

Att få och behålla ett arbete

Hållbarhet i arbetslivet för personer med intellektuell
funktionsnedsättning

Ansvarig forskare/författare: Magnus Tideman, Carin Nyman och Helena Taubner
Högskolan i Halmstad

Utgivare: Försäkringskassan
Avdelningen för ledningsstöd och analys

Projektägare: Matilde Millares

Försäkringskassans
kontaktperson: Ulrik Lidwall
010-116 97 26
ulrik.lidwall@forsakringskassan.se

Försäkringskassan har finansierat genomförandet av denna forskningsrapport. Författarna är ensamma ansvariga för rapportens innehåll.

Webbplats: www.forsakringskassan.se

Förord

Andelen unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning som istället för förvärvsarbete är i behov av långvarigt stöd från det sociala trygghetssystemet är större än vad det rimligen borde vara. Syftet med projektet ”Unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden – framgångsfaktorer för förvärvsarbete och därmed minskat beroende av socialförsäkringen” är att öka kunskaperna om framgångsfaktorer för hållbar anknytning till arbetsmarknaden för unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning, både vad gäller möjligheten att få och behålla ett arbete.

Projektet har bedrivits mellan 2019–2023 och har finansierats med forskningsanslag från Försäkringskassan. Projektledare har varit professor Magnus Tideman vid Högskolan i Halmstad som bedrivit projektet och skrivit rapporten tillsammans med forskarna med.dr. Carin Staland Nyman och fil.dr. Helena Taubner. Inom ramen för projektet har det genomförts såväl en översikt över forskningslitteraturen som kvalitativa och kvantitativa analyser som redovisas i denna forskarrapport.

Forskningsprojektet har utöver de studier som presenteras i rapporten också varit en del av ett större forskningsprogram om sysselsättning och andra levnadsvillkor för personer med intellektuell funktionsnedsättning med bland annat forskare från Karolinska institutet. Projektet har också haft en referensgrupp med representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Myndigheten för delaktighet, Socialstyrelsen, Skolverket, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Sveriges kommuner och regioner, Svenskt näringsliv, MISA, Föreningen Habilitering i Sverige och Riksförbundet FUB. Referensgruppen har löpande haft möten under projekttiden med informations- och erfarenhetsutbyten. Forskargruppen har dessutom presenterat resultat från projektet på ett seminarium på Försäkringskassan i januari 2023.

Stockholm, November 2023

Matilde Millares

Utrednings- och forskningsstrateg och projektägare

Försäkringskassan, Avdelningen för ledningsstöd och analys

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	5
Bakgrund och syfte	5
Summary	8
Inledning	11
Syssetsättning för unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning	13
Kunskapsöversikt: Hållbarhet i arbetslivet för personer med IF	17
Sammanfattning	17
Kort om kunskapsöversikten	17
Kunskapsöversiktens resultat i sammandrag	18
Registerstudie: Vad karakteriserar gruppen unga vuxna med IF som har etablerat sig på arbetsmarknaden?	20
Sammanfattning	20
Kort om registerstudien	21
Registerstudiens resultat	24
Intervjustudie: Faktorer som främjar hållbar anknytning till arbetsmarknaden för unga vuxna med IF	29
Sammanfattning	29
Om intervjustudien	31
Intervjustudiens resultat	37
Slutsatser och diskussion	47
Hållbarhet i arbetslivet	47
Framtida forskning	52
Lärdomar från forskningsprojektet	53
Avslutning – vikten av att hitta rätt person till rätt plats	54
Referenser	55

Sammanfattning

Bakgrund och syfte

Arbete och meningsfull sysselsättning är viktigt för människors inkludering i samhället och för trygga livsvillkor och utveckling. Att vara en del av arbetslivet anses vara avgörande för unga och deras etablering i vuxenlivet. Det är väl känt att deltagande i arbetslivet för den enskilde i ett livslöppsperspektiv generellt visar på ett positivt samband med faktorer såsom ekonomisk situation, social status och hälsa. För samhället är tillgången till människors olika kompetenser och deras möjlighet till självförsörjande angelägen. Alternativet till försörjning via eget förvärvsarbete är i många fall ersättning från socialförsäkringen. En grupp som historiskt sett stått, och fortfarande i betydande utsträckning står, utanför den öppna arbetsmarknaden är personer med intellektuell funktionsnedsättning (IF). Andelen personer med IF i befolkningen är knappt två procent, varav tre fjärdedelar bedöms ha lindrig funktionsnedsättning. Forskning har dock visat att en relativt liten andel av unga vuxna med IF återfinns på den öppna arbetsmarknaden men att många fler i gruppen skulle önska att ha ett förvärvsarbete, om det fanns bättre möjligheter och förutsättningar. Kunskapen om vilka faktorer som är av betydelse för att unga med IF ska komma in på arbetsmarknaden samt behålla arbetet, dvs få en varaktig och hållbar arbetsmarknadsanknytning, är mycket liten. Syftet med detta projekt var mot denna bakgrund att, utifrån studier som fokuserar på personer med IF som arbetar, identifiera faktorer som kan vara av betydelse för att främja en hållbar anknytning till arbetsmarknaden.

De frågeställningar som undersöks inom ramen för forskningsprojektet är:

- Hur ser sysselsättningen avseende förvärvsarbete ut för unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning och har andelen som förvärvsarbetar förändrats över tid? 2)
- Vad karakteriserar personer med IF som har etablerat sig på arbetsmarknaden avseende sociodemografiska, utbildnings- och arbetsfaktorer?
- Vilka faktorer bidrar till att personer med IF får, respektive behåller, ett förvärvsarbete?

Frågeställningarna undersöktes i tre delstudier med olika design; en litteraturoversikt, en registerbaserad analys samt djupintervjuer med personer med IF som arbetar och deras arbetsgivare. Nedan sammanfattas resultatet från de tre delstudier som ingick i projektet.

Att komma in och att vara kvar i arbetslivet

Kunskapsöversikten visade på att det finns mycket lite forskning om begreppet hållbar anknytning till arbetslivet för personer med IF, att det saknas enhetliga definitioner och mått på hållbarhet samt att de främjande faktorer som framkom i huvudsak avser faktorer på individnivå och att faktorer som berör samhällsnivån i princip saknas i litteraturen.

Centralt för unga vuxna med IF, liksom för alla unga vuxna, är att få en första anknytning till arbetsmarknaden och få möjlighet till ett första arbete, vilket framkom såväl i de intervjuer som genomfördes som i den registerbaserade analysen. Betydelsen av att få möjlighet att prova olika arbeten och arbetsplatser, exempelvis genom praktik, framhölls av dem som intervjuades. Detta gällde både för att komma in på arbetsmarknaden, men kunde även ha betydelse för en mer varaktig anknytning. Genom att praktik gav möjlighet att prova olika arbeten främjades personens möjlighet att hitta rätt bransch, arbetsuppgifter och/eller arbetsplats samt det ökade möjligheterna till att hitta en balans mellan personens förmågor, arbetets krav och identifiera behov av eventuella arbetsanpassningar. Den registerbaserade analysen visade att fler personer fick en anknytning till arbetsmarknaden över tid. Dock fanns det könsskillnader, där en större andel män jämfört med kvinnor hade ett förvärvsarbete. En relativt stor andel i denna grupp hade även en varaktig anknytning till arbetsmarknaden, det vill säga att de som fått ett förvärvsarbete och kommit in på arbetsmarknaden också fortsatte att vara kvar i arbete över tid.

Anknytningen till arbetsmarknaden för personer med IF tycks i stora drag återspegla det mönster som finns för övrigt på arbetsmarknaden, där privat sektor är den enskilt största arbetsgivaren för såväl män som kvinnor. Arbetsmarknaden förefaller även vara könsuppdelad på liknande sätt som arbetsmarknaden generellt. Registeranalysen visade att för kvinnor som förvärvsarbetat hela uppföljningstiden, var det år 2020 vanligast att arbeta inom branscherna vård, omsorg och sociala tjänster. För motsvarande grupp bland männen var det vanligast att arbeta inom branscherna tillverkning och utvinning.

Främjande faktorer

Att ha gått ett nationellt program alternativt ett specialutformat program inom gymnasiesärskolan var främjande utbildningsmässiga faktorer på individnivå för att komma in och ha en varaktig anknytning till arbetsmarknaden. Kunskapsöversikten pekade även på vikten av att få möjlighet till kontinuerlig utbildning i arbetet. En främjande faktor på organisationsnivån som framkom både i intervjustudien och litteraturöversikten var betydelsen av ett flexibelt synsätt hos arbetsgivare. Arbetsgivarens engagemang i att finna lösningar tillsammans med arbetstagaren och vid behov kunna göra anpassningar var en viktig faktor i relation till hållbarhet. Bland faktorer på strukturell nivå påtalades lönebidrag vara en främjande faktor för möjligheten att komma in och vara kvar på arbetsmarknaden. Lönebidragsanställning var vanligt bland de

intervjuade personerna och i intervjuer med arbetsgivarna framkom att lönebidraget ofta varit ett avgörande incitament för anställningen. Lönebidrag beskrevs dock också kunna bidra till en minskad rörlighet på arbetsmarknaden för personer med IF. Detta då ett önskemål om att byta arbete innebär att fler aktörer behöver involveras och att processen kan innebära oro för huruvida en annan anställning kan ge samma möjlighet till lönebidrag. Registeranalysen visade att andelen personer som hade en lönebidragsanställning minskade under den period som studerades.

Den sammanfattande kunskapen från projektet visar på behov av att fortsätta arbeta i praktiken med frågeställningar kring arbete och arbetsmarknad för personer med IF. Kunskapsutvecklingen kring området behöver fokusera såväl samhällsnivå, i form av policyutveckling, som organisationsnivå, i form av ökad kunskap bland arbetsgivare och chefer i såväl privat som offentlig sektor samt individuell nivå när det gäller förutsättningar för att prova många olika arbeten. Ökad kunskap om vilka möjligheter för anställning och stöd som finns liksom erfarenhetsutbyten kring hur behov av flexibilitet kan operationaliseras i praktiken på arbetsplatsen skulle tillsammans med arbete på individ- och samhällsnivån kunna bidra till att den rättighet om arbete som slås fast i Förenta nationernas ”Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning” kan bli verklighet för fler personer med IF, när denna sysselsättningsform sammanfaller med personens förmåga och önskemål. En varaktig anknytning till arbetsmarknaden skulle även sannolikt för många innebära minskat beroende av annan ersättning från sociala trygghetssystem.

Behov av fortsatt forskning

Det är angeläget att följa utvecklingen avseende arbetsmarknadstillhörighet för personer med IF. Det finns ett särskilt stort behov av longitudinella studier där kohorter, utveckling och trender kan följas över tid, dvs i ett livsloppsperspektiv. Det är även angeläget att studera hur förvärvsarbete kan kombineras eller alterneras med annan typ av sysselsättning, exempelvis studier eller daglig verksamhet, och vilka förutsättningar som i praktiken finns för detta. I syfte att förbättra förutsättningar för etablering på arbetsmarknaden och en hållbar anknytning är det särskilt angeläget att få mer kunskap om vilka strukturella och organisatoriska faktorer som är av betydelse. Det är vidare angeläget att forskning kring villkor på arbetsmarknaden för personer med IF även inbegriper olika samverkande intersektioner, såsom kön, ålder, funktionsnedsättning, socioekonomisk status och etnicitet. Begrepp såsom hållbar anknytning till arbetslivet är komplext och en definition och bra sätt att mäta detta i relation till arbete och försörjning bland personer med IF saknas. Metodutveckling på området bör guidas av kunskap från såväl enkätstudier och intervjustudier som registerstudier där villkor och utveckling följs utifrån ett livsförloppsperspektiv.

Summary

Background and purpose

Work and meaningful employment are important for people's inclusion in society and for secure living conditions and development. Being part of working life is considered crucial for young people and their establishment in adult life. It is well known that from a life-course perspective, participation in employment for individuals generally shows a positive correlation with factors such as economic situation, social status, and health. For society, access to people's various skills and their ability to be self-sufficient is important. In many cases, the alternative to subsistence through self-employment is compensation from the social security system. One group that has historically been, and still is to a significant extent, outside the open labour market is people with intellectual disability (ID). The proportion of people with ID in the population is just under two per cent, three-quarters of whom are considered to have mild disabilities. However, research has shown that a relatively small proportion of young adults with ID are found in the open labour market, but that many more in the group would wish to be employed if there were better opportunities and conditions. There is very little literature of the factors that are important for young people with ID to enter the labour market and retain work, i.e. get a lasting and sustainable labour market attachment. Against this background, the purpose of this project was to identify, based on studies that focus on people with ID who work, factors that may be of importance in promoting a sustainable connection to the labour market.

The research questions investigated in this study are:

- What characterizes participation in employment for young adults with ID, and has the share which are employed changed over time?
- What characterizes individuals with IF which has established themselves on the labourmarket in regards of sociodemographic, educational- and work factors?
- Which factors contributes to enabling individuals with ID to gain respectively keep an employment?

The questions were investigated in three sub-studies with different designs; a literature review, a register-based analysis, and in-depth interviews with people with ID who work and their employers. The results of the three sub-studies included in the project are summarized below.

Entering and retaining the workforce

The literature review showed that there is very little research on the concept of sustainable attachment to working life for people with ID, that there are

no uniform definitions and measures of sustainability, and that the promoting factors that emerged mainly relate to factors at the individual level and that factors relating to the community level are absent from the literature.

A key issue for young adults with ID, as for all young adults, is to get a first connection to the labour market and to have the opportunity to get a first job, which emerged both in the interviews conducted and in the register-based analysis. The importance of having the opportunity to try different jobs and workplaces, for example through internships, was emphasized by the interviewees. This applied both to entering the labour market but could also be important for a more lasting connection. By providing the opportunity to try out different jobs, internships promoted the person's ability to find the right trade, tasks, and/or workplace, and increased the chances of finding a balance between the person's abilities, the demands of the job and identifying the need for any work adaptations. The register-based analysis showed that more people became connected to the labour market over time. However, there were gender differences, with a higher proportion of men than women in paid employment. A relatively large proportion of this group also had a durable attachment to the labour market, i.e. those who had a paid job and entered the labour market also continued to remain in work overtime.

The attachment to the labour market for people with ID seems to largely reflect the pattern of the rest of the labour market, where the private sector is the single largest employer for both men and women. The labour market also appears to be gender segregated in a similar way to the labour market in general. The register analysis showed that for women who had worked throughout the follow-up period, it was most common in 2020 to work in the health, care and social services sectors. For the corresponding group of men, it was most common to work in the manufacturing and extraction sectors.

Facilitating factors

Having attended a national program or a specially designed program within the upper secondary school promotes educational factors on an individual level to enter and have a lasting connection to the labour market. The literature overview also pointed to the importance of having the opportunity for continuous training at work. A promoting factor at the organizational level that emerged both in the interview study and the literature review was the importance of a flexible approach on the part of employers. The employer's involvement in finding solutions together with the employee and being able to make adjustments if necessary, was an important factor about sustainability. Among factors at a structural level, wage subsidies were mentioned as a promoting factor for the possibility of entering and remaining in the labour market. Wage subsidy employment was common among the people interviewed and in interviews with the employers, it emerged that the wage subsidy was often a decisive incentive for employment. However, wage subsidies were also described as being able to

contribute to reduced mobility in the labour market for people with ID. This is because a desire to change jobs means that more actors need to be involved and that the process can raise concerns about whether another job can provide the same opportunity for wage subsidies. The register analysis showed that the proportion of people who had a wage subsidy employment decreased during the period studied.

The accumulated knowledge from the project shows the need to continue to practically work with questions about work and the labour market for people with ID. Knowledge development within the area needs to focus on both the societal level, in the form of policy development, and the organizational level, in the form of increased knowledge among employers and managers in both the private and public sectors, as well as the individual level in terms of the conditions for trying many different jobs. Increased knowledge about what opportunities for employment and support exist, as well as the exchange of experience regarding how the need for flexibility can be operationalized in practice at the workplace, together with work at the individual and community level. This could contribute to the right to work as laid down in the United Nations' "Convention on rights for people with disabilities" can become a reality for more people with ID, when employment coincides with the person's ability and wishes. A permanent connection to the labour market would also likely mean reduced dependence on other public transfers.

Future research

It is important to follow the development regarding labour market affiliation for people with ID. There is a particularly great need for longitudinal studies where cohorts, development and trends can be followed over time, i.e. a life course perspective. It is also important to study how gainful employment can be combined or alternated with other types of employment, for example, studies or day-to-day activities, and what conditions exist for this in practice. To improve the conditions for the establishment on the labour market and a sustainable connection, it is particularly important with more research about important structural and organizational factors. It is also important that research on conditions in the labour market for people with ID also includes various interacting intersections, such as gender, age, disability, socio-economic status and ethnicity. Concepts such as sustainable attachment to working life are complex and a definition and good way to measure this in relation to work and livelihood among people with ID is missing. Method development in the area should be guided by information from both survey studies and interview studies as well as register studies where conditions and development are followed from a life course perspective.

Inledning

Många unga med funktionsnedsättning står utanför arbetsmarknaden

I artikel 27 i Förenta Nationernas ”Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning” (Socialdepartementet, 2008) slås fast att personer med funktionsnedsättning, i likhet med andra, har rätt till arbete. Trots att arbete på öppna arbetsmarknaden anses vara avgörande för unga människors möjlighet att etablera sig i vuxenlivet och ta del av goda levnadsvillkor och socialt betydelsefullt (Nilsson & Bäckman, 2014) står många unga med funktionsnedsättning utanför arbetsmarknaden. Alternativet till försörjning via förvärvsarbete är ofta ersättning från social- och sjukförsäkringen. Det finns anledning att anta att det i gruppen personer med olika typer av funktionsnedsättningar finns fler som vill och skulle kunna ha försörjning från arbete istället.

Arbetsmarknadsetablering av stor vikt för att undvika utanförskap

Att unga vuxna etablerar sig i arbetslivet är av vikt både för den enskilde och för samhället. För samhället är det en ekonomisk vinst när så många som möjligt i yrkesaktiv ålder försörjer sig genom arbete istället för via trygghetssystemen, samtidigt som arbete är en central inkörsport till delaktighet i samhället och social gemenskap för den enskilde. Att stå utanför arbetslivet är en avgörande faktor i olika definitioner av utanförskap och social exkludering (Rantakeisu, 2002, Strandh, 2015). Utanförskap i förhållande arbetslivet tidigt i livet kan även medföra fortsatta svårigheter till en arbetsmarknadsetablering senare i livet (Krahn & Chow, 2016). Det är även väl känt att utanförskap i förhållande till arbetslivet kan få negativa hälsokonsekvenser, såväl på kort som på lång sikt (Vancea & Utzet, 2017, Reneflot & Evensen, 2014, Angelin, 2009, Eurofund, 2012, Hammarström, 1996). De generellt positiva effekterna som deltagande i arbetslivet bedöms ha (Ellenkamp m.fl., 2016), exempelvis för utveckling av individuella färdigheter, stärkt ekonomi och självkänsla, ökad social status, bättre hälsa och ett större socialt nätverk (Marmot m.fl., 2008), gäller med stor sannolikhet även för personer med funktionsnedsättning. Utöver individuella fördelar av att ha ett arbete finns också samhällsekonomiska argument för att personer som har en funktionsnedsättning ges möjligheter till etablering på arbetsmarknaden (Hultkrantz, 2016).

Unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning står långt ifrån arbetsmarknaden

En grupp unga vuxna som historiskt sett stått, och fortfarande står, långt från arbetsmarknaden är personer med intellektuell funktionsnedsättning (vilket förkortas IF och även benämns utvecklingsstörning). IF är en typ av kognitiv funktionsnedsättning som visar sig tidigt i livet och som särskilt är

knuten till svårigheter att förstå och lära sig nya saker, men som även kan påverka sociala och praktiska förmågor. Tidigare har under lång tid drygt 0,5 procent av befolkningen beräknats leva med intellektuell funktionsnedsättning. Under de senaste 20 åren har barn och unga som kategoriseras att tillhöra gruppen dock ökat markant och bland unga är andelen ca 2 procent (Tideman, 2015). Graden av intellektuell funktionsnedsättning varierar inom gruppen och de flesta, ca 75 procent, har en lindrig nedsättning. Barn och unga som bedömts att inte kunna nå kunskapsmålen i grund- eller gymnasieskolan på grund av IF kan erbjudas utbildning i särskolan¹, som är en särskild skolform på såväl grund- som gymnasienivå.

Forskning visar att en relativt liten andel av dem som avslutat gymnasiesärskolan återfinns på den öppna arbetsmarknaden (Arvidsson, 2016). Detta väcker frågor om vilka faktorer som är utmärkande för de unga med intellektuell funktionsnedsättning som har fått ett arbete på öppna arbetsmarknaden men även frågor om hållbarhet i deras anknytning till den öppna arbetsmarknaden.

Hållbarhet i arbetslivet i fokus genom Agenda 2030

Social hållbarhet, inklusive hållbarhet i arbetslivet, har uppmärksammats på flera sätt under senare år, inte minst genom FN:s globala hållbarhetsmål inom ramen för Agenda 2030 (Förenta Nationerna, 2015). Sverige har höga ambitioner när det gäller de globala målen, nämligen ”att vara ledande i genomförandet av FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling” (Regeringskansliet, 2016, s. 1). Bland de övergripande målen finns att till år 2030 minska ojämlikheter och orättvisor i världen, bland annat genom att ”verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla” (Regeringskansliet, 2016, s. 3, mål 8). En grundläggande tanke för de globala målen är att alla människor ska omfattas. Principen ”Lämna ingen utanför” (Leave no one behind, LNOB) grundar sig på principerna jämlikhet och icke-diskriminering och genomsyrar hela Agenda 2030. Regeringskansliet (2021) betonar att personer med funktionsnedsättning är en av grupperna som måste visas särskild uppmärksamhet för att LNOB-principen ska gälla.

Utöver hållbarhetsmålen slår Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (Förenta Nationerna, 2006) fast att personer med funktionsnedsättning, i likhet med andra, har rätt till arbete. Denna ambition ligger även i linje med den arbetslinje som varit gällande i Sverige under lång tid och som syftar till att så stor del av befolkningen som möjligt ska förvärvsarbeta (se t.ex. Socialförsäkringsutredningen, 2005).

¹ Särskolan bytte den 2 juli 2023 namn till anpassad grundskola och gymnasiesärskolan till anpassad gymnasieskola men ändringen hade ännu inte trätt i kraft när denna forskning genomfördes och rapporten skrevs.

Trots dessa ambitioner och åtaganden är det svårare för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden och etablera sig i arbetslivet. I en rapport där Regeringskansliet (2021) sammanfattar Sveriges arbete med de globala målen, konstateras att ”personer med funktionsnedsättning är särskilt utsatta på arbetsmarknaden” (s. 63). och att ”Sverige måste fortsätta verka för att personer med en funktionsnedsättning ska ha samma möjligheter att etablera sig och stanna kvar på arbetsmarknaden” (s. 93). Det är också tydligt att dessa ambitioner sammanfaller väl med gruppens egna önskemål och studier har visat att de allra flesta med IF vill ha ett förvärvsarbete om bättre förutsättningar och ökade möjligheter för detta fanns (Luthra m.fl., 2018b). Andelen unga vuxna med IF som istället för förvärvsarbete är i behov av långvarigt stöd från det sociala trygghetssystemet kan antas vara större än vad den skulle kunna vara.

Sysselsättning för unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning

Syfte och frågeställningar

Syftet med projektet att öka kunskaperna om faktorer som främjar hållbar anknytning till arbetsmarknaden för unga vuxna med IF. Den har inspirerats av en definition av hållbarhet i arbetslivet som Kellard m.fl. (2001) har formulerat, där hållbarhet i arbetslivet definieras som ”upprätthållandet av en stabil eller uppåtgående anställningsutveckling över en längre tid” (s. 20), gärna mer än ett år. De betonar att sådan hållbarhet består av faktorer på flera nivåer – personliga egenskaper, personens livssituation och arbetsmarknadspolitik. Hållbarhet i arbetslivet är ett komplext fenomen. Både varaktighet och utveckling behöver inkluderas när man diskuterar hållbarhet i arbetslivet (s. 126). Att ha en hållbar arbetssituation innebär alltså både att man är kvar i arbete under en längre tid, men även att man upplever en stabilitet och kan utvecklas.

Argumenten för att det är gynnsamt att personer med IF får och behåller arbete ligger i linje med den miljörelativa definitionen av funktionshinder och den samhällsvetenskapliga svenska funktionshinderforskningen (Söder, 1982, Söder, 2013). Funktionshinder definieras här som en relation mellan individens egenskaper och den omgivande miljöns normer, krav och förväntningar.

De frågeställningar som undersöks inom ramen för forskningsprojektet är:

- Hur ser sysselsättningen avseende förvärvsarbete ut för unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning och har andelen som förvärvsarbetar förändrats över tid?
- Vad karakteriserar personer med IF som har etablerat sig på arbetsmarknaden avseende sociodemografiska, utbildnings- och arbetsfaktorer?
- Vilka faktorer bidrar till att personer med IF får förvärvsarbete?
- Vilka faktorer bidrar till att personer med IF behåller ett arbete?

Behovet av forskning där personer med intellektuell funktionsnedsättning själva kommer till tals

Tidigare studier, från denna rapporters forskargrupp, har fokuserat på personer med IF i en population som har gått gymnasiesärskolan där data från ett nationellt heltäckande register, ”Halmstad Register on Pupils with Intellectual Disability” (HURPID), har använts (Arvidsson, 2016, Arvidsson m.fl., 2016a, Arvidsson m.fl., 2016b, Arvidsson m.fl., 2015). Studierna har fokuserat på sysselsättning för populationen i bred bemärkelse. Av dem som hade gått ut gymnasiesärskolan under åren 2001–2011 hade 22,4 procent förvärvsarbete år 2011, de flesta med någon form av lönesubvention. En mycket liten andel studerade, 6,6 procent. En relativt stor andel, 24 procent, saknade känd sysselsättning, dvs. varken studerade, arbetade eller fanns i daglig verksamhet (Luthra, 2019, Luthra m.fl., 2018a, Luthra m.fl., 2018b). I intervjuer med de personer som saknade känd sysselsättning framkom att de helst skulle vilja ha ett arbete (Luthra m.fl., 2018b).

På grund av variationer mellan olika länder gällande exempelvis hur utbildnings- och välfärdssystemen är organiserade och hur olika funktionsnedsättningar definieras är det grannlaga att göra jämförelser med internationella forskningsresultat om IF och arbete. Med detta sagt så finns det en del relevant internationell forskning, inte minst från övriga nordiska länder. Exempelvis visar Taanila m.fl. (2005) att arbetslösheten hos personer med IF ökar över tid (under åren 1993–2000) i en kohort (födda 1966) i Norra Finland. Norska registerstudier visar att den del av befolkningen som har en IF står långt från arbetsmarknaden (Wendelborg m.fl., 2017, Wendelborg & Tøssebro, 2018). Flera norska studier fokuserar på stödinsatsen ”Supported Employment” och dess effekt på möjligheterna att få arbete (Nøkleby m.fl., 2017), men också på svårigheter under övergången till vuxenlivet för personer med olika typer av funktionsnedsättningar (Myklebust, 2012, Myklebust & Båtevik, 2005, Velsvik Bele & Kvalsund, 2015, Velsvik Bele & Kvalsund, 2016). Den samlade bilden från befintlig nordisk forskning är att personer med IF står väldigt långt ifrån arbetsmarknaden trots att en del insatser gjorts, och att mer forskning behövs om anledningarna till den rådande situationen (Tideman m.fl., 2017). När Gjertsen m.fl. (2021) jämförde tre nordiska länder (Sverige, Island och Norge) kunde de konstatera att det finns stora diskrepanser mellan ländernas ambitiösa funktionshinderpolitik och deras

utfall för personernas vardag och möjligheter till arbete. Även utanför den nordiska kontexten finns en begränsad mängd forskning om IF och arbete. Särskilt ovanligt, både i Norden och i andra delar av världen, är forskning där personer med IF intervjuas om sina erfarenheter och sin arbetsituation. En aspekt som nästan är helt obeforskad är vilka faktorer som leder till att personer med IF inte bara får utan också behåller ett arbete.

Sammanfattningsvis har tidigare forskning främst fokuserat på sysselsättning i bred bemärkelse (Arvidsson, 2016), alternativt fokuserat på personer med funktionsnedsättning som en enda grupp utan att skilja ut de med IF (Gustafsson m.fl., 2018), fokuserat på personer inom den aktuella målgruppen men som *inte* har ett arbete (se t.ex. Luthra m.fl., 2018b) eller byggt på forskning där personerna själva inte får komma till tals (se t.ex. Siperstein m.fl., 2014).

Den miljörelativa modellen pekar på betydelsen av att studera såväl de strukturella som de individuella faktorer som bidrar till ojämlika livsvillkor för personer med IF. Lövgren m.fl. påtalar att tidigare forskning främst fokuserat på de individuella faktorerna (Lövgren & Hamreby, 2011, Lövgren m.fl., 2017) som kan vara av betydelse för funktionsnedsättning och arbete. Arvidsson (2016) å sin sida har argumenterat för att ”analyser som identifierar och fördjupar förståelsen av vilka faktorer som främjar anställning av unga med IF bör utvecklas ytterligare framöver” (s. 119) och att sådana analyser inte enbart bör vara av kvantitativ art utan också bygga på kvalitativa intervjuer som tillvaratar personernas egna erfarenheter. Tideman m.fl. (2017) bekräftar behovet av forskning där personer med IF själva kommer till tals och att ”deras erfarenheter av vägen till arbete, arbetets betydelse, sociala relationer på arbetsplatsen liksom vilka faktorer som främjar en god arbetsmiljö och en bra introduktion i arbetslivet” behövs för att komplettera annan forskning. Det behövs forskning som studerar de faktiska processerna och valmöjligheterna i samband med inträdet i arbetslivet efter gymnasiesärskolan och forskning som ställer frågan - Hur ser möjligheterna ut att välja sin egen väg? (jmf Arvidsson, 2016). Föreliggande projekt bygger vidare på dessa tidigare studier samt frågan om vilka möjligheter som finns för hållbarhet i arbete för unga med IF.

Forskningsprojekt i tre delar

Projektet har bestått av tre sammanlänkade delar: en kunskapsöversikt, en registerstudie och en intervjustudie. Både intervjustudien och registerstudien kan ses som tämligen unika. Intervjustudien eftersom den i en svensk kontext fokuserar på arbetstagare med IF och deras erfarenheter av vilka möjligheter de har att både få och behålla ett arbete, och att den bygger på intervjuer med personerna själva i kombination med representanter för deras respektive arbetsgivare. Registerstudien eftersom den bygger på unikt och i princip heltäckande register över personer med IF och för första gången ger kunskaper om sysselsättningsmönster och dess förändringar över tid. Magnus Tideman har varit projektansvarig för projektet i sin helhet. De tre delarna presenteras i det följande var för sig, med särskild tonvikt på

intervjustudien, varefter det följer en sammanfattande diskussion, slutsatser och presentation av behov av fortsatt forskning.

Kunskapsöversikt: Hållbarhet i arbetslivet för personer med IF

Sammanfattning

Sammanfattningsvis visade kunskapsöversikten att det finns mycket begränsad forskning om hållbarhet i arbetslivet för personer med IF, och att hållbarhet inte definieras och mäts på ett enhetligt sätt i de studier som har genomförts. Den forskning som finns har främst fokuserat på varaktighet och saknar därför viktiga dimensioner av det bredare begreppet hållbarhet. Ett större antal främjande än hindrande faktorer identifierades i litteraturen och särskilt saknades faktorer som berör samhällsnivån.

Kort om kunskapsöversikten²

För att kartlägga vilken forskning som finns om hållbarhet i arbete för personer med IF, med vilket i detta fall avses att *behålla* arbete, genomfördes en systematisk kunskapsöversikt. Syftet med kunskapsöversikten var att besvara följande frågeställningar:

- Vilken forskning om hållbarhet i arbetslivet för personer med IF har publicerats internationellt under perioden 2010 - 2020?
- Hur definieras och mäts hållbarhet i arbetslivet i de vetenskapliga publikationer som identifieras?
- Vilka är de huvudsakliga resultaten när det gäller hållbarhet i arbetslivet för personer med IF?

Arbetet med kunskapsöversikten har skett i nära samarbete med Högskolebiblioteket vid Högskolan i Halmstad. Materialet består av internationellt publicerade vetenskapliga artiklar som publicerats under tidsperioden 2010–2020. Inledningsvis identifierades 285 artiklar. Efter genomgång utifrån uppställda kriterier för inklusion och exklusion återstod tio artiklar som kunde sägas ha studerat aspekter på hållbarhet i arbetslivet för personer med IF. Av dessa tio artiklar var fem kvalitativa och fem kvantitativa.

Fyra av artiklarna innehöll definitioner av hållbarhet i arbetslivet. Samtliga definitioner handlade om varaktighet, dvs. hur länge en anställning behöver pågå för att den ska kunna anses vara långvarig. Tidsspannet avseende

² Forskningsöversikten finns redovisad i Taubner, H., Tideman, M., & Staland Nyman, C. (2022). Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of occupational rehabilitation*. 32, 353-364.

varaktighet varierade stort mellan de olika artiklarna. Som kortast angavs en månad och som längst angavs åtta år.

Även när det gällde metoder för att mäta hållbarhet fanns en stor variation. De kvantitativa artiklarna använde enkät- eller registerdata och de kvalitativa intervjudata. Antalet mättillfällen varierade. Det kan noteras att data i vissa studier inhämtats även via andra personer än personer med IF, som t.ex. anhöriga eller personal.

Kunskapsöversiktens resultat i sammandrag

Utifrån redovisning av resultaten i de inkluderade artiklarna kunde några mönster identifieras där resultatet kunde kategoriseras runt tre områden:

- Andelen i den studerade gruppen med en hållbar arbetslivssituation
- Faktorer som främjar hållbarhet i arbetslivet för den studerade gruppen
- Faktorer som hindrar hållbarhet i arbetslivet för den studerade gruppen

Den första kategorin, andel av en studerad grupp med hållbar arbetslivssituation, rapporterades i tre artiklar (Båtevik, 2019, Chan m.fl., 2018, Holwerda m.fl., 2013) och resultaten visade en stor spridning. Båtevik (2019) redovisade att 65,2 procent av den studerade gruppen var anställda vid två mätpunkter med åtta års mellanrum medan Chan m.fl. (2018) rapporterade betydligt lägre siffror, 14,3 procent vid två mättillfällen med 18 månaders mellanrum och Holwerda m.fl. (2013) redovisade 15,0 procent vid en uppföljningstid av sex månader. Den stora skillnaden i andelar kan delvis förklaras av hur studiepopulationerna har definierats. I studien av Båtevik, utgjordes populationen (253 personer) av personer med ”special education needs” vilket innehåller fler diagnoser än IF (Båtevik 2019). Chan m.fl. (2018) studerade en grupp på 406 personer med både IF och autism och Holwerda m.fl. (2013) studerade en grupp på 735 personer med lindrig IF. Sammantaget är det alltså svårt att jämföra resultaten från dessa tre studier då studiepopulationerna, antalet mättillfällen och uppföljningstiden skilde sig åt.

I den andra kategorin identifierades faktorer som främjar varaktiga anställningar:

- att ha formell gymnasieutbildning eller körkort (Båtevik, 2019)
- att ha högre förmåga till självständighet i vardagslivet, inklusive självständighet i förhållande till personlig hygien (Chan m.fl., 2018)
- att ha förhoppningar inför framtida arbete (Holwerda m.fl., 2013)
- att leva i en familj med högre inkomst eller större socialt nätverk hos modern (Chan m.fl., 2018)
- att bo med föräldrar eller i egen bostad (och inte i exempelvis gruppboende) (Holwerda m.fl., 2013)
- att ha kontinuerlig utbildning och stöd på arbetsplatsen (Lindstrom m.fl., 2014)
- att ha flexibla arbetsgivare och stöttande kollegor (Lindstrom m.fl., 2014)
- att vara gift (Park & Park, 2019)
- att ha en stöttande familj (Park & Park, 2019)
- att arbeta inom tillverkningsindustrin (Park & Park, 2019)
- att uppleva självständighet och kontinuerligt engagemang från föräldrar och andra sociala nätverk (Petner-Arrey m.fl., 2016)
- att ha gått i en inkluderande skolform under de tidiga skolåren (Chan m.fl., 2018)
- att leva i ett område med större befolkningsstorlek (Chan m.fl., 2018)
- att leva utan ekonomiskt stöd ("basic living security assistance") eller i ett hushåll med högre inkomst (Park & Park, 2019)

Den tredje kategorin identifierades faktorer som hindrar varaktighet i anställningar:

- att ha en osynlig (jämfört med en synlig) funktionsnedsättning, som till exempel IF (Teindl m.fl., 2018)
- att sakna möjlighet att göra karriär (Heron m.fl., 2020)
- att möta negativa attityder från kunder (Heron m.fl., 2020)
- att uppleva stigmatisering eller diskriminering från arbetsgivare, handledare eller kollegor (Meltzer m.fl., 2020)

Registerstudie: Vad karakteriserar gruppen unga vuxna med IF som har etablerat sig på arbetsmarknaden?

Sammanfattning

Männen, i jämförelse med kvinnorna, hade en större sannolikhet för att vara i förvärsarbete under hela uppföljningsperioden, 2011–2020. Faktorer som för både män och kvinnor visade en större sannolikhet för att vara i förvärsarbete under hela perioden i jämförelse med att inte vara detta var: att ha avslutat gymnasiesärskolan under perioden 2001–2005 (jämfört med 2006–2010), att ha gått ett nationellt eller specialutformat utbildningsprogram i gymnasiesärskolan (jämfört med individuellt program) och att föräldrarna hade grundskoleutbildning (i jämförelse med högre utbildning). För männen visade även faktorerna boendekommun, i detta fall att bo i en pendlingskommun nära större stad, föräldrars födelse land, i detta fall Sverige (jämfört med övriga länder), samt gymnasieutbildning hos modern, större sannolikhet för att vara i förvärsarbete hela perioden, se Tabell 1.

Utöver kön var utbildningsfaktorn den faktor som tycktes vara av störst betydelse för en varaktig anknytning till arbetsmarknaden. Att ha gått ett nationellt program eller ett specialutformat program, jämfört med att ha gått ett individuellt program, i gymnasieskolan var den faktor, för både kvinnor och män, som visade störst sannolikhet för att vara i förvärsarbete hela uppföljningsperioden. I relation till föräldrars utbildningsnivå var sannolikheten större för att vara i förvärsarbete hela perioden om föräldrarna hade grundskola (för männen även om mödrarna hade gymnasieutbildning) jämfört med om föräldrarna hade högre utbildning.³

³ För en utförligare analys och diskussion se Arvidsson m.fl. (2016) och Arvidsson m.fl. (2020).

Tabell 1 Sociodemografiska faktorer och utbildningsfaktorer av betydelse för att vara i förvärvsarbete hela perioden 2011–2020, stratifierat på kön¹. Oddskvoter (OR) med 95-procentiga konfidensintervall (KI 95 %)

		Kvinna	Man
		OR (KI 95 %)	OR (KI 95 %)
Kön			2,06 (2,06–2,58)
Avslutad gymnasiesärskola	2001–2005	1,36 (1,12–1,65)	1,18 (1,05–1,34)
Utbildningsprogram	Nationellt	2,91 (2,40–3,54)	3,40 (3,06–3,86)
	Specialutformat	1,79 (1,43–2,23)	1,63 (1,40–1,90)
Boende i Pendlingskommun nära större stad			1,30 (1,10–1,56)
Moderns födelseland	Sverige		1,28 (1,12–1,46)
Faderns födelseland	Sverige		1,16 (1,02–1,32)
Moderns utbildningsnivå	Grundskola	1,24 (1,00–1,55)	1,22 (1,06–1,41)
	Gymnasium		1,20 (1,08–1,37)
Faderns utbildningsnivå	Grundskola	1,49 (1,20–1,85)	1,35 (1,17–1,56)

¹ Jämförelse med personer som inte varit i förvärvsarbete hela perioden 2011–2020.

Kort om registerstudien

Studiens syfte var att beskriva hur andelen unga vuxna med IF i förvärvsarbete har förändrats över tid samt att beskriva karakteristika för den grupp som etablerat sig på arbetsmarknaden.

Studien baseras på material från ”Halmstad University Register on Pupils with Intellectual Disability” (HURPID). HURPID är ett nationellt täckande register som innehåller utbildningsuppgifter för personer med avslutad gymnasiesärskoleutbildning. Registret baseras på uppgifter i form av slutbetyg/gymnasiesärskolebevis, alternativt intyg om avslutad utbildning. Uppgifterna har inhämtats från landets kommuner (utbildningsanordnare) med stöd av Tryckfrihetsförordnings regler (SFS 2018:1801) om allmän handling. Material har insamlats vid två tillfällen, under 2011/2012 och under 2020/2021. Vid första datainsamlingen inhämtades uppgifter för personer med avslutad gymnasiesärskoleutbildning under åren 2001–2010 och vid den andra datainsamlingen, uppgifter för personer med avslutad utbildning under åren 2011–2019. Registret har även kompletterats med uppgifter från Skolverket för läsåret 2019–2020.

Totalt omfattar HURPID 26 905 personer (58 procent män och 41 procent kvinnor) med avslutad gymnasiesärskoleutbildning. HURPID innehåller uppgift om personens personnummer, kön, ålder, utbildningsprogram, utbildningsprogrammets inriktning samt skolkommun. För inhämtande av sociodemografiska och socioekonomiska uppgifter har länkning av HURPID gjorts till SCB:s nationella register, ”Longitudinell integritetsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier” (LISA). HURPID har även länkats till Socialstyrelsens register över insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS-registret). Från LISA har uppgifter inhämtats för åren 2011, 2013, 2015, 2017 och 2020. Från LSS-registret har uppgifter inhämtats för åren 2004–2010 samt 2011,

2013, 2015, 2017 och 2020. Studien har beviljats etikgodkännande (Etikprövningsmyndigheten Dnr 2020–01838).

Studiepopulationen i denna registerbaserade studie var personer med avslutad gymnasiesärskoleutbildning under åren 2001–2010 som var i förvärvsarbete i november 2011 enligt uppgift i LISA. Totalt omfattade denna grupp 2019 personer. Studiegruppen följdes med avseende på varaktighet i anknytning till arbetsmarknaden, vilket i detta fall avser förvärvsarbete, över åren 2011–2020 samt avseende utvalda faktorer rörande personernas arbete. Deskriptiva analyser samt bivariata logistiska regressioner med stratifiering för kön har genomförts.⁴

Karakteristika för studiegruppen år 2011 avseende utbildningsfaktorer, sociodemografiska faktorer inklusive uppgift om föräldrars födelseland och utbildningsnivå beskrivs i tabell 1. De deskriptiva faktorer som beskrivs i tabellen har i tidigare studier visats ha betydelse för sysselsättningsstatus bland personer med IF (Arvidsson 2016, Myklebust & Båtevik 2014).

⁴ Registerstudien kommer utöver att presenteras i denna rapport även publiceras i en vetenskaplig artikel.

Tabell 2 Karakteristika för studiegruppen, personer med avslutad gymnasiesärskoleutbildning 2001–2010 som var i förvärvsarbete i november 2011

		Total (N, %)	Kvinna (n, %)	Man (n, %)	
Totalt antal		2719 (100)	794 (29,2)	1925 (70,8)	
Examensår	2001–2005	1046 (38,5)	318 (40,0)	728 (37,8)	
	2001–2005	1046 (38,5)	318 (40,0)	728 (37,8)	
	2006–2010	1673 (61,5)	476 (60,0)	1197 (62,2)	
Program	Nationellt	1730 (63,6)	479 (60,3)	1251 (65,0)	
	Specialutformat	615 (22,6)	215 (27,1)	400 (20,8)	
	Individuellt	113 (4,2)	23 (2,9)	90 (4,7)	
	Uppgift saknas	261 (9,6)	77 (9,7)	184 (9,6)	
Ålder	19–25	1536 (56,5)	439 (55,3)	1097 (57,0)	
	26–32	1183 (43,5)	355 (44,7)	828 (43,0)	
Familjesituation	Gift/sambo utan barn	145 (5,3)	60 (7,6)	85 (4,4)	
	Gift/sambo med barn	182 (6,7)	66 (8,3)	116 (6,0)	
	Ensamstående utan barn	2341 (86,1)	626 (78,8)	1715 (89,1)	
	Ensamstående med barn	51 (1,9)	42 (5,3)	9 (0,5)	
Barn	0–3 år	Nej	2459 (90,4)	689 (86,8)	1770 (91,9)
		Ja ≥1	260 (9,6)	105 (13,2)	155 (8,1)
	4–6 år	Nej	2624 (96,5)	740 (93,2)	1884 (97,9)
		Ja ≥1	95 (3,5)	54 (6,8)	41 (2,1)
	7–10 år	Nej	2667 (98,1)	775 (97,6)	1892 (98,3)
		Ja ≥1	52 (1,9)	19 (2,4)	33 (1,7)
	11–15 år	Nej	2640 (97,1)	779 (98,1)	1861 (96,7)
		Ja ≥1	79 (2,9)	15 (1,9)	64 (3,3)
Boendekommun (SKL 2011)	Storstäder	241 (8,9)	69 (8,7)	172 (8,9)	
	Pendlingskommun nära storstad		350 (12,9)	104 (13,1)	246 (12,8)
		Större stad	746 (27,4)	245 (30,9)	501 (26,0)
	Pendlingskommun nära större stad	372 (13,7)	105 (13,2)	267 (13,9)	
	Lågpendlingskommun nära större stad	158 (5,8)	49 (6,2)	109 (5,7)	
	Mindre stad/tätort	376 (13,8)	103 (13,0)	273 (14,2)	
	Pendlingskommun nära mindre tätort	215 (7,9)	55 (6,9)	160 (8,3)	
	Landsbygdskommun	200 (7,4)	49 (6,2)	151 (7,8)	
Moderns födelseland	Sverige	1961 (72,1)	556 (70,0)	1405 (73,0)	
	Europa	197 (7,2)	60 (7,6)	137 (7,1)	
	Utanför Europa	561 (20,6)	178 (22,4)	383 (19,9)	
Faderns födelseland	Sverige	1849 (68,0)	526 (66,2)	1323 (68,7)	
	Europa	182 (6,7)	64 (8,1)	118 (6,1)	
	Utanför Europa	688 (25,3)	204 (25,7)	484 (25,1)	
Moderns utbildningsnivå	Grundskola	702 (30,8)	212 (32,1)	490 (30,3)	
	Gymnasium	1322 (58,0)	377 (57,1)	945 (58,4)	
	Högskola	255 (11,2)	71 (10,8)	184 (11,4)	
Faderns utbildningsnivå	Grundskola	826 (38,4)	245 (38,7)	581 (38,2)	
	Gymnasium	1144 (53,2)	334 (52,8)	810 (53,3)	
	Högskola	182 (8,5)	54 (8,5)	128 (5,9)	

Registerstudiens resultat

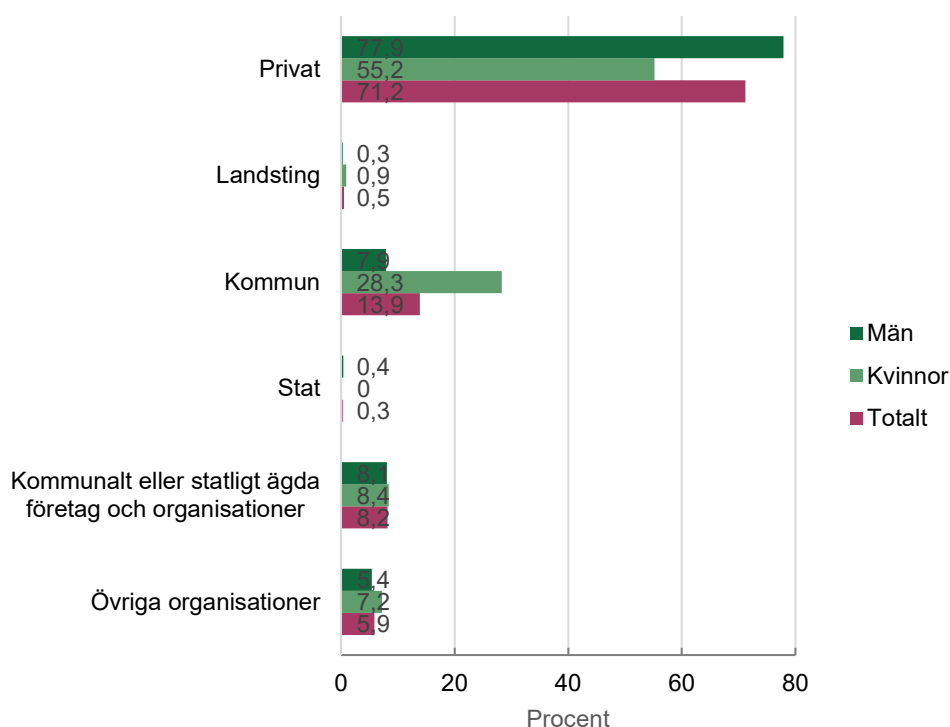
Unga vuxna med IF i förvärvsarbete och utveckling över tid

Andelen i förvärvsarbete bland de personer som avslutat gymnasiesärskolan under åren 2001–2010 var år 2011 knappt 25 procent vilket motsvarade 2 719 personer. Skillnaden mellan män och kvinnor avseende anknytning till arbetsmarknaden i form av förvärvsarbete var stor. Av dem som hade förvärvsarbete 2011 var 71 procent män och 29 procent kvinnor. Fördelningen över åldersgrupperna bland dem i arbete var relativt jämn, dock återfanns en något högre andel i åldersgruppen 19–25 år. Majoriteten av personerna hade gått ett nationellt program i gymnasiesärskolan. Avseende boendekommun var det mer vanligt att bo i en större stad, vilket omkring 30 procent av personerna gjorde. Majoriteten av personerna var ensamstående utan barn. Avseende deras föräldrars sociodemografiska bakgrund var omkring 70 procent av föräldrarna födda i Sverige. Drygt 50 procent av föräldrarna hade gymnasium, och knapp 40 procent grundskola, som högsta avslutade utbildning medan en mindre andel hade högskoleutbildning.

Sektors- och yrkestillhörighet

En övervägande del av dem som var i förvärvsarbete 2011 arbetade i privat sektor (se figur 1). Bland männen var hela 78 procent anställda i den privata sektorn och för kvinnorna var motsvarande siffra 55 procent. Bland kvinnorna var även förvärvsarbete i den kommunala sektorn relativt vanligt och 28 procent av kvinnorna arbetade i denna sektor. Mellan 5–8 procent var anställda i organisationer eller kommunalt eller statligt ägda företag och organisationer, medan knappt 1 procent hade arbete i landstings- eller statlig sektor.

Figur 1 Sektorstillhörighet bland personer med avslutad gymnasiesärskoleutbildning 2001–2010 med förvärvsarbete 2011



Avseende näringsgren och yrkestillhörighet arbetade en relativt stor andel (omkring 40 procent) av kvinnorna inom hotell och restaurang som exempelvis som servitör eller biträde i kök eller restaurang. Omkring 12 procent arbetade inom handel som butikspersonal. Kvinnorna arbetade även med annan service i form av bilvård, rengöring och tvätt. Omkring 10 procent av männen arbetade bland annat som butikspersonal. De arbetade med bilvård eller som målare/lackerare, tak-/golvläggare och montörer. Det framkom även att det för en relativt stor andel saknades uppgifter om yrkestillhörighet, för männen gällde detta knappt 20 procent och för kvinnorna knappt 16 procent.

Andelen lönebidragsanställningar, det vill säga ekonomiskt bidrag till arbetsgivares lönekostnader vid anställning av person med funktionsnedsättning eller ohälsa, förekom i knappt 70 procent av anställningarna år 2011, andelen var något större bland män än kvinnor.

Utveckling över tid avseende andel unga vuxna med IF i förvärvsarbete

Andelen personer i förvärvsarbete ökade successivt över uppföljningsperioden mellan 2011–2020. För hela gruppen konstateras en ökning med knappt 10 procent. Andelen i förvärvsarbete ökade både bland kvinnor och män, dock var ökningen något större för männen. Den stora skillnad avseende arbetsmarknadsanknytning som sågs mellan kvinnor och män år 2011 minskade något över perioden, men var fortsatt stor även år

2020. Andelen i förvärvsarbete 2020 var 32 procent bland kvinnorna i gruppen och 69 procent för männen. Se figur 2.

Figur 2 Andelen i förvärvsarbete bland personer med avslutad gymnasiesärskoleutbildning 2001–2010 och förvärvsarbete 2011

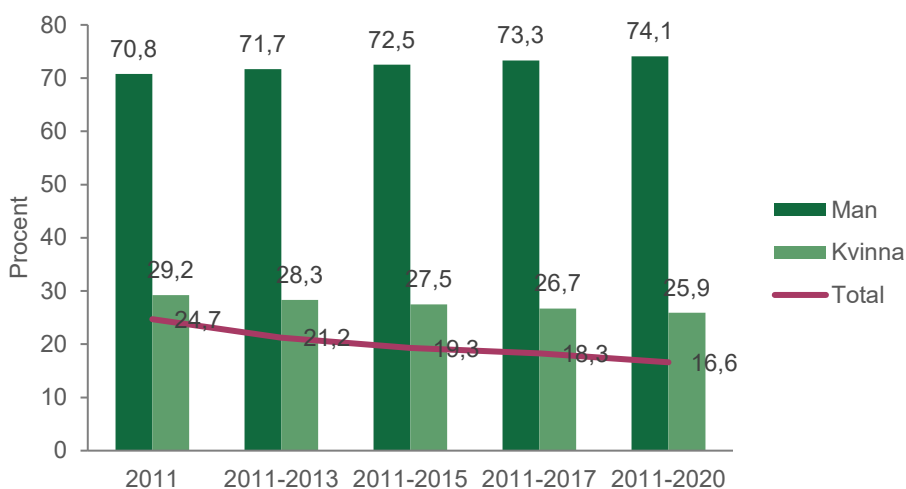


Bland dem som var i förvärvsarbete var omfattningen, sett till om personerna hade arbetat helår eller enbart del av de år som studerats relativt konstant över uppföljningsperioden. Omkring 90 procent av personerna, både män och kvinnor, arbetade helår, och endast en mindre andel av gruppen arbetade enbart del av de studerade åren. Under år 2020 sågs dock en viss förändring då andelen kvinnor som arbetade helår sjönk med 11 procent till 79 procent. Motsvarande minskning sågs inte för männen.

Varaktighet i anknytning till arbetsmarknaden för unga vuxna med IF

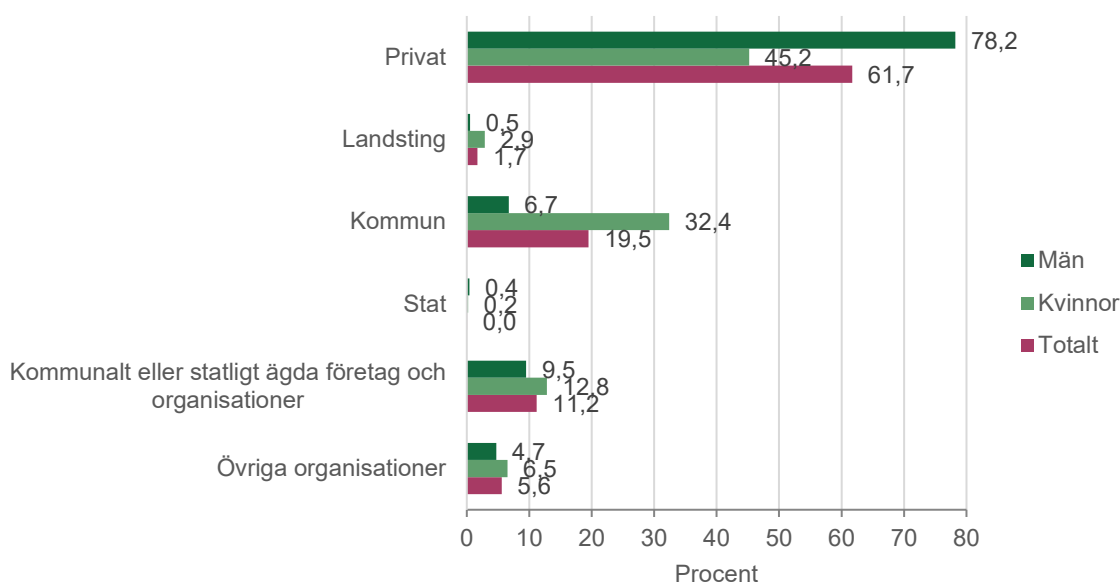
Då utvecklingen för gruppen avseende förvärvsarbete studeras över tid framgick att de som var i förvärvsarbete 2011 också i relativt hög grad hade en arbetsmarknadsanknytning även övriga år under uppföljningsperioden. Av figur 3 framgår hur stor andel av gruppen med arbete 2011 som var kvar i förvärvsarbete år 2013, 2015, 2017 samt slutligen hur stor andel som varit i förvärvsarbete under hela uppföljningsperioden 2011–2020. En successiv avtrappning av andelen som var i förvärvsarbete skedde under perioden och vid periodens slut var omkring 8 procent av dem som var i förvärvsarbete 2011 inte kvar i arbete. Det var fler kvinnor än män som inte var kvar i arbete under hela uppföljningsperioden.

Figur 3 Andelen i förvärsarbete under uppföljningsperioden bland personer med avslutad gymnasiesärskoleutbildning 2001–2010 och förvärsarbete 2011



De personer som varit i förvärsarbete under hela uppföljningstiden arbetade vid periodens slut framför allt i privat sektor (se figur 4). För männen var andelen som arbetade i privat sektor i princip oförändrad jämfört med vid periodens början, 2011. För kvinnorna hade dock andelen i privat sektor minskat och en större andel arbetade 2020 istället i kommunal sektor och i landstingssektorn. Enbart enstaka personer arbetade i statlig sektor vilket inte hade förändrats över uppföljningsperioden.

Figur 4 Sektorstillhörighet 2020 bland unga vuxna med IF som haft förvärsarbete under hela perioden 2011–2020



Den förändring över tid som sågs avseende sektorstillhörighet för kvinnor där fler arbetade inom kommunal och landstingssektor sågs också avseende de näringsgrenar kvinnorna arbetade inom där fler kvinnor 2020 arbetade inom vård och omsorg och sociala tjänster. Fortfarande arbetade relativt

många inom olika typer av företagstjänster liksom inom handel, hotell och restaurang men jämfört med 2011 hade nu andelen som med förvärvsarbete i vård- och omsorg ökat. Bland männen var det vanligast att arbeta inom tillverkning och utvinning samt olika typer av företagstjänster, bland dem som varit i förvärvsarbete hela perioden. Se Tabell 3.

Tabell 3 Vanligast förekommande näringsgrenar att arbeta inom bland unga vuxna med IF 2020 som haft förvärvsarbete under hela perioden 2011–2020

Kvinnor		Män	
Bransch	Procent (%)	Bransch	Procent (%)
Vård-omsorg och sociala tjänster	25,1	Tillverkning, utvinning	18,0
Företagstjänster	14,9	Företagstjänster	13,7
Handel	14,2	Byggverksamhet	9,0
Hotell-restaurang	13,5	Transport, magasinering	8,0
Tillverkning, utvinning	5,2	Hotell och restaurang	5,3
Offentlig förvaltning	1,5	Vård-omsorg och sociala tjänster	4,3

Bland de personer som var i förvärvsarbete hela uppföljningsperioden minskade andelen lönebidragsanställningar och vid periodens slut förekom lönebidrag i knappt 50 procent av fallen, en minskning med 20 procent sedan 2011. Andelen minskade något mer bland kvinnor än män.

Förvärvsarbete utgjorde den huvudsakliga inkomstkällan för dem med varaktig anknytning till arbetsmarknaden. För omkring 90 procent av kvinnorna och 97 procent av männen var förvärvsarbete huvudsaklig inkomstkälla och för endast en mindre andel var vård av barn eller sjukpenning och/eller sjuk- och aktivitetsersättning huvudsaklig inkomstkälla. Detta mönster kvarstod genom hela uppföljningsperioden. Andelen som år 2020 har vård av barn som huvudsaklig inkomstkälla var bland kvinnorna knappt fem procent och sjukpenning och/eller sjuk- eller aktivitetsersättning knappt tre procent. För männen var motsvarande siffror två procentenheter och en procent.

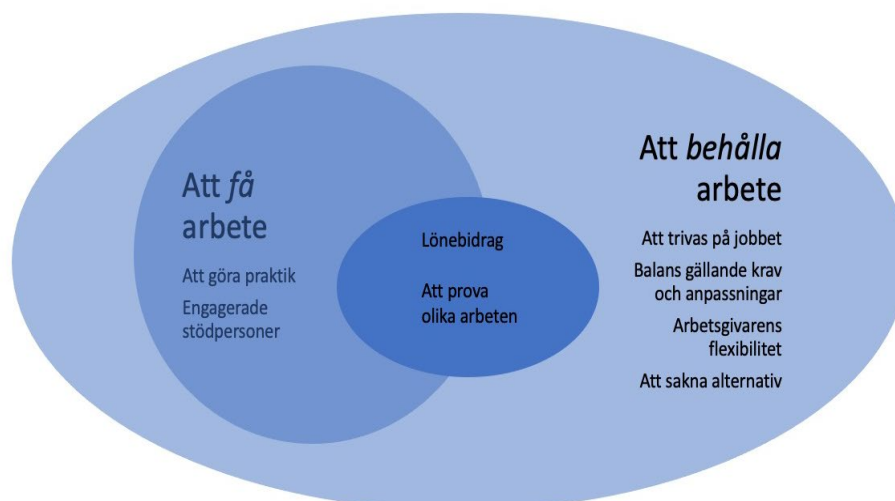
Intervjustudie: Faktorer som främjar hållbar anknytning till arbetsmarknaden för unga vuxna med IF

Sammanfattning

En rad faktorer som främjar hållbar anknytning till arbetsmarknaden för unga vuxna med IF har kunnat identifieras i den här studien. För att *få* ett arbete är det bra att göra praktik och då helst på flera olika ställen, att ha kontakt med någon engagerad stödperson samt att arbetsgivaren får lönebidrag. För att *behålla* ett arbete är det bra att trivas på jobbet, att det finns lagom höga krav och lämpliga anpassningar, att ha gjort praktik på flera olika platser, att det finns ett ömsesidigt engagemang och en flexibilitet hos arbetsgivaren samt att arbetsgivaren får lönebidrag. Det kan dessutom vara så att man blir kvar länge på en arbetsplats för att man saknar andra alternativ.

Den inbördes relationen mellan dessa olika faktorer kan sammanfattas i en figur (se figur 7). Figuren ska tolkas så att faktorerna *Att göra praktik* och *Engagerade stödpersoner* är av betydelse för att *få* arbete.

Figur 5 Identifierade faktorer och deras inbördes relation



Faktorerna *Att trivas på jobbet*, *Balans gällande krav och anpassningar*, *Arbetsgivarens flexibilitet* och *Att sakna alternativ* är främjande för att behålla arbete. De två faktorerna *Lönebidrag* och *Att prova olika arbeten* är av betydelse för såväl att *få* som att *behålla* arbete. Slutligen är hela

domänen *Att få arbete* en förutsättning för *Att behålla arbete*, vilket visualiseras med att ytan för att *behålla* arbete även omsluter *Att få arbete*.

Ett annat sätt att organisera studiens resultat är att fördela de olika främjande faktorerna, när det gäller både att *få* och *behålla* ett arbete, på olika aktörer eller arenor. Se tabell 4.

Tabell 4 Identifierade faktorer fördelade på aktörer/arenor

<i>Aktör/arenor</i>	<i>Främjande faktorer</i>
Personen med IF	<ul style="list-style-type: none"> • eget engagemang • sköta sitt jobb • vilja att utvecklas
Familjen runt personen med IF	<ul style="list-style-type: none"> • engagerad nyckelperson
Gymnasiesärskolan (alternativt kommunal vuxenutbildning, privat aktör eller Arbetsförmedlingen)	<ul style="list-style-type: none"> • möjlighet att prova olika arbetsplatser • engagerad nyckelperson
Arbetsgivaren (chefen som person)	<ul style="list-style-type: none"> • flexibilitet • engagemang • samhällsansvar
Arbetsplatsen	<ul style="list-style-type: none"> • stor arbetsplats • passande affärsmodell • balans gällande krav och anpassningar • trevliga kollegor
Arbetsmarknadspolitik	<ul style="list-style-type: none"> • lönebidrag

Om intervjustudien⁵

Syftet med studien var att på ett fördjupande sätt belysa unga vuxna personers egen bild av att få arbete och att behålla arbete. Studien bygger på en kvalitativ analys av material som insamlades genom intervjuer med arbetstagare med IF och deras arbetsgivare. Intervjuer genomfördes med personer som har gått i gymnasiesärskolan och som vid intervjutillfället hade etablerat sig på den öppna arbetsmarknaden genom ett förvärvsarbete. Utöver detta genomfördes också – i de fall samtycke gavs – intervjuer med personernas arbetsgivare.

Inklusionskriterier för deltagande var att deltagaren gått i gymnasiesärskolan, och därigenom ha bedömts ha en intellektuell funktionsnedsättning samt sammantaget haft arbete under minst ett år under de senaste tre åren.

Deltagare

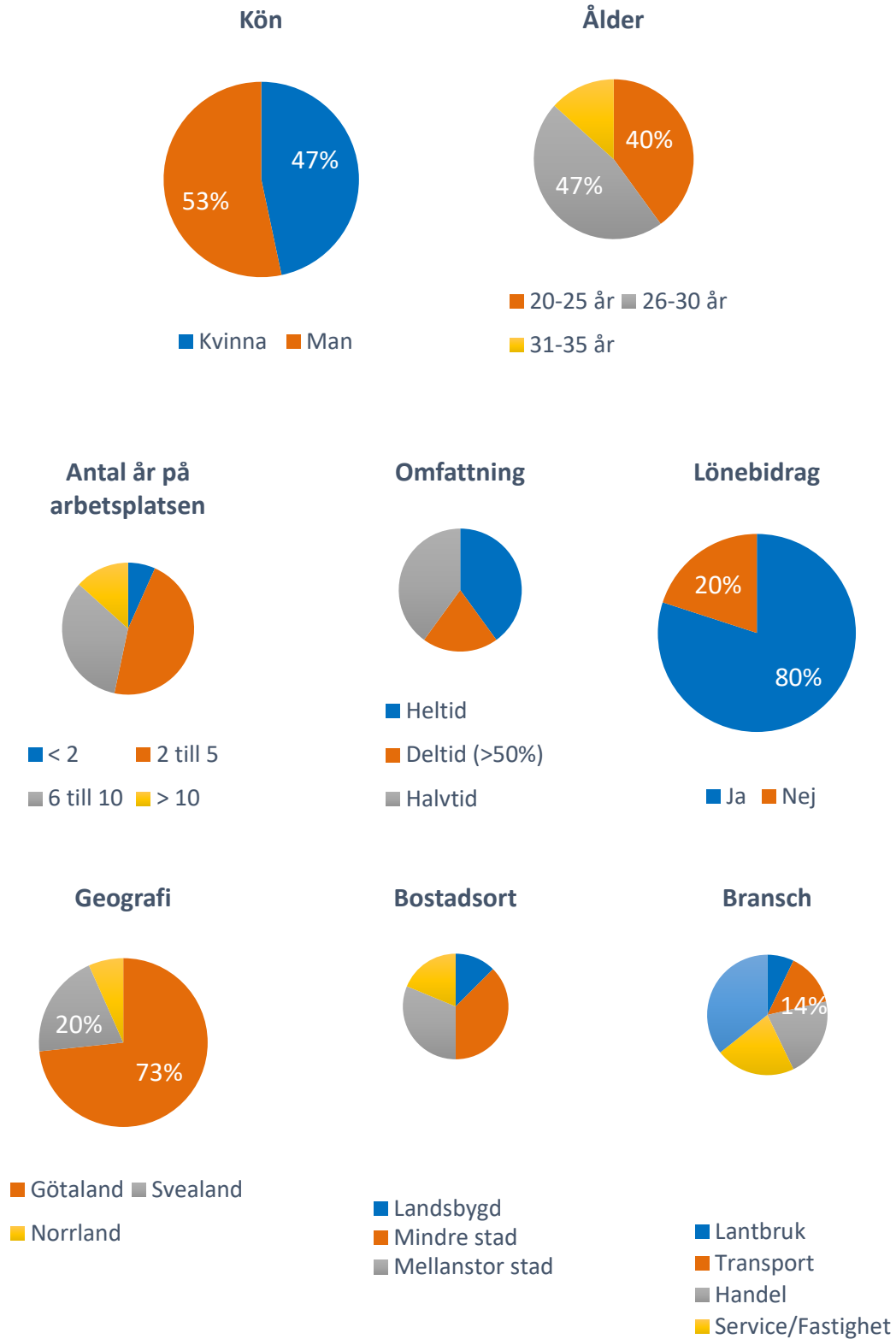
Deltagarna i studien var 15 personer (8 män och 7 kvinnor) som själva hade en bakgrund i gymnasiesärskolan och som hade arbete, samt 10 av deras arbetsgivare (5 män och 5 kvinnor). Att inte alla 15 arbetsgivarna ingår i studien beror på att några avböjde att medverka och att några av deltagarna inte gav sitt samtycke till att arbetsgivaren fick tillfrågas om deltagande.

Deltagarna med IF rekryterades genom att forskargruppen använde befintliga kontakter för att nå handläggare på Arbetsförmedlingen, lärare på gymnasiesärskolor och andra personer som kunde tänkas ha kontakt med potentiella deltagare. Förslag på deltagare samlades in från dessa kontaktpersoner, och bland de inkomna förslagen valdes de 15 deltagarna ut. Målsättningen var att intervjugruppen som helhet skulle vara så heterogen som möjligt, när det gällde exempelvis bransch och geografisk hemvist.

Resultatet av rekryteringsprocessen var att 15 deltagare med IF kunde rekryteras, 8 kvinnor och 7 män, i åldrarna 22 till 35 år. Deltagarna bodde på olika platser i Sverige, med en koncentration till Götaland, och i olika typer av orter (storstäder, mellanstora städer, mindre städer och landsbygd). De arbetade inom olika branscher, bland annat inom restaurang, handel, transport och olika serviceyrken. För alla utom tre av deltagarna fanns ett lönebidrag kopplat till anställningen. Sex av deltagarna arbetade heltid, och anställningens varaktighet varierade från omkring 2 år till över 10 år. Deltagargruppen presenteras i figur 5 nedan. Av integritetsskäl redovisas egenskaperna på gruppnivå och inte per individ.

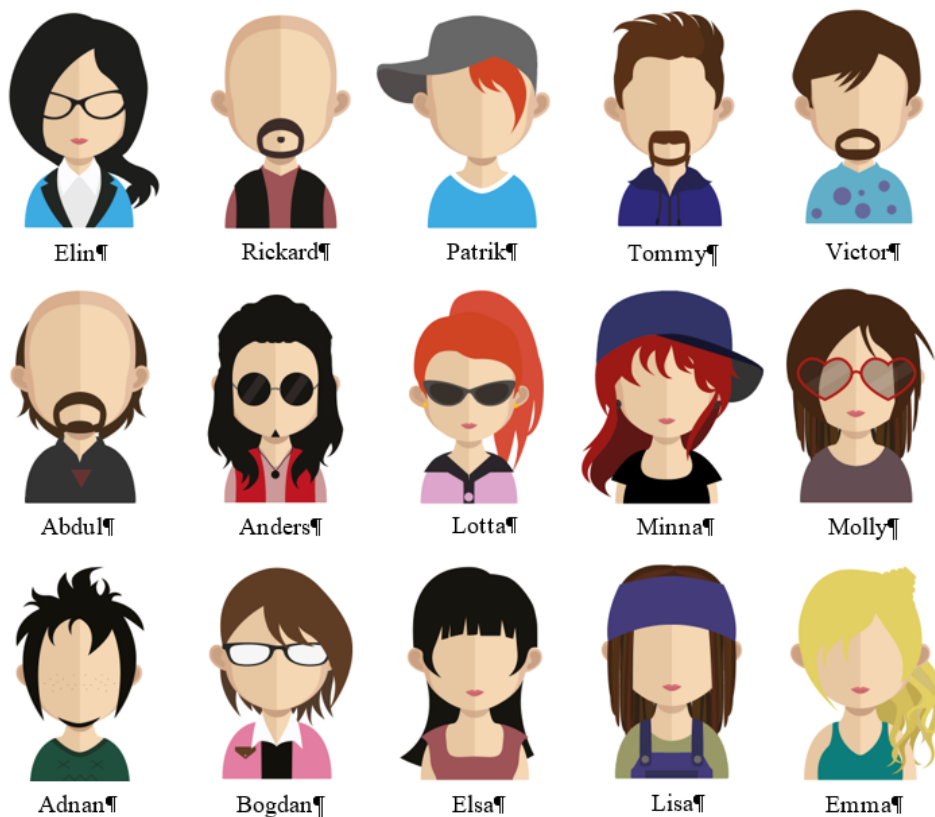
⁵ Studien finns redovisad i Taubner, H, Tideman, M & Staland-Nyman, C (2023). People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36 (1), 78– 86. Resultaten presenteras också i antologin ”Social hållbarhet – samhällsvetenskapliga perspektiv” (Ouis m.fl, kommande publikation) utgiven hos Studentlitteratur.

Figur 6 Karaktäristika hos deltagarna i intervjustudien



Deltagarna med bakgrund i gymnasiesärskolan tilldelades fingerade namn och ett tecknat ansikte, enligt figur 6:

Figur 7 Illustrationer och fingerade namn (illustration: Shutterstock)



Arbetsgivarnas representanter benämns ”Elins chef” och så vidare, och för dem presenteras inga ytterligare detaljerade uppgifter.

Datainsamling

Datainsamlingen genomfördes i form av intervjuer, dels med deltagarna med IF, dels med representanter för deras arbetsgivare i de fall där samtycke gavs. Med varje deltagare med IF genomfördes två intervjuer – en inledande djupintervju och senare en kort uppföljande intervju. Tidsintervallet mellan den inledande och den uppföljande intervjun var omkring 6 månader. Arbetsgivarnas representanter intervjuades vid ett tillfälle.

Djupintervjuerna var så kallade ”problemcentrerade intervjuer” (Witzel & Reiter, 2012), vilket innebär att de var semistrukturerade och byggde på samtal kring ett förutbestämt tema (”problem”) som samlats i en intervjuguide. Frågor ställdes dels för att få deltagaren att berätta fritt men också för att klargöra detaljer. Centralt i metoden är forskarens flexibilitet och förmåga att anpassa samtalet till deltagarens sätt att kommunicera. Metoden betonar ”deltagarens rätt att bli förstådd” (s. 82, vår översättning) snarare än att vissa frågor måste ställas i en viss ordning eller på ett visst sätt.

Under djupintervjuerna med deltagarna med IF bestod intervjuguiden av följande teman:

- tidslinje (övergången från skolan till arbetet och sysselsättning över tid),
- arbetet (arbetsuppgifter, arbetsgivaren, arbetskamrater),
- individen själv (förmågor, ambitioner, motivation),
- gymnasiesärskolan (viktiga personer, praktikplatser),
- myndighetskontakter (Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och liknande aktörer) och familjesituation (boende, föräldrar, partner, barn).

För arbetsgivarnas representanter innehöll intervjuguiden följande teman:

- rekrytering (motiv, förutsättningar, attityder),
- samverkan (med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och andra aktörer),
- arbetet (arbetsmiljö, arbetsuppgifter, stödinsatser)
- samt generella frågor om synen på arbete för personer som har gått i gymnasiesärskolan och incitament för att anställa personer ur den gruppen.

Djupintervjuerna varade mellan 30 minuter och två timmar, och de spelades in med antingen bara ljud eller både ljud och bild. På grund av pandemin genomfördes fyra av djupintervjuerna (med Emma, Adnan, Elsa och Molly) på plats hos deltagaren, och övriga (dvs. återstående 11 djupintervjuer med deltagare med IF, samtliga 10 intervjuer med arbetsgivare och senare även de uppföljande intervjuerna med deltagarna med IF) genomfördes som video- eller telefonsamtal. Vid några av djupintervjuerna med deltagarna med IF användes ritpapper för att visualisera olika samtalsämnen. I dessa fall sparades anteckningarna och ingår i datamaterialet. Efter varje djupintervju skrevs ett så kallat postscript (Witzel & Reiter, 2012). Där antecknades huvuddragen i intervjun och reflektioner som skulle kunna ha betydelse vid analysen av intervjuerna.

Syftet med de uppföljande intervjuerna var att stämma av om någonting hade förändrats gällande personens arbetssituation sedan den första intervjun genomfördes, inte minst med tanke på den pågående pandemin. Dessa uppföljningar spelades inte in utan summerades med anteckningar. Ingen intervjuguide användes.

Sammantaget baserades studien på följande datamaterial:

- För deltagarna med IF (15 personer): inspelade och transkriberade djupintervjuer, eventuella ritpapper från intervjutillfället, postscript samt anteckningar från uppföljningen.
- För arbetsgivarnas representanter (10 personer): inspelade och transkriberade intervjuer samt postscript.

I de postsript som skapades efter varje intervju noterades att väldigt lite ny information framkom i de sist genomförda intervjuerna. Det gäller både intervjuerna med personerna med IF och med arbetsgivarna. En tillräcklig grad av mättnad (Fusch & Ness, 2015) kan alltså sägas ha uppnåtts under intervjuerna.

Analys

En kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2004) genomfördes med hjälp av programvaran NVivo. Genom hela analysarbetet tillämpades en abduktiv och ständigt jämförande analysmetod (Fram, 2013), vilket innebar en växelverkan mellan att koda det empiriska materialet förutsättningslöst (induktivt) och att tillämpa olika teoretiska begrepp (deduktivt).

Djupintervjuerna, både de med personer med IF och de med arbetsgivarna, transkriberades ordagrant. Sedan kodades avsnitt i intervjuerna utifrån intervjuguidernas teman, och under tiden identifierades återkommande mönster. Utöver analys med hjälp av NVivo lästes transkriberingarna igenom noggrant på papper och viktiga uttalanden markerades med överstrykningspennor. Dessa markeringar fördes sedan över till NVivo, där de låg till grund för ytterligare kodning. De identifierade mönstren grupperades ihop till teman och nyckelcitrat markerades för varje tema.

För att vidare bearbeta materialet skrevs även "personas" där varje deltagares berättelse sammanfattades. Genom hela analysarbetet användes deltagarnas fingerade namn och i respektive "persona" användes också illustrationer som motsvarade respektive deltagare. Illustrationerna och de fingerade namnen fungerade som ett sätt att avidentifiera materialet under analysarbetet.

Etiska överväganden

Förutom sedvanliga etiska hänsyn (Vetenskapsrådet, 2002, Vetenskapsrådet, 2017) kan intervjusituationer med personer med IF innebära extra utmaningar (se bl.a. Doody, 2018, Brodin & Renblad, 2000, Renblad, 2003, Dalton & McVilly, 2004). Det kan handla om att forskningspersonerna kan ha svårigheter att förstå abstrakt information eller en förstärkt tendens till socialt önskvärda svar (Brodin & Renblad, 2000, Ringsby-Jansson, 2002). Olika sätt att hantera sådana situationer har använts. Deltagarna med IF informerades i flera omgångar om studiens syfte och hur intervjun skulle gå till. En film spelades in där intervjuaren berättade muntligt om studiens syfte och tillvägagångssätt liksom frågor kring frivillighet att delta i studien. Deltagarna fick även skriftlig information. Telefonsamtal föregick intervjuerna, så att det fanns flera möjligheter att ställa frågor och ta ställning till att medverka i studien. Deltagarna fick också noggrann information om att de själva bestämde om deras chef skulle tillfrågas om deltagande. Inför intervjuerna med arbetsgivarnas representanter klargjordes för deltagarna med IF att det som de hade berättat under sina egna respektive intervjuer inte skulle föras vidare till deras chefer. Samtliga deltagare gav skriftligt samtycke.

Det är särskilt viktigt att forskningspersoner med IF känner sig trygga i intervjusituationen och förstår principerna om frivillighet att besvara frågor och hur personuppgifter hanteras i resultatredovisningen (dvs. att de avidentifieras). Forskarens attityd gentemot personer med IF har stor betydelse, både när det gäller etiska frågor om vilka resultat som forskningen kan leda till (McDonald m.fl., 2015). Forskargruppen har gedigen erfarenhet av målgruppen och denna typ av forskningsstudier. Intervjuare har erfarenhet av att intervjua personer med kommunikationssvårigheter vilket varit en tillgång.

För att öka deltagarnas förståelse har exempelvis bilder använts som komplement till verbala frågor. Genom att ställa samma fråga på flera olika sätt och vid olika tidpunkter under intervjun har intervjuaren försäkrat sig om och kontrollerat att svaren bygger på personens egna erfarenheter. Intervjumetoden som användes i den här studien (Witzel & Reiter, 2012) ger utrymme för att växla mellan olika typer av frågor, vilket gör metoden etiskt lämplig vid intervjuer med personer med IF. Studien har godkänts av Etikprövningsmyndigheten (Dnr 2020-01548).

Metoddiskussion

Intervjustudien bygger på intervjuer med deltagare med IF och deras arbetsgivare. Kombinationen av dessa två grupper har varit gynnsam, eftersom flera sidor av samma situation har kunnat belysas. Utöver att olika perspektiv har framkommit i intervjuerna med de två grupperna så har kombinationen också utgjort en validering. Berättelserna från deltagarna med IF och berättelserna från deras arbetsgivare har stämt väl överens, vilket bidrar till en hög trovärdighet i resultaten.

Vid några tillfällen bestämde sig tillfrågade deltagare för att avstå från att medverka, eller för att säga nej till chefens medverkan, vilket kan anses vara ett tecken på att informationen har fungerat väl och att deltagarna inte har känt sig pressade att delta.

Intervjustudien genomfördes under perioden januari 2020 – december 2021, vilket innebar att den pågick under Covid-19 pandemin. Pandemisituationen påverkade datainsamlingen avseende tillvägagångssätt. Intervjuer hade planerats att genomföras genom att besöka deltagarna, men endast ett fåtal gick att genomföra genom fysiska möten. Övriga intervjuer genomfördes som telefon- eller videosamtal (i Zoom eller Teams). Bedömningen är dock att de intervjuer som genomfördes digitalt fungerade tillfredsställande.

Studiens resultat påverkades av pandemin så till vida att intervjupersonerna berättade om hur deras vardag hade påverkats av olika restriktioner och förändringar på arbetsmarknaden. Deltagarna kunde dock i hög utsträckning fortsätta arbeta. Någon förlorade sitt arbete och andra var tillåtna i perioder, men sammantaget var deltagarnas arbetsituation relativt stabil under pandemin.

Intervjustudiens resultat

Studiens resultat handlar om faktorer som främjar att personer med IF *får* och *behåller* ett arbete. Här redovisas resultatet i den ordningen, först om att *få* och därefter om att *behålla* arbete.

Att få ett arbete

Faktorerna som berör frågan om att *få* ett arbete kan grupperas i kategorierna 1) praktik och möjlighet att prova olika arbetsplatser, 2) engagerade nyckelpersoner och 3) lönebidrag.

Praktik och möjlighet att prova olika arbetsplatser

För vissa av deltagarna har det varit raka spåret från en praktikplats under gymnasietiden till den anställning de har idag. Detta gäller för Emma, Elsa, Adnan, Patrik, Minna, Lisa och Rickard. Det ser lite olika ut när det gäller hur de fick sina praktikplatser. Vissa hade jobbat extra på somrarna och loven, vilket sedan ledde till praktik. Andra hade inte jobbat utan började direkt med praktiken. Gemensamt är att dessa sju deltagare efter praktiken blev erbjudna anställning och att de sedan dess blivit kvar.

För alla utom en (dvs. 14 av 15) av deltagarna med bakgrund i särskolan var det uttryckligen betydelsefullt att ha haft flera olika praktikplatser, antingen under skoltiden eller senare (inom kommunal vuxenutbildning eller via Arbetsförmedlingen). Att göra praktik på flera olika platser gav deltagarna möjlighet att prova olika arbetsplatser och yrken. Det var alltså inte tillräckligt med en enda praktikplats, utan kombinationen av flera praktikplatser utgjorde i sig en främjande faktor.

Ett exempel på detta är hur det gick till när Adnan hittade rätt arbetsplats. Han gjorde praktik på flera ställen under skoltiden, bland annat på en konferensanläggning. Där trivdes han inte, utan slutade redan efter ett par dagar. Han testade också att göra praktik i ett skolkök, men inte heller där ville han fortsätta. Han uttrycker själv att han, trots att det inte fungerade, lärde sig saker om vad han vill göra och hur det ska vara för att han ska trivas. När han senare gjorde praktik i en matbutik så funkade allt mycket bättre och där blev han sedan anställd. Adnan berättar om hur han tog mod till sig för att avsluta praktiken på konferensanläggningen:

Adnan: Men sen tog jag faktiskt kraften och sa det till henne att "Jag känner bara att det här inte är nåt jag vill jobba med". Och hon ba "Absolut, då avbryter vi. Du ska inte känna att du ska komma hit, tvingad liksom". Och det kändes ju skönt att jag kunde säga det då, att "jag känner så här". Och sedan... efter det så var jag på skolans matsal. Och där var det också att jag var där några veckor, men jag kände också att det var inte heller nåt jag ville liksom.

Intervjuare: Eftersom du har provat på såpass många olika praktikplatser, så har du kunnat känna dig fram lite, då?

Adnan: Ja, vad jag egentligen ville och vad jag inte ville.

För Adnan ledde den sista praktikplatsen, i matbutiken, till en anställning. Men även om praktiken inte leder till anställning, så har det stor betydelse att ha fått möjligheten att prova olika arbetsplatser. Bogdans berättelse är ett exempel på det. I hans fall – till skillnad från Adnan – ledde inte praktikplatsen i sig till en anställning. Han har praktiserat som vaktmästare, på en gård och i en butik. När intervjun genomförs arbetar han som taxichaufför, vilket inte i sig har någon koppling till någon praktikplats. Men han menar ändå att det har varit viktigt att prova olika arbetsplatser under praktikperioder:

Bogdan: Då var det liksom vaktmästare, ja vaktmästare på två ställen faktiskt. Jag har en vän som jobbar på en gård också, så då fick jag vara där, eh var med honom och bygga balkonger och måla och lite så. Sedan jobbade jag ju på... vad var det... ICA tror jag det var. Det var mer butik då, faktiskt.

Intervjuare: Har de här olika praktikplatserna spelat någon roll, tror du, för att du gör det du gör idag?

Bogdan: Man jämför dem lite ju. Ehm... man jämför dem lite och så typ vad man har lärt sig. Både där och här. Så, jag skulle säga att det spelar en roll.

En deltagare, Molly, har inte lika entydigt gynnats av att prova flera olika praktikplatser. Hon gjorde praktik på en förskola där hon egentligen ville fortsätta, men testade sedan att göra praktik inom hemtjänsten. Där trivdes hon inte lika bra, men när hon fick ett erbjudande om anställning där så tackade hon ändå ja. Hennes arbetssituation inom hemtjänsten var varken hälsosam eller hållbar för henne, vilket gör att hon ångrar att hon bytte praktikplats under skoltiden. Å ena sidan ledde praktikplatsen inom hemtjänsten till arbete, så på det viset kan det sägas ha varit främjande även för henne att prova olika praktikplatser. Men å andra sidan slutade Molly inom hemtjänsten efter ett tag eftersom hon varken trivdes där eller orkade med det stressiga arbetet. Så även om praktikplatsen ledde till en anställning så ledde den inte till en hållbar situation.

Engagerade nyckelpersoner

För många av deltagarna med bakgrund i gymnasiesärskolan har engagerade nyckelpersoner varit avgörande för att få ett arbete. För vissa är det familjemedlemmar, för andra är det lärare och för några är det personer med uppdrag inom företag som stöttar personen med funktionsnedsättning till arbete. Dessa nyckelpersoner har haft stor betydelse när det gäller att hitta praktikplatser (vilket sedan ledde till arbete), att få anställning och att, vid behov, byta jobb.

Det var exempelvis Adnans lärares stora kontaktnät som gjorde det möjligt att testa så många olika praktikplatser. Läraren gav inte upp utan stöttade Adnan genom processen att hitta rätt praktikplats. Samma sak gäller Emma och Tommy, vilka båda två har kvar kontakten med sina respektive lärare långt efter att skoltiden är slut. Victor fick avgörande hjälp av sin storebror

och sina föräldrar när det gällde att hitta praktikplatser. För Lisa var det betydelsefullt att handledaren från praktikplatsen tog strid för att få till en anställning för henne när praktiken och skoltiden var slut.

Emma beskriver relationen till sin lärare som att han blev en pappa för henne och att de fortfarande har kvar kontakten. Hon säger:

Emma: Alltså, han är en fantastisk man. Han, alltså, han gjorde en stor del av mitt liv. Han gjorde mitt liv speciellt liksom. Och han trodde på mig. Och eh... jag blev hans dotter, han blev min pappa. Och det... är det ännu, fortfarande så. Han kan mig innan och utan. Och det är liksom inte... bara att han kan det, det är inte bara det jag vill tacka honom för, det är bara för att han, för att han trodde på mig. Och han lyssnade. Han sa "den här tjejen... sopar vi inte bara under mattan". För han stod upp för mig i alla lägen.

Några av deltagarna har bytt jobb sedan de slutade skolan. Både Elin och Bogdan tog avancerade körkort (busskort respektive taxikort med färdtjänstbehörighet) efter skoltiden, och har på så sätt hittat varaktiga och hållbara arbeten. I båda fallen var stödet från familjemedlemmar viktigt för att de skulle klara körkortsutbildningarna. Även för Victor har familjen varit avgörande när det gäller processen att byta arbete. Molly har också bytt arbete (från hemtjänsten till ett lagerarbete) eftersom hon inte trivdes på det första arbetet. För henne har kontakten med Arbetsförmedlingen varit viktig.

Tommy och Abdul har haft ganska krokiga vägar genom arbetslivet. De har bytt arbetsplats flera gånger och på flera sätt fått kämpa med att hitta rätt. Men de har också gemensamt att de har nyckelpersoner som inte släpper sitt engagemang för dem. För Tommy är det familjen, men också en tidigare lärare som fortsätter hålla kontakt och bland annat följer med honom till olika möten. För Abdul är det personer som arbetar inom ett företag som stöttar personer med funktionsnedsättning till arbete.

Gemensamt för dessa nyckelpersoner är att de har uppvisat ett större engagemang än vad som kan förväntas av dem. Flera av de professionella har hållit kontakt med personen med IF, trots att deras formella uppdrag är slutfört. På det viset står de för en kontinuitet och trygghet.

Lönebidrag inledningsvis

Intervjuerna med arbetsgivare visar att möjligheten att få lönebidrag har en stor betydelse för att de ska anställa personer med IF (eller andra funktionsnedsättningar). De flesta av deltagarna med bakgrund i gymnasiesärskolan har anställningar med lönebidrag, men ett par av dem har det inte. En av deltagarna, Lisa, arbetar i ett kooperativ som drivs som en ekonomisk förening. Där är lönebidrag en förutsättning för hela verksamheten.

Flera av deltagarna som har lönebidragsanställningar vet att lönebidraget var viktigt för att de skulle få jobbet. Vissa betonar att de har ett riktigt jobb (men att arbetsgivaren får ersättning) medan andra menar att det inte är ett riktigt jobb eftersom det bygger på ett lönebidrag. Molly och Emma vill

egentligen hellre ha ett jobb utan lönebidrag. Samtidigt är de tacksamma för lönebidraget eftersom de annars inte skulle ha fått jobbet. Att ha en lönebidragsanställning är alltså en komplex situation med ett inbyggt dilemma. Utan lönebidraget skulle anställningen troligen inte blivit av, men det finns olika inställningar till lönebidragets betydelse.

I intervjuerna med arbetsgivarna framkommer att flera av dem blev kontaktade av Arbetsförmedlingen med en fråga om att anställa en person med lönebidrag. I de fallen var alltså lönebidraget en förutsättning redan från start. I några fall var det arbetsgivaren som tog kontakt med Arbetsförmedlingen för att skapa en lönebidragsanställning, som ett sätt att behålla personen efter att praktikperioden tagit slut.

Lönebidraget har alltså varit ett incitament för arbetsgivarna att våga satsa på att anställa en person med IF. Däremot kunde inga incitament för att anställa personer med IF i form av styrdokument identifieras. Flera av arbetsgivarna säger att det finns policydokument om mångfald bland de anställda, men att det saknas funktionshinderperspektiv i dessa dokument. De faktorer som nämns i mångfaldsarbetet är sådana som kön och etnicitet.

Att behålla ett arbete

Att *få* ett arbete är naturligtvis en förutsättning för att kunna *behålla* ett arbete över tid. Därför är alla faktorer som handlar om att *få* ett arbete relevanta även för att *behålla* ett arbete. Men studiens resultat som specifikt handlar om att *behålla* ett arbete kan grupperas i kategorierna 1) att trivas på jobbet, 2) balans gällande krav och anpassningar, 3) att ha provat flera olika arbeten, 4) arbetsgivarens flexibilitet, 5) lönebidrag och 6) att sakna alternativ.

Att trivas på jobbet

De flesta deltagarna säger att det viktigaste för att de ska vara kvar länge på en arbetsplats är att de trivs. Flera av dem – tydligast Adnan, Elin, Elsa och Lisa – uttrycker att arbetskamraterna ”är som en familj” och Bogdan säger att han har fått nya vänner genom jobbet.

Adnan säger att han trivs jättebra på sitt jobb, och att han uppskattar att han betraktas som en i mängden. Hans arbetskamrater ser inte på honom på ett annat sätt än de gör på någon annan på arbetsplatsen, utan de har ”öppnat sina armar, som för alla andra”. Han beskriver också sin arbetsplats som ”en trygg plats”.

Victor har svårt att kommunicera muntligt, så under intervjun finns hans pappa med för att underlätta. Tillsammans berättar de att det är viktigare för Victor att trivas med kollegorna än vilka arbetsuppgifterna är, när det gäller att bli kvar länge på en arbetsplats.

Intervjuare: Vad tror du kan vara viktigt för att du ska vilja jobba där länge?

Victor: Ja... [ohörbart]

Pappan: Jag tror att... så länge du har bra kompisar som du jobbar med, om det kan bli så att du får kompisar, eller får såna kollegor som du tycker det är roligt att vara tillsammans med på jobbet, då tror jag du kan jobba hur länge som helst.

Victor: Ja.

Victors pappa betonar också att det är ett problem att Victors arbetsplats i hög utsträckning består av korta anställningar. Det är en arbetsplats där många ungdomar arbetar medan de studerar eller liknande, vilket gör att omsättningen på personal är hög. Det i sig medför att när Victor har hittat kollegor han trivs bra med, så dröjer det inte länge förrän de slutar igen.

Anders kopplar ihop att han trivs på arbetet med att han har hittat en balans i hur mycket han jobbar. Tidigare jobbade han heltid, men det orkade han inte. Nu jobbar han halvtid och trivs bra med det. Det gör att han orkar med arbetet och har en mer aktiv fritid. Han säger att han kan tänka sig att stanna kvar på arbetsplatsen tills han går i pension. För Anders handlar det således inte bara om att ha trevliga arbetskamrater för att trivas, utan också omfattningen och formerna för anställningen.

Balans gällande krav och anpassningar

För att skapa en långvarig och hållbar arbetssituation krävs balans när det gäller krav och anpassningar.

Det behöver finnas en balans när det gäller vilka krav som ställs på personen, i relation till de förmågor hen har. För låga krav är inte bra. Tommy säger, exempelvis, att han blev understimulerad i både daglig verksamhet och på jobbet han har nu. Men inte heller för höga krav är bra. Anders säger att för höga krav har lett till att han inte orkar och i perioder istället har behövt vara sjukskriven. Balansen handlar alltså om att undvika båda dessa diken, och hitta en kravnivå som varken är för låg eller för hög.

Krav och anpassningar påverkar också möjligheterna att utvecklas. Å ena sidan vill deltagarna ha utmaningar så att de får utvecklas. Både Emma och Patrik vill gärna få större ansvar i köket på de restauranger där de jobbar, men å andra sidan vill de känna sig trygga och veta vad som förväntas av dem. Flera av arbetsgivarna (t.ex. Lottas chef, Patriks chef och Elsas chef) uttrycker att personerna har utvecklats oerhört mycket sedan de anställdes.

Personer med IF har ibland behov av anpassningar. Men ingen av deltagarna i den här studien har några särskilda hjälpmedel eller anpassningar som innebär att de utför arbetsuppgifter på andra sätt än andra anställda. Ingen av dem uttrycker att de skulle vilja ha några sådana anpassningar. Adnan betonar att han inte vill bli särbehandlad, inte ens i positiv riktning:

Adnan: Jag har ju samma avtal och samma, liksom, villkor och lönevillkor som alla andra på det jobbet. Bara att Arbetsförmedlingen betalar in en viss summa varje månad till min arbetsgivare för att jag är där. Jag skiljs inte på nåt annat sätt än så. Allt som gäller alla andra det gäller mig också. De har aldrig

anpassat så, på så sätt, eller så att jag har märkt... utan jag har ju liksom haft samma villkor och samma liksom regler som alla andra. På så sätt så har jag aldrig känt mig, så här, nån speciell eller hur man ska säga, utan jag har ju känt mig, att jag är med i gruppen liksom... det som gäller alla gäller lika gärna mig också. Det har faktiskt känts skönt.

De anpassningar som gjorts handlar snarare om att hitta rätt arbetsuppgifter och förutsättningar. Ett exempel är att Lotta har svårt att hantera kontanter. Därför sitter hon bara i kortkassan, och alltså blir det inget problem att hon har svårt med kontanter. När hon jobbar i kortkassan har hon samma krav på sig som alla andra, och gör arbetet på samma sätt.

Lotta: Sen sitter jag bara med kort med, så att... kortkassa. Så jag sitter inte med några pengar alls, så det är väldigt gött det. Jag är inte jätteglad i pengar, nämligen. Nej, inte lösa pengar. Jag har lite svårt för att räkna. Så att, vi testade till och med att sätta mig i pengakassa, men de insåg ganska snabbt, arbetsledarna, att det kommer inte gå. Så att då bestämde vi att då kör vi bara kortkassa, så blir det ett moment mindre.

Lottas chef är också väldigt nöjd med lösningen att Lotta in hanterar kontanter utan bara sitter i kortkassan. Hen betonar också att Lotta har utvecklats oväntat mycket sedan hon anställdes.

Lottas chef: Och detta är SÅ viktigt för henne, alltså. Och hon är som en av de andra på avdelningen. Alltså hon har växt så mycket så hon gör i stort sett alla uppgifterna som de andra på avdelningen gör idag. Och i hennes fall så har hon till och med lärt sig att sitta i kassan, inte med kontanter då va, men med kort och det var ju ingen som trodde. Så i hennes fall har ju detta blivit helt suveränt.

Ett närliggande exempel är Molly som inte utför arbetsuppgifter som kräver att hon räknar. Hennes chef uttrycker det som att de har "lagt vissa arbetsuppgifter på någon annan" för att de inte fungerar för Molly. Men de arbetsuppgifter hon utför gör hon på samma sätt som alla andra.

En annan typ av anpassningar handlar om tid. Tommys chef säger att det tar längre tid för Tommy att utföra vissa arbetsuppgifter än för andra anställda. På samma sätt säger Lisas chef att det kan gå långsammare i caféet där Lisa jobbar än på andra caféer. Båda dessa chefer säger att anpassningen ligger i att tala om för andra (i Tommys fall för personer som finns på skolan där han arbetar och i Lisas fall för kunder i caféet) att saker behöver ta lite mer tid än förväntat. Patriks chef berättar att Patrik kan behöva längre tid för att lära sig utföra vissa arbetsuppgifter, än andra anställda. I det fallet blir anpassningen att chefen har avsatt tid för att kunna visa Patrik upprepade gånger hur arbetet ska utföras.

Att ha provat flera olika arbeten

Som nämnts ovan är det en fördel att ha haft möjlighet att prova flera olika arbeten, genom att göra praktik på olika platser. Detta gäller inte bara att *få* arbete utan också att *behålla* arbete, eftersom möjligheten till en hållbar arbetssituation blir större om personen har gjort ett aktivt val att arbeta just i den branschen eller på den arbetsplatsen. Mer om detta finns att läsa ovan, i avsnittet om att *få* arbete.

Ömsesidigt engagemang och arbetsgivarens flexibilitet

Arbetsgivarna som ingår i studien uppvisar stor flexibilitet och engagemang, vilket har stor betydelse för att anställningarna ska bli långvariga. Det framkommer både i intervjuerna med deltagarna med IF och med arbetsgivarnas representanter. Det kan handla om att anpassa omfattningen på anställningen (t.ex. att Anders gick ner till halvtid för att orka), att låta personen byta mellan arbetsplatser eller avdelningar inom samma företag (t.ex. att Lotta och Adnan bytte avdelning på sina respektive arbetsplatser, och Emma och Victor som har bytt mellan olika restauranger/caféer inom respektive kedja). Flera av arbetsgivarna säger att de är villiga att vara flexibla och engagera sig i att hitta lösningar så länge personen själv uppvisar en vilja att utvecklas och sköter sitt jobb.

Elsas chef: För att behålla sitt jobb så är det ju att man måste sköta det såklart, komma i tid, inte ha så stor frånvaro, göra sina arbetsuppgifter ordentligt, såklart, utvecklas... Ja, det är väl det mest vi ser på bidragsanställda, att man kommer någonstans och vill utvecklas.

Att både arbetsgivaren och arbetstagaren *vill* att anställningen ska vara hållbar är alltså en förutsättning. Det krävs ett ömsesidigt engagemang och en vilja att vara flexibel från arbetsgivarens sida. Den typen av lösningar hade inte varit möjliga om inte arbetsgivaren hade velat ha kvar personen. Då hade det istället varit ganska enkelt att avsluta anställningen.

Adnans chef beskriver detta när hen berättar om hur det gick till när Adnan fick sin anställning. Adnan hade gjort praktik på en avdelning, men där fanns ingen möjlighet till anställning efter praktiken. Däremot fanns det möjlighet inom en annan avdelning, och när Adnan blev erbjuden en anställning där istället tog han chansen. Chefen menar att Adnan hade visat framfötterna på ett sätt som gjorde att hen ville hitta ett sätt att behålla honom på arbetsplatsen.

Adnans chef: Vi hade lätt kunnat säga "nu är praktiken slut och vi har ingen anställning" och det hade vi ju gjort om inte Adnan hade visat det han gjorde. Han tog ju chansen. Han ville ju det här, och då finns det jättestora förutsättningar på en såpass stor arbetsplats som vi är, där vi ändå har ruljans på folk. Förhållandervis stor i alla fall. Då finns det öppningar. Så Adnan ska titta sig i spegeln och säga "det är jag själv som gjorde grunden till det här, jag fick chansen att praktisera, men jag visade vad jag ville och vad jag kunde."

Som Adnans chef säger är det en förutsättning för den här typen av flexibilitet att arbetsplatsen är stort nog för att kunna göra förändringar. Att Emma kunde byta från en restaurang till en annan byggde på att företaget har flera olika restauranger. På samma sätt hade inte Lotta kunnat byta avdelning om butiken inte hade haft flera olika avdelningar. Större arbetsplatser har alltså bättre möjligheter än mindre arbetsplatser att kunna vara flexibla på ett sätt som främjar långvariga och hållbara anställningar när det gäller att kunna erbjuda alternativa arbetsuppgifter.

Lönebidrag på längre sikt

Lönebidraget har stor betydelse, inte bara för att *få* ett arbete utan också för att *behålla* det över tid. Flera av arbetsgivarna säger att de inte skulle kunna ha personen anställd om det inte vore för lönebidraget. Tommys chef är väldigt tydlig:

Tommys chef: Ska jag vara helt ärlig, så hade Tommy inte jobbat här om inte om inte ersättningen hade funnits. Det utrymmet – sen kan man tycka vad man vill om det – men det utrymmet har inte jag, liksom.

Samma sak uttrycks av Patriks chef, som också kopplar ihop lönebidraget med Patriks positiva utveckling:

Patriks chef: Det är ganska avgörande. Jag hade ju aldrig vågat satsa på honom om jag inte hade vetat att jag har fått ett stöd i ryggen. För det tar ju såpass mycket tid, och alla har ju inte den tiden, att lägga på en individ, att jobba och kämpa med att allt ska bli bra. Skulle inte jag haft så mycket tid som jag hade, när jag började jobba med Patrik, så hade ju inte han vart på den nivån som han är på idag.

Vissa av arbetsgivarna menar att de känner ett samhällsansvar och därför tycker att det är viktigt att erbjuda anställning till personer med exempelvis IF. Tommys chef menar att kommunala arbetsgivare (som skolan där Tommy jobbar) har en skyldighet att erbjuda jobb till människor som behöver, men också att visa upp för eleverna att människor är olika. Rickards chef pratar om att det vore bra med någon form av kvotering så att arbetsgivare var tvungna att anställa personer ur grupper som annars har svårt att få jobb. Samtidigt menar Mollys chef att den positiva känslan av att ta ett samhällsansvar inte väger tyngre än de ekonomiska garantier som lönebidraget innebär. Utan lönebidrag hade det inte räckt att det känns bra att hjälpa någon person som behöver arbete. Hon säger:

Mollys chef: För det känns bra. Inte bara att det är ekonomiskt fördelaktigt utan att vi gör något... som inte bara är för oss utan även är till hjälp för någon annan då. Sedan... vi är inte så himla präktiga, så att hade vi inte haft det här stödet så är det mycket tveksamt, för det är mycket extra jobb och det är en långsammare takt och det är ju en hel del extra att ha... personal med funktionsnedsättning. Så det hänger väldigt mycket ihop med det. Så det är inte det att vi... det låter som att vi vill vara så himla...

snälla, men det hänger ihop och det känns bra och vi vill fortsätta med det.

När det gäller att skapa hållbarhet i arbetslivet spelar lönebidraget således en viktig roll. Tillsammans med samhällsansvaret och viljan att göra något bra för en person med IF, leder lönebidraget till att våga anställa. För Mollys chef och Tommys chef väger lönebidraget tyngst även om de också betonar samhällsansvaret.

Anders chef lyfter att förutsättningarna för lönebidrag behöver förstås i relation till företagets affärsmodell. Anders arbetar på en butikskedja där olika butikers framgång mäts i försäljning per arbetad timma. När en person har ett lönebidrag blir resultatet att antalet arbetade timmar ökar, eftersom någon person får mer tid för att handleda den lönebidragsanställda eller kompensera för hans svårigheter. Därmed blir butikens resultat i termer av försäljning per arbetad timma sämre när man anställer någon med lönebidrag, än vad som vore fallet om man istället mätte på ett annat sätt, till exempel försäljning i relation till personalkostnad. Det här gör att butikskedjan är restriktiv med att anställa fler personer med lönebidrag.

Anders chef: De medarbetare som vi har nu på lönebidrag, där Anders är en av dem, det är ju medarbetare som har jobbat såpass länge och blivit såpass intrimmade så att vi har fått det att fungera. Men vi har inte utrymme i vår verksamhet att ta emot fler som vi måste anpassa för. Och det kan ju såklart ha att göra med [kedjans] modell att man mäts med försäljning per arbetad timma, mer än vad man mäts i procentuell personalkostnad. Det är klart att det spelar in. Hade modellen sett annorlunda ut så hade man ju eventuellt kunnat... hantera det på ett annat sätt.

En ovanlig affärsmodell, som nästan helt bygger på lönebidrag, är det kooperativ där Lisa arbetar. Företaget (som är ett café) drivs som en ekonomisk förening som är arbetsgivare åt sina medlemmar. Nästan alla anställda i kooperativet har lönebidragsanställningar och på så sätt är verksamheten inte främst beroende av intäkter från försäljningen. I Lisas fall är alltså lönebidraget inte bara en förutsättning för hennes egen anställning, utan för hela verksamhetens existens.

Lönebidraget omförhandlas regelbundet. För deltagarna i den här studien brukar den processen gå ganska smidigt. Det ordnas ett möte med personen själv, arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen och lönebidraget förlängs med exempelvis två år. Men här har pandemin haft stora konsekvenser. Flera av deltagarna uttrycker att de planerade mötena har blivit framflyttade eller ändrade till att ske via telefon- eller videomöte. Och i flera fall har Arbetsförmedlingen då meddelat att de inte har kunnat förlänga lönebidraget lika länge som vanligt, på grund av just pandemin och de ändrade mötesformerna. Lisas chef säger:

Lisas chef: Ja, i år vart det ju väldigt speciellt [på grund av pandemin], för då hade vi bara telefonmöte, så då kunde de [Arbetsförmedlingen] bara förnya ett år i taget. Men annars så brukar det gå kanske två år och ibland tre år i stöten.

Några arbetsgivare (t.ex. Lottas chef, Elsas chef) att personen har utvecklats så mycket sedan hen blev anställd att lönebidraget kanske inte är nödvändigt på sikt. För Bogdan har lönebidraget blivit bortplockat så att han har en anställning utan subvention nu. Så även om lönebidraget har en mycket stor betydelse för många av deltagarna, finns också exempel på när betydelsen av ekonomiska garantier har minskat över tid.

Att sakna alternativ

Att bli kvar länge på en arbetsplats kan bero på att man trivs väl men också på att man saknar andra alternativ. Några av deltagarna stannar kvar på sin arbetsplats av bekvämlighet eller för att de är oroliga för att inte få något nytt jobb om de skulle sluta. Elsa trivs väldigt bra med sina arbetskamrater och även om hon inte har några planer på att sluta så vill hon inte heller ta risken som ett försök till arbetsbyte skulle kunna innebära.

Elsa: Alltså, jag känner samtidigt att jag, att det är lite läskigt att byta jobb. För då är man lite orolig att man kanske inte riktigt får samma fina kontakt som man har nu, liksom. Att det kanske skiter sig och så kanske man inte kan komma tillbaka till det man hade innan liksom.

För Emma, Tommy och Molly är situationen mer besvärlig än för Elsa. Av olika anledningar trivs de inte på sina nuvarande jobb utan vill helst byta. Emma trivs inte med ledningen på företaget. Men hon vågar inte sluta, för hon är övertygad om att Arbetsförmedlingen då skulle erbjuda henne en plats inom daglig verksamhet eller Samhall istället, och det vägrar hon acceptera.

Emma: Och [Arbetsförmedlingen] kan ju också i sin tur hjälpa mig att få ett annat arbete... men då blir det daglig verksamhet. Och det..... det är inte jag. För då blir det liksom att "Okej, nu var du inte nöjd med det där, nähä, men vad ska vi göra åt det då? Då får du stå på Samhall och städa." Aldrig!

Tommy beskriver sin arbetssituation som ett ”moment 22” där han är understimulerad men inte får chansen att visa att han klarar att göra mer. Mollys situation påminner om Tommys. Hon arbetar halvtid nu, men vill jobba heltid. Men för att kunna få ett heltidsjobb så måste hon säga upp sig, gå till Arbetsförmedlingen och få en ny praktikplats. Där vet hon inte om hon får någon anställning efter praktiken, så det är ett osäkert kort. Försäkringskassan har tidigare bedömt att hon har en arbetsförmåga som motsvarar att jobba halvtid, men hon säger att hon orkar jobba heltid om hon är på rätt ställe. På lagret där hon är nu skulle hon orka jobba heltid, men de kan inte erbjuda henne det för verksamheten är för liten. Alltså kommer Molly inte vidare.

Slutsatser och diskussion

Den tidigare kunskapen om hållbarhet i arbetslivet för personer med IF är mycket begränsad och projektet, ”Att få och behålla ett arbete – hållbarhet i arbetslivet för personer med intellektuell funktionsnedsättning”, bidrar med efterfrågad kunskap. Projektets design gav möjlighet att belysa huvudfrågeställningen utifrån olika metodansatser och i olika kontexter. Genom den genomförda kunskapsöversikten kunde frågeställningen belysas utifrån en internationell kontext och med hjälp av registerdata och kvalitativa intervjuer med unga vuxna med IF och deras arbetsgivare, gavs möjlighet att belysa anknytning till arbetsmarknaden i nationell kontext.

Projektets design gav även möjlighet att explorativt operationalisera den definition av hållbarhet som Kellard m.fl. (2001) beskriver, det vill säga att hållbarhet i arbetslivet för individen både är en fråga om varaktig anknytning till arbetsmarknaden/arbetslivet och en fråga om möjlighet till utveckling för individen.

Diskussionsavsnittet inleds med en sammanfattande diskussion kring den kunskap som framkommit genom de tre delstudierna. Avsnittet avslutas med förslag på framtida forskning och implikationer.

Hållbarhet i arbetslivet

Hållbarhet i arbete behöver förstås mot bakgrund av ett samspel mellan de strukturella villkor och förutsättningar som finns på arbetsmarknaden, organisatoriska strukturer för sektorer och branscher, förutsättningar vid specifika arbetsplatser, krav, stöd och synsätt samt individens förmågor egenskaper och upplevelser.

En första anknytning till arbetsmarknaden central

En central aspekt av hållbarhet i arbetslivet för unga vuxna med IF, liksom för alla unga vuxna, är att få en första anknytning till arbetsmarknaden och få möjlighet till ett första arbete. I registerstudien framkom att andelen personer som var i förvärsarbete successivt ökade över uppföljningsperioden. Det var alltså fler personer, både kvinnor och män, som hade fått en anknytning till arbetsmarknaden år 2020 i jämförelse med år 2011. Det var dock en betydande könsskillnad, där en större andel män jämfört med kvinnor förvärsarbetade. För en relativt hög andel fanns även en varaktighet i anknytningen till arbetsmarknaden över uppföljningsperioden, det vill säga att de som kommit in i förvärsarbete fortsatte att vara kvar i arbete under flera år eller under hela perioden.

Resultaten från både registerstudien och intervjustudien pekar på betydelsen av en första möjlighet att komma in på arbetsmarknaden för personens fortsatta arbetsmarknadsanknytning. Från intervjustudien förtydligas detta

med betydelsen av att få möjlighet att prova olika arbeten och arbetsplatser. Att exempelvis inledningsvis få prova olika praktikplatser ökar möjligheterna till ett första arbete. För många av deltagarna ledde praktikplatsen i sig till arbete, men det var genom att prova flera olika arbeten som personen hittade rätt bransch eller arbetsplats. Praktikplatserna hade anordnats av gymnasiesärskolan, av Arbetsförmedlingen, av något företag som stöttar personer med funktionsnedsättning till arbete eller inom ramen för kommunal vuxenutbildning. Antagligen är det gynnsamt för alla människor att prova olika arbeten för att samla på sig erfarenheter och kunskaper, och för att lära sig mer om sig själv i relation till olika yrken, branscher och arbetsplatser. På det viset är det inte unikt för personer med IF att det är bra att prova olika arbeten för att kunna hitta ett arbete som är rätt sett utifrån individens förutsättningar och önskemål. Personer med IF kan dock ha svårigheter med hypotetiskt eller abstrakt tänkande och därmed svårigheter att föreställa sig situationer som man inte varit med om, och därför är det rimligt att anta att det är extra viktigt för den här gruppen att prova olika praktikplatser. Det kan vara först genom de levda erfarenheterna av att ha provat på ett visst arbete som personen med IF kan förhålla sig till arbetet vilket också ökar möjligheten att hamna på rätt plats. Det finns härigenom också ökade möjligheter att finna eller skapa en gynnsam balans mellan personens förmågor, arbetets krav och behov av eventuella arbetsanpassningar.

Privat sektor den enskilt största arbetsgivaren

De sektorer som personerna i studien arbetade inom återspeglar delvis det mönster som finns för övrigt på arbetsmarknaden, där privat sektor är den enskilt största arbetsgivaren för såväl män som kvinnor och den kommunala sektorn för kvinnor är den näst största arbetsgivaren (SCB 2022). Detta mönster återfanns även bland de unga vuxna med IF i studien även om ett antal även arbetade i kommunalt eller statligt kommunalt ägda bolag eller organisationer. Sektorstillhörigheten förändrades inte nämnvärt över uppföljningsperioden. För kvinnorna minskade dock andelen som arbetade i privat sektor och en större andel arbetade år 2020 i kommunal sektor eller i landstingssektorn. För de kvinnor som förvärvsarbetade hela uppföljningsperioden var arbete inom vård, omsorg och sociala tjänster den vanligaste yrkestillhörigheten vid uppföljningsperiodens slut vilket är en förändring jämfört med periodens början då arbete inom hotell och restaurang var vanligast. Bland männen var förvärvsarbete inom tillverkning och utvinning vanligast bland dem som förvärvsarbetat hela perioden. Även i kunskapsöversikten framkom att arbeta inom tillverkningsindustrin var vanligt (Park & Park, 2019). Även om det såväl bland kvinnorna finns dem som arbetar inom tillverkning och utvinning och det bland männen finns dem som arbetar inom vård, omsorg och sociala tjänster tycks anknytningen till arbetsmarknaden vara könsuppdelad på liknande sätt som arbetsmarknaden i stort (SCB 2022).

Arbetsgivarens flexibilitet av stor betydelse för varaktighet i arbetsmarknadsanknytning

Som nämnts tidigare indikerade registerstudien att det för de personer som kommit in på arbetsmarknaden fanns en varaktighet i deras arbetsmarknadsanknytning. En relativt stor andel av de personer som hade ett förvärvsarbete 2011 var fortsatt i arbete under uppföljningsperioden och hade under perioden sin huvudsakliga inkomst från förvärvsarbete. Kunskapsöversikten pekar på att hållbarhet förutsätter eller åtminstone gynnas av att arbetsgivare har ett flexibelt synsätt exempelvis flexibilitet i arbetets upplägg (Lindstrom m.fl. 2014). Detta återspeglas även i resultaten från intervjustudien. För flera av deltagarna har det varit avgörande för hållbarhet att arbetsgivaren har engagerat sig i att hitta lösningar, som till exempel att erbjuda en möjlighet att arbeta på en annan avdelning inom företaget och särskilt att det varit möjligt att på olika sätt finna en balans när det gäller arbetskrav och de eventuella anpassningar som kan behöva göras för att situationen ska bli hållbar.

Lindstrom m.fl. (2014) pekar även på att stöttande kollegor spelar stor roll för en hållbar arbetsituation. Att detta är en viktig faktor beskrivs även av deltagarna i intervjustudien. Flera säger att arbetsplatsen är som en stor familj och betonar att det för hållbarhet är viktigt av att trivas på jobbet med sina kollegor.

Att behålla jobbet under en viss tidsperiod behöver dock alltid inte vara samma sak som en alltigenom positiv hållbarhet i arbetslivet. Intervjustudien pekar även på att en varaktig anknytning till ett arbete/arbetsplats i vissa fall även kan handla om en inlåsnings effekt där personerna inte upplever en hållbar arbetsituation och skulle vilja byta arbete, men av olika skäl inte har någon möjlighet att göra det.

Hållbarhet i arbete förutsätter även möjligheter till utveckling för den enskilde

Kellard m.fl. (2001) betonar att hållbarhet i arbete, utöver varaktighet, även behöver innefatta utveckling för den enskilde. Från de intervjuer som genomförts framkommer att flera av deltagarna uttrycker att ha ett arbete och en anknytning till arbetslivet har inneburit en mycket positiv utveckling av livssituationen för dem. Att anknytningen till arbetslivet inneburit utveckling för den enskilde uttrycks även av flera arbetsgivare. Resultaten kan delvis anses stärka principen ”place-then-train”, som är bärande inom ”Supported Employment” och som handlar om att först hjälpa personer till arbete och att arbetet sedan skapar förutsättningar för utveckling och lärande vilket i sin tur underlättar möjligheten till varaktig anknytning och hållbarhet i arbetslivet (Nøkleby H m.fl., 2017). Gjertsen m.fl. (2021) har dock visat att det omvända förhållningssättet ”train-then-place”, som bygger på att en person först ska utbildas för att sedan få ett arbete fortfarande är dominerande i Norden. Resultaten i detta projekt bekräftar att det inte räcker att tänka i termer av varaktighet, utan att även möjligheter till utveckling behöver vägas in då hållbarhet i arbete diskuteras.

Lönebidrag har stor betydelse för hållbarhet i arbetslivet

På arbetsmarknadsnivån finns främjande faktorer i form av lönebidrag och de politiska beslut som styr hur den typen av subventioner ser ut. Registerstudien visade att andelen lönebidragsanställningar sjönk under uppföljningsperioden. Utifrån registerdata är det inte möjligt att klarlägga de orsaker som kan finnas till detta. En orsak skulle kunna vara en generell striktare hållning till användning av lönebidrag. En annan tolkning skulle också kunna vara att personer med längre tid i arbetslivet eller på arbetsplatsen får större möjlighet att kunna utföra det arbete som förväntas av arbetsgivaren och att villkoren för lönebidrag därmed inte uppfylls. I en rapport från Arbetsförmedlingen framkom att de prognostiserade kostnaderna för lönebidraget förväntades bli betydligt lägre än väntat då färre beslut om lönebidrag fattades. Orsaken till detta var behov av kompetens och resurser tillsammans med effekter av pandemin (Arbetsförmedlingen, 2021, s. 39).

Trots att finansiering av lönebidragsanställningar funnits har alltså kapacitetsbrist hos den ansvariga myndigheten gjort att få ansökningar kunnat prövas och få beslut fattats. Att lönebidraget har stor betydelse för hållbarhet i arbetslivet för personer med IF framkommer dock mycket tydligt i intervjustudien. När deltagarna rekryterades fanns inte lönebidraget med som inklusionskriterium, men det visade sig att 12 av 15 hade sådana anställningar. I intervjuerna med dem och med arbetsgivarna framkom att lönebidraget i de flesta fall var avgörande som incitament för att anställningarna, både på kort och lång sikt. Att pandemin försvårade processen med att förnya lönebidraget bekräftades av flera av studiens deltagare. Pandemin är numera över, samtidigt finns andra samhällsrelaterade och arbetsmarknadspåverkande händelser som krig, inflation, hotande lågkonjunktur m.m. som skulle kunna påverka möjligheten både till ett första arbete och till en varaktig anknytning till arbetsmarknaden för gruppen unga vuxna med IF.

På organisationsnivå visar intervjustudiens resultat att olika affärsmodeller har olika konsekvenser för lönebidragsanställningar. Ett exempel är att Victors pappa (som hjälper till under intervjun eftersom Victor har svårt att uttrycka sig) menar att det är ett problem att cafékedjan där Victor arbetar bygger på så kallade genomgångsjobb, vilket också är förknippat med företagets ekonomiska strategier eftersom lönekostnaderna på så vis är låga. Många som arbetar där är ungdomar som samtidigt studerar eller som senare i livet vill göra någonting annat. Det gör att personalen byts ut i hög takt. För Victor blir detta ett problem eftersom det viktigaste för att han ska stanna kvar länge är att han trivs med sina kollegor. När han har lärt känna dem är det hög sannolikhet att de slutar, och för Victor innebär det en stor och svår förändring när personer han trivs med lämnar arbetsplatsen. För honom är det inte lika enkelt att byta arbetsplats, om han skulle vilja. Att hans anställning bygger på ett lönebidrag gör det till ett omfattande "projekt" att byta arbete, där flera aktörer måste blandas in. Möjligheten till rörlighet på arbetsmarknaden blir således sämre än för andra anställda. Livssituationen runt personen med IF, utanför arbetet innehåller flera olika viktiga faktorer för hållbarhet i arbete. Bland resultaten från intervjustudien framkommer att olika typer av sociala nätverk, inte minst

familjemedlemmar kan betyda mycket för en gynnsam process och ibland har en avgörande betydelse. Vikten av socialt stöd i relation till hållbarhet i arbetslivet för personer med IF framkom även i kunskapsöversikten. Stöd från familjen, och andra sociala nätverk, lyfts fram av Petner-Arrey m.fl. (2016) som betonar vikten av kontinuerligt stöd. Även Park och Park (2019) menar att en stöttande familj är av stor betydelse för att uppnå en hållbarhet i arbetslivet.

Avslutad formell utbildning viktig faktor på individnivå

När det gäller betydelsen av individfaktorer pekar projektet på vikten av att ha en avslutad formell utbildning. Registerstudien visade att sannolikheten för att vara i förvärvsarbete och dessutom ha en varaktig anknytning till arbetsmarknaden var betydligt högre för dem som gått ett nationellt program. Kunskapsöversikten pekar utöver den formella utbildningen även på vikten av att personen har möjlighet att få kontinuerlig utbildning (Lindstrom m.fl., 2014). Att individen själv också har förhoppningar inför ett framtida arbete framkommer som en av de främjande faktorerna i kunskapsöversikten (Holwerda m.fl., 2013) och att personen själv har en vilja att utvecklas.

Arbetsgivare och intervjupersoner nämner att det kanske kan handla om att våga säga ja till förändringar i de arbetsuppgifter man gör, att ta chansen att prova något nytt. Exempelvis att byta avdelning inom arbetsplatsen eller att testa flera olika praktikplatser under eller efter skoltiden. För att detta ska vara möjligt krävs också en flexibilitet från arbetsgivare vilket både framkommer i kunskapsöversikten (Lindstrom m.fl., 2014) och i intervjustudien. Flera av arbetsgivarna betonar till exempel att de är villiga att fortsätta hitta olika lösningar för att underlätta men sammankopplar detta också med att personen själv behöver visa en vilja utvecklas. Ett exempel på att individens egenskaper och erfarenheter spelar stor roll för möjligheten att skapa hållbarhet i arbetslivet är de två olika situationer som Anders respektive Molly befinner sig i. Båda två jobbar halvtid, men de har helt olika förhållningssätt till det. För Anders är det viktigt att slippa jobba heltid. Han orkar inte det, utan trivs väldigt bra med att arbeta halvtid. Halvtiden är alltså en förutsättning för att han ska ha en hållbar situation. För Molly är det precis tvärtom. Att hon inte får lov att arbeta mer än halvtid är en stressfaktor för henne, och hon vill helst byta till ett annat arbete där hon får en mer omfattande tjänst. Att arbeta halvtid upplever Anders som bra medan Molly upplever det motsatta, vilket visar att det finns en individuell variation och att det således ett exempel på att det som är bra för en person inte nödvändigtvis är det för en annan.

Från intervjuerna blir det också tydligt att det är särskilt främjande när flera faktorer samspekar, som till exempel att det både finns möjlighet till en anställning med lönebidrag och engagerade stödpersoner på eller utanför arbetsplatsen.

Framtida forskning

Det finns fortfarande begränsat med forskning om arbete för personer med IF, särskilt när det gäller hållbarhet i arbetslivet. Kunskapsöversikten visar tydligt på behovet av mer forskning med såväl kvantitativ som kvalitativ ansats liksom utifrån olika arbetsmarknadskontexter. Det här forskningsprojektet har bidragit med ny kunskap, men som vanligt väcks också nya frågor och behov av fördjupning.

Behov av studier där grupper kan följas över tid

Olika typer av forskning behövs för att öka kunskapen. Ett särskilt stort behov finns av longitudinella studier där kohorter kan följas över tid, dvs. både registerstudier, enkätstudier och kvalitativa studier med livsförloppsansats. Det är angeläget att faktorer på strukturell nivå som påverkar arbetskontexten liksom faktorer som berör organisationsstrukturer och organisationsklimat och dess betydelse för unga vuxna med IF:s inträde på arbetsmarknaden och möjlighet att ha en varaktig anknytning till arbetsmarknaden beforskas systematiskt. I registerstudien framkom att en majoritet av personerna arbetade inom den privata sektorn och att andelen lönebidragsanställningar hade minskat över uppföljningstiden. I intervjustudien framkom även att det för vissa företag inte var självklart att lönebidragsanställningar var en fördel, medan andra uttryckte att de var helt beroende av den ekonomiska garantin som en anställning med lönebidrag bidrar till. Det kan därför vara intressant att fördjupa kunskap om olika modeller i relation till företagets möjlighet att anställa personer med IF. Vidare kan det vara intressant att studera de kooperativ som drivs som ekonomiska föreningar, eftersom det finns en dimension av egenmakt inom den typen av organisationer. De anställda med IF är sina egna arbetsgivare i och med att de är delägare i den ekonomiska föreningen, vilket skapar andra villkor än hos andra arbetsgivare.

Men även studier kring betydelsen av att få prova olika alternativ på arbetsmarknaden

Ett annat exempel där behov av fördjupade studier behövs är att ytterligare undersöka betydelsen av att få möjlighet att prova olika arbeten bl.a. genom möjlighet att göra praktik för såväl inträde på arbetsmarknaden som för hållbarhet i arbete. Ett förslag skulle kunna vara att genomföra interventionsstudier där t.ex. intensifierade insatser för att erbjuda olika arbetsrelaterade praktikmöjligheter under skoltiden jämförs med s.k. normal verksamhet avseende utfall i form av etablering på arbetsmarknaden. Frågan om praktikplatser behöver också sättas i relation till olika branscher, olika utbildningsformer, olika typer av bostadsorter och liknande. Det är också tydligt att engagerade stödpersoner liksom engagerade arbetsgivare har betydelse både för att få och behålla arbete. Hur dessa personer ser på sin roll och hur detta engagemang kan tillvaratas och utvecklas ytterligare och omfatta fler är också en fråga för vidare kunskapssökande. Detta gäller även vilka förutsättningar som ges utifrån ett organisatoriskt perspektiv inom olika branscher och på olika arbetsplatser. Det gäller även behovet av samhällsekonomiska analyser som kan bidra med kunskaper om vad en

förflyttning från sjukförsäkringsersättning, eller annan ersättning, till lönearbete betyder både för individen och för samhället i ett kort och i ett längre perspektiv.

Ett område som lämpar sig väl för problematisering är genusperspektivet. Är könsstereotypa valmöjligheter en tillgång eller begränsning för kvinnor och män med IF? Och hur ser det ut i relation till olika branscher och typer av arbetsgivare? Det bör i sin tur kopplas till behovet av att framtida forskning inkluderar intersektionella perspektiv och komplexiteten i samspelade påverkande intersektioner såsom kön, ålder, socioekonomisk status, utbildningsbakgrund och etnicitet för möjligheten till att få en första anknypning till arbetsmarknaden som till hållbarhet i arbete.

Frågan om hållbarhet i arbetslivet är komplex och behöver mätas på flera olika sätt (Kellard m.fl., 2021). Intervjuer ger en djup förståelse för hur personer med IF upplever sitt arbetsliv, men för att få en helhetsbild behövs även longitudinella studier med kvantitativ ansats där faktorer som främjar hållbarhet i arbetslivet kan identifieras i en större population.

Lärdomar från forskningsprojektet

Resultaten får konsekvenser på flera olika sätt och för flera olika aktörer. Många personer med IF har idag svårigheter framförallt att få arbete. Om den situationen ska förändras, så att fler personer med IF ska få möjlighet att ha en hållbar situation i arbetslivet, behövs åtgärder på flera håll.

Resultaten visar tydligt att lönebidraget är betydelsefullt. Samtidigt rapporterar Arbetsförmedlingen att de inte kan använda alla de medel som avsatts för lönebidrag, utan betalar tillbaka stora summor till regeringen (Arbetsförmedlingen, 2021). Här finns således möjligheter att erbjuda fler arbetsgivare ekonomiska förutsättningar att anställa personer med IF.

Vikten av att få prova olika arbeten, till exempel genom att göra praktik på flera platser, är ett annat centralt resultat. I samtalen med forskningsprojektets referensgrupp framkom att det inte är en självklarhet att personer som går gymnasiesärskolan får möjlighet att göra praktik (varken inom skolan eller genom Arbetsförmedlingen) på flera olika ställen, och därmed inte möjlighet att prova sig fram till det som passar individen bäst. Här behöver skolorna, Arbetsförmedlingen och andra aktörer (som privata företag som arbetar med att hjälpa personer med funktionsnedsättning till arbete) samverka med arbetsgivare som kan utgöra potentiella praktikplatser. Särskilt bör större arbetsplatser, både offentliga och privata, uppmuntras att ta emot praktikanter och att anställa personer med IF, bland annat eftersom det där finns en större möjlighet att kunna vara flexibel med exempelvis vilken avdelning personen arbetar inom.

Att personer med IF möter personal i skolan, och tjänstemän på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och inom Socialtjänsten, som har kunskap, intresse och tid att aktivt bidra till arbete är väsentligt. Deras aktivitet och engagemang samt samverkan med varandra och med personen

med IF och hens anhöriga, är grundläggande för att öka förutsättningarna att fler med IF får möjlighet till arbete och egen försörjning och minskat behov av ersättning från socialförsäkringen.

Avslutning – vikten av att hitta rätt person till rätt plats

Arbete är centralt på flera sätt. Det ger förutsättningar för att uppleva mening och tillhörighet, att få sociala kontakter, en bättre privatekonomi och i bästa fall ökad livskvalitet. Det gäller för personer i allmänhet och naturligtvis också för personer med IF. Av detta projekts resultat framgår att det är möjligt för personer med IF båda att få och att behålla ett arbete. Som avslutning på den här rapporten får två personer – en arbetsgivare och en deltagare med IF – komma till tals. Båda dessa exempel handlar om att rätt person arbetar på rätt plats. Individen och arbetsplatsen samspelar för att skapa en hållbar situation och därmed minska det ”glapp” som utgör funktionshindret. Anders chef menar att det är värdefullt för företaget när man hittar rätt person på rätt plats, och att det bäddar för en hållbar situation.

Anders chef: Det är väl att hittar man liksom rätt, eh... vad de här medarbetarna kan tillföra så blir de också, tror jag, väldigt lojala och stannar väldigt länge. Det har vi väl sett med de som vi har, de har varit här väldigt länge. Så att får man bara till det på ett bra sätt så blir, tror jag, de här medarbetarna väldigt värdefulla för företaget.

Lisa säger att arbetet på caféet är det bästa i hennes liv och att hon aldrig kommer sluta jobba där:

Lisa: Och det var jag jätteglad över, att jag fick mitt jobb här på caféet. Det är nog det bästa som finns i hela mitt liv just nu. Jag kommer aldrig sluta jobba här.

Vissa faktorer för att få och behålla arbete rör individen själv, som till exempel att visa en vilja att utvecklas. Andra faktorer kan individen inte själv påverka, som till exempel affärsmodeller eller chefens flexibilitet. Därmed måste hållbarhet i arbetslivet ses som ett samspel mellan individen och omgivningen, på samma sätt som funktionshinder också är en relation mellan dessa nivåer. Det handlar om att hitta rätt person till rätt plats – och det är både personen och platsen i vid bemärkelse som måste uppfylla vissa villkor.

Referenser

Angelin, A. (2009). Den dubbla vanmaktens logik. En studie om långvarig arbetslöshet och socialbidragstagande bland unga vuxna. Diss. Socialhögskolan. Lunds universitet.

Arbetsförmedlingen (2021). Prognos för utbetalningar 2021–2024, 2021-10-25.

Arvidsson, J., Staland Nyman, C., Widén, S., & Tideman, M. (2020). Efter(sär)gymnasial sysselsättning för unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning - betydelsen av föräldrars utbildningsnivå och födelseland. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 1, 25–49

Arvidsson, J. (2016). Sysselsättning och social rättvisa: En nationell registerstudie om 12 269 unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning. Diss. Halmstad University Dissertations. Halmstad University Press. Halmstad.

Arvidsson, J., Staland-Nyman, C., Widén, S. & Tideman, M. (2016a). Sysselsättning för unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning – boendegeografiska skillnader. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(3), s. 241-260.

Arvidsson, J., Widén, S., Staland-Nyman, C. & Tideman, M. (2016b). Post-School Destination—A Study of Women and Men With Intellectual Disability and the Gender-Segregated Swedish Labor Market. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), s. 217-226.

Arvidsson, J., Widén, S. & Tideman, M. (2015). Post-school options for young adults with intellectual disabilities in Sweden. *Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities*, 2(2), s. 180-193.

Brodin, J. & Renblad, K. (2000). Ethical reflections in research on persons with intellectual disabilities. *Technology & Disability*, 13(3), s. 151.

Båtevik, F. O. (2019). From School to Work: Long-Term Employment Outcomes for Former Special Educational Needs Students. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), s. 158-166.

Chan, W., Smith, L. E., Hong, J., Greenberg, J. S., Lounds Taylor, J. & Mailick, M. R. (2018). Factors associated with sustained community employment among adults with autism and co-occurring intellectual disability. *Autism: the international journal of research and practice*, 22(7), s. 794-803.

Dalton, A. J. & McVilly, K. R. (2004). Ethics Guidelines for International, Multicenter Research Involving People with Intellectual Disabilities^{1,2,3,4}. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 1(2), s. 57-70.

Doody, O. (2018). Ethical Challenges in Intellectual Disability Research. *Mathews Journal of Nursing and Health Care*, 1(1), s. 1-11.

Ellenkamp, J.J.H., Brouwers, E.P.M., Embregts, P.J.C.M., Joosen, M.C.W. & van Weeghel, J. (2016) Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26: 56.

Eurofund (2012). NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fram, S. M. (2013). The Constant Comparative Analysis Method Outside of Grounded Theory. *The Qualitative Report*, 18(1), s. 1-25.

Fusch, P. I. & Ness, L. R. (2015). Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 20(9), s. 1408-1416.

Förenta Nationerna (2006). FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
www.regeringen.se/informationsmaterial/2015/06/konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning/

Förenta Nationerna (2015). Agenda 2030 - globala målen.
<https://www.globalamalen.se> [2021 9 December]

Gjertsen, H., Hardonk, S. & Ineland, J. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), s. 360–370.

Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), s. 105-112.

Gustafsson, J., Peralta, J. P. & Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion – Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), s. 26-36.

Hammarström, M. (1996). Varför inte högskola? En longitudinell studie av olika faktorer betydelse för studiebegåvade ungdomars utbildningskarriär. Avhandling. Göteborgs universitet.

- Heron, L. M., Agarwal, R., Gonzalez, I., Li, T., Garcia, S., Maddux, M., Attong, N. & Burke, S. L. (2020). Understanding local barriers to inclusion for individuals with intellectual and developmental disabilities through an employment conference. *International Journal of Disability Management*, 15, s. 8.
- Holwerda, A., van der Klink, J. J. L., de Boer, M. R., Groothoff, J. W. & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34(6), s. 1982-1990.
- Hultkrantz, L. (2016). Intellektuellt funktionshindrade etablering på arbetsmarknaden : kommunerna kan göra mycket mer. *Ekonomisk Debatt*, 44(7), s. 65-76.
- Kellard, K., Walker, R., Ashworth, K., Howard, M. & Liu, W. (2001). *Staying in Work: Thinking About a New Policy Agenda*. Centre for Research in Social Policy Loughborough University. Research Report No 264.
- Krahn, H., & Chow, A. (2016). Youth unemployment and career scarring: Social-psychological mediating effects?. *Canadian Journal of Sociology*, 41(2), s. 117-138.
- Lindstrom, L., Hirano, K. A., McCarthy, C. & Alverson, C. Y. (2014). "Just Having a Job": Career Advancement for Low-Wage Workers with Intellectual and Developmental Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 37(1), s. 40-49.
- Luthra, R. (2019). Young adults with intellectual disability who are not in employment, education, or daily activities: Family situation and its relation to occupational status. *Cogent Social Sciences*, 5(1).
- Luthra, R., Högdin, S., Westberg, N. & Tideman, M. (2018a). After Upper Secondary School: Young Adults with Intellectual Disability not Involved in Employment, Education or Daily Activity in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), s. 50-61.
- Luthra, R., Westberg, N., Högdin, S. & Tideman, M. (2018b). 'Just because one has attended a special class does not mean that one isn't capable': the experiences of becoming and being not involved in traditional occupations for young people with intellectual disability. *Nordic Social Work Research*, 10(4), s. 330-342.
- Lövgren, V. & Hamreby, K. (2011). Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 3(2), s. 91-117.
- Lövgren, V., Sauer, L. & Markström, U. (2017). Towards employment : what research says about support-to-work in relation to psychiatric and intellectual disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 16(1), s. 14-37.

- Marmot, M., Friel, S., Bell, R., Houweling, T. A. J. & Taylor, S. (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. *The Lancet*, 372(9650), s. 1661-1669.
- McDonald, K. & Patka, M. (2012). "There is No Black or White": Scientific Community Views on Ethics in Intellectual and Developmental Disability Research. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 9(3), s. 206-214.
- McDonald, K. E., Schwartz, N. M., Gibbons, C. M. & Olick, R. S. (2015). "You Can't be Cold and Scientific": Community Views on Ethical Issues in Intellectual Disability Research. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 10(2), s. 196-208.
- Meltzer, A., Robinson, S. & Fisher, K. R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy and Administration*, 54(1), s. 88-101.
- Mineur, T. (2013). Skolformens komplexitet : Elevers erfarenheter av skolvardag och tillhörighet i gymnasiesärskolan. Diss. Studies from the Swedish Institute for Disability Research. Örebro universitet. Örebro.
- Myklebust, J. O. (2012). The transition to adulthood for vulnerable youth. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 14(4), s. 358–374.
- Myklebust, J. O. & Båtevik, F. O. (2005). Economic independence for adolescents with special educational needs. *European Journal of Special Needs Education*, 20(3), s. 271-286.
- Nilsson, A., & Bäckman, O. (2014). Unga vuxna som varken arbetar eller studerar. Riskfaktorer och konsekvenser i fyra födelsekohorter. i Olofsson, J. (red.) *Den långa vägen till arbetsmarknaden. Om unga utanför*. Lund: Studentlitteratur.
- Nøkleby, H., Blaasvær, N. & Berg, R. C. (2017). Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Folkehelseinstituttet.
- Park, J. Y. & Park, E. Y. (2019). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*. 67:3, s. 188-201.
- Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A. & Lysaght, R. (2016). Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social networks. *Disability and Rehabilitation*, 38(8), s. 789-795.
- Rantakeisu, U. (2002). Arbetslöshetens olika ansikten - fyra studier om arbetslöshetens sociala och hälsomässiga yttringar. Diss. Göteborgs Universitet. Göteborg.

Regeringskansliet (2016). Genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling. Finansdepartementet. Dir. 2016:18.

Regeringskansliet (2021). 2021 – Sveriges genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling. Regeringskansliet.

Renblad, K. (2003). Empowerment : a question about democracy and ethics in everyday life : ICT and empowering relationship as support for persons with intellectual disabilities. Diss. Studies in educational sciences. Stockholm Institute of Education Press (HLS förl.). Stockholm.

Reneflot, A., & Evensen, M. (2014). Unemployment and psychological distress among young adults in the Nordic countries: A review of the literature. *International Journal of Social Welfare*, 23(1), s. 3-15.

Ringsby-Jansson, B. (2002). The arenas of everyday life - About the daily and social lives of people with intellectual disabilities. Diss. Institutionen för socialt arbete. Göteborgs Universitet. Göteborg.

Robertson, J., Beyer, S., Emerson, E., Baines, S., & Hatton, C. (2019). The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(6), s. 1335-1348.

SCB (2022). På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet. Stockholm: SCB

Siperstein, G. N., Heyman, M. & Stokes, J. E. (2014). Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), s. 165-179.

Socialförsäkringsutredningen (2005). Vad är arbetslinjen? (Samtal om Socialförsäkring nr 4). Stockholm: Socialförsäkringsutredningen.

Socialdepartementet (2008). FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Stockholm: Socialdepartementet, Regeringskansliet.

Strandh, M., Nilsson, K., Nordlund, M. & Hammarström, A. (2015). Do open youth unemployment and youth programs leave the same mental health scars? - Evidence from a Swedish 27-year cohort study. *BMC Public Health*, 15(1), s. 1151.

Söder, M. (1982). Handikappbegreppet - en analys utifrån WHO:s terminologi och svensk debatt. Uppsala: Socialdepartementet.

Söder, M. (2013). Swedish social disability research: a short version of a long story. *Scandinavian journal of disability research*. 15(1), s. 90-107.

Taanila, A., Rantakallio, P., Koironen, M., Von Wendt, L. & Järvelin, M. R. (2005). How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(3), s. 218-227.

Taubner, H., Tideman, M. & Staland Nyman, C. (2022). Employment sustainability for people with intellectual disability: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 32, 353–364.

Taubner, H., Tideman, M & Staland-Nyman, C (2023). People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36 (1), s. 78–86.

Teindl, K., Thompson-Hodgetts, S., Rashid, M. & Nicholas, D. B. (2018). Does visibility of disability influence employment opportunities and outcomes? A thematic analysis of multi-stakeholder perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(3), s. 367-377.

Tideman, M. (2015). Education and support for people with intellectual disabilities in Sweden: policy and practice. *Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities*, 2(2), s. 116-125.

Tideman, M., Lövgren, V. & Szönyi, K. (2017). Intellektuell funktionsnedsättning och arbete. *Forskning i korthet 10. FORTE*, Stockholm. <http://forte.se/app/uploads/2017/09/fik-10-webb.pdf>

Vancea, M., & Utzet, M. (2017). How unemployment and precarious employment affect the health of young people: A scoping study on social determinants. *Scandinavian journal of public health*, 45(1), s. 73-84.

Velsvik Bele, I. & Kvalsund, R. (2015). On your own within a network? Vulnerable youths' social networks in transition from school to adult life. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 17(3), s. 195–220.

Velsvik Bele, I. & Kvalsund, R. (2016). A longitudinal study of social relationships and networks in the transition to and within adulthood for vulnerable young adults at ages 24, 29 and 34 years: compensation, reinforcement or cumulative disadvantages? *European Journal of Special Needs Education*, 31(3), s. 314-329.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisksamhällsvetenskaplig forskning*. http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsrådets rapportserie. ISBN 978-91-7307-352-3.

Wendelborg, C., Kittelsaa, A. M. & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*. NTNU Samfunnsforskning.

Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? *Fontene forskning*, 11(2), s. 58-71.

Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview*. London: SAGE.