka kognitiva förmågor kräver den här situationen eller uppgiften? Har personen de förmågorna? Finns det en risk för att det uppstått en obalans mellan krav och förmåga? Är kontrollen låg samtidigt som kraven är höga? Saknar personen buffertar?

I en verksamhet med ett hälsofrämjande syfte bör sådana frågor vara ledstjärnor; från den tidiga kartläggningen och sedan kontinuerligt i vardagen för att främja välbefinnande och förebygga stressrelaterade problem för den enskilde ungdomen. En självklar förutsättning för att kunna försöka se tillvaron ur samma perspektiv som personen med kognitiva funktionsnedsättningar är att personalen får möjlighet till kompetensutveckling när det gäller dessa funktionsnedsättningar och dess konsekvenser.

I Navigatorporten görs en inledande arbetskartläggning där också enskilda samtal med ungdomarna är en del. I det här arbetet används t ex Informerade val för att kompensera för svårigheter att föreställa sig vad olika arbeten/arbetsmoment innebär och kräver och vilka förväntningar som kommer att finnas.

På den andra frågan, d v s om hur hinder kan undanröjas och funktionsnedsättningarna kompenseras, finns svaret i en autismspecifik ram inom vilken det kan se helt olika ut från individ till individ. Ramen består av omgivningsanpassningar (rumsliga, sociala, kommunikativa, innehållsmässiga, attitydmässiga), individuella kognitiva hjälpmedel, rutiner, strategier, energibalans, möjlighet att vila hjärnan och stöd.

Som autismspecifik ram för sitt arbete utgår Navigatorporten från det strukturerade arbetssätt som utarbetats inom University of North Carolina TEACCH Autism Program (TEACCH). Genom det strukturerade arbetssättet kan många av de hindrande krav personen med autismspektrumtillstånd möter i sin vardag minskas eller undanröjas. Detta möjliggör i sin tur den allmängiltiga grunden för välbefinnande på jobbet – balans mellan krav och förmåga, kontroll, KASAM, stöd och copingstrategier – även för den som har autism.

Den grundläggande ideologin och den strukturerade praktiken i TEACCH bidrar också till att minska graden av funktionshinder hos en person med kognitiva funktionsnedsättningar. Funktionshinder definieras av Socialstyrelsen som en begränsning som en funktionsnedsättning medför i relation till individens omgivning.

Andemeningen i begreppet funktionshinder blir tydlig med hjälp av den här bilden. Personen som har en motorisk funktionsnedsättning förväntas delta i en aktivitet som kräver förmåga att förflytta sig i en trappa. När personen i fråga inte har den förmågan blir hen mycket funktionshindrad. Hen hindras av omgivningsfaktorer att självständigt genomföra och engagera sig i den tänkta aktiviteten. Detta är ingen gynnsam situation för välbefinnande. Vad kan förändra situationen? Genom att kompensera funktionsnedsättningen, i det här fallet genom tillgång till hiss. Funktionsnedsättningen är då fortfarande densamma, men personen är inte funktionshindrad.

Navigatorporten använder sig av ett för mig nytt begrepp – kognitivanpassad verksamhet. Jag tolkar det som att det betyder:

- En verksamhet som är anpassad till personer med kognitiva funktionsnedsättningar och där arbetstagarna är så lite funktionshindrade av sina funktionsnedsättningar som möjligt.
- En verksamhet där förutsättningar för självständigt genomförande och engagemang i förväntade aktiviteter möjliggörs.
- En verksamhet där personalen har kunskap om funktionsnedsättningarna i teori och praktik.
- En verksamhet som genomsyras av den allmängiltiga grunden och den autismspecifika ramen för välbefinnande.
- En verksamhet där det finns förutsättningar för att må bra på jobbet för en person med autismspektrumtillstånd!

I Navigatorporten är gruppen en av grundbultarna. Genom samspel med kamrater och ledare utvecklas trygghet och säkerhet. Det gemensamma morgonmötet är viktigt i en av verksamheterna. Utifrån funktionsnedsättningarna är det sociala och kommunikativa samspelet med andra i grupp en mycket kognitivt krävande situation för de flesta personer med autism. I en kognitivanpassad verksamhet måste också detta respekteras så att samspel i grupp anpassas till varje enskild individ så att alla kan uppleva egen kontroll och KASAM också i aktiviteter tillsammans med andra.

Många personer med Aspergers syndrom säger att en av de viktigaste förutsättningarna för välbefinnande och därmed framgång på en arbetsplats är att få vara social på sina egna villkor. Det kan till exempel innebära att finnas med i närheten av den gemensamma aktiviteten utan några krav på aktivt deltagande; att vara med i aktiviteten, men fortfarande utan några direkta krav på aktivt deltagande.

Förutsättningar för socialt välbefinnande på jobbet kan också ligga i att ha möjlighet att välja bort den sociala morgonsamlingen. Denna flexibilitet finns i Navigatorporten.

Livslångt perspektiv

TEACCH-programmet utgår från ett livslångt perspektiv, vilket innebär en respekt för att personer har sina funktionsnedsättningar under hela livet. Det är inte detsamma som att utveckling och lärande inte hela tiden sker och inte att personen alltid är funktionshindrad. Det betyder att den strukturerade vardagen är den ram som personen kan behöva hela livet. Det ger ett habiliterande synsätt på arbetet för personer med kognitiva funktionsnedsättningar. Habilitering definieras av Socialstyrelsen som insatser som ska bidra till att en person med medfödd eller tidigt förvärvad funktionsnedsättning, utifrån dennes behov och förutsättningar, utvecklar och bibehåller bästa möjliga funktionsförmåga samt skapar goda villkor för ett självständigt liv och ett aktivt deltagande i samhällslivet.

Med det livslånga perspektivet i tankarna läser jag om Navigatorportens bild av en tågresa som ungdomarna är ute på. Urban Wrångemyr berättar att han brukar säga att den nuvarande arbetssituationen inte är en slutstation, utan en hållplats där du kan stiga av och vänta på nästa tåg för att ta dig vidare till nästa hållplats. Urban beskriver vidare att han vill visa arbetstagarna att de inte är fast för evigt och att han vill ge dem visioner och mål. Tid och tålamod lyfts fram som kännetecken för Navigatorporten och det är positivt med långa avstånd mellan stationerna och ett långsamtgående tåg som ger ungdomarna möjlighet att stanna på den hållplats som de önskar.

När det gäller kontroll skriver Töres Theorell (2003) om skillnaden mellan *kontroll över arbetet* som har ett långsiktigt perspektiv och *kontroll i arbetet* som har ett här-och-nuperspektiv. Många personer med autismspektrumtillstånd har på grund av sina funktionsnedsättningar svårt att föreställa sig en framtid, även om det bara är ett litet nästa steg framåt. Det gör det svårt med kontroll över arbetet i ett längre perspektiv. Det i sin tur gör kontrollen i arbetet viktigast.

Att varje dag gå till ett arbete där man upplever kontroll och KASAM är oerhört viktigt för välbefinnandet. För en del personer med autismspektrumtillstånd är det centralt att utmaningar och vidareutveckling erbjuds inom den befintliga arbetsplatsen där kontroll och KASAM redan finns. För dem stäcker sig visioner och mål inte längre än så. Navigatorporten har utvecklat tre kognitivanpassade verksamheter: Tillgänglighetsdatabasen, Detaljpaketeringen och Navigatorbilen. Här ges en bild av arbetsplatser där möjlighet till välbefinnande finns utifrån såväl den allmänna grunden som den autismspecifika ramen. Det är en möjlig hållplats att få kliva av på om personen med funktionsnedsättning så önskar. Samtidigt som tåget går vidare till nästa hållplats för de som vill det.

För de som fortsätter vidare till en praktikplats eller ny arbetsplats bygger arbetssättet i Navigatorporten på Supported Employment. I det livslånga perspektivet på funktionsnedsättningarna är den ideologiska grunden och det strukturerade arbetssättet i TEACCH den röda tråden som löper vidare i Supported Employment. Det innebär att man i sökandet efter lämpliga arbeten utgår från individens styrkor och intressen tillsammans med olika anpassningar, hjälpmedel, rutiner, strategier och stöd som individen behöver för att introduceras på arbetsplatsen.

Kognitivanpassning behövs inte bara i de redan befintliga verksamheterna i Navigatorporten. Det behövs på alla arbetsplatser där individen kan ha behov av det. Genom att i Navigatorporten kombinera TEACCH och Supported Employment har Karlshamns kommun hittat ett sätt att skapa förutsättningar för ungdomar med kognitiva funktionsnedsättningar att finna välbefinnande på jobbet oavsett arbetsplats. ■

Referenser

Antonovsky, A (1991) Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och kultur.

Autism- och Aspergerförbundet (2014) Remissvar på Unga som varken arbetar eller studerar (SOU 2013:74). Stencil.

American Psychiatric Association (2000) Mini-D IV Diagnostiska kriterier enligt DSM IV-TR. Danderyd: Pilgrim Press.

ESF (2007) Nationellt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning (ESF) 2007–2013. Stockholm: Svenska ESF-rådet.

ESF (2010a) Utlysning av projektmedel i Sydsverige: Genomförande PO 2 arbetslösa ungdomar med särskilda behov. ESF-rådets dokument med diarienummer: 2010–5040003.

ESF (2010b) Underlag för prioritering. ESF-rådets dokument med diarienummer: 2010–3040007.

Greene, R W (2014) Assessment of lagging skills and unsolved problems – ALSUP. http://www.livesintheba-lance.org/sites/default/files/Swedish_combined.pdf. (2014-08-25).

Gustafsson, J (2014a) Forskningsöversikt Lösningsfokuserat arbetssätt. Örebro: Institutionen för hälsovetenskap och medicin, Örebro Universitet.

Gustavsson, J (2014b) Supported employment i en svensk kontext – förutsättningar när personer med funktionshinder når, får och behåller ett arbete. Studies from The Swedish Institute for Disability Research 59. Örebro: Örebro University.

Hinton Keel, J & Mesibov, G B & Woods, A V (1997) ”TEACCH-Supported Employment Program”. I: Journal of Autism and Developmental Disorders. Vol. 27:1, s 3–9.

Howlin, P (1997) ”Prognosis in autism: do specialist treatments affect long-term outcome?” I: European Child & Adolescent Psychiatry. Vol 6, s 55–72.

Karasek, R & Theorell, T (1990) Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life. New York: Basic books.

Klasén McGrath, M (2009a) Autism. Vad är det? Stockholm: Autism- och Aspergerförbundet.

Klasén McGrath, M (2009b) Aspergers syndrom. Vad är det? Stockholm: Autism- och Aspergerförbundet.

Lazarus, R S & Folkman, S (1984) Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.

Lorenz, D (2010) Ungdomar med Aspergers syndrom. Att mötas i samtal. Stockholm: Gothia Förlag.

Milesson, L & Sjöberg, M (2011) Tre steg till arbete – att ge stöd med ISA-metoden och Supported Employment. Stockholm: Misa AB.

Mesibov, G B & Shea, V & Schopler, E (2005) The TEACCH approach to autism spectrum disorders. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Socialstyrelsen (2012a) Manual för att bedöma programtroheten för individanpassat stöd till arbete – enligt modellen Individual placement and support. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2012b) Individanpassat stöd till arbete enligt IPS-modellen – vägledning för arbetscoacher. Stockholm: Socialstyrelsen.

SOU 2013:74. Unga som varken arbetar eller studerar – statistik, stöd och samverkan. Stockholm: Fritzes.

Sävenstrand, A m fl (2012) Pärlbandsprojekt. Projekt som verktyg i en långsiktig utvecklingsstrategi. Örebro: APeL FoU.

Theorell, T (2003) Psykosocial miljö och stress. Lund: Studentlitteratur.

Wehman, P & Revell, W G & Brooke, V (2003) ”Competitive Employment - Has It Become the ‘First Choice’ Yet?”. I: Journal of Disability Policy Studies. Vol. 14: 3, s. 163–173.

Navigatorporten är en verksamhet inom Karlshamns kommun som erbjuder stöd till unga personer med kognitiva funktionsnedsättningar på deras väg in på arbetsmarknaden. Navigatorportens verksamhet, som utvecklats med stöd av Europeiska Socialfonden (ESF), bygger på metoderna TEAACH och Supported Employment.

I denna bok presenteras de viktigaste erfarenheterna från Navigatorporten tillsammans med en beskrivning av de metoder som används. Förhoppningen är att öka förståelsen för de utmaningar som unga med kognitiva funktionsnedsättningar står inför när de ska ut på arbetsmarknaden.

I boken varvas teoretiska avsnitt med personliga berättelser från projektet. Syftet är att ge personer som i sitt arbete kommer i kontakt med unga personer med funktionsnedsättningar en ökad förståelse för diagnoser och arbetssätt. Detta gäller politiker, chefer, verksamheter och projekt. Men boken vänder sig även till dig med någon funktionsnedsättning. Genom andras berättelser kanske du känner igen dig och kan be om den hjälp som passar dig.

KARLSHAMN

Arbetsförmedlingen Försäkringskassan LANDSTINGET BLEKINGE NSPH Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa