

Rehabilitering inom Samhall

-att finna ett annat arbete

Cecilia Nordqvist

Josefin Barajas

Kerstin Ekberg

Artikeln beskriver möjliga orsaker till varför kvinnor i Samhall i låg grad övergår till den reguljära arbetsmarknaden. Hög ålder i kombination med alltför lång anställningstid inom Samhall, minskar i undersökningen vilja och aktivitet att söka sig utanför Samhall. Det finns även en föreställning om att det är svårare för kvinnor än för män att få ett annat arbete. Vidare är utbildningsnivån lägre jämfört med riksgenomsnittet och även jämfört med funktionshindrade kvinnor totalt.

Cecilia Nordqvist och Josefin Barajas är båda utredare och Kerstin Ekberg är professor, samtliga är verksamma vid Rikscentrum för Arbetslivsinriktad Rehabilitering (RAR), Hälsouniversitetet i Linköping.

underleverantörer med kunder som ABB, Ericsson och IKEA. Även kommuner och mindre företag hör till kunderna. Det finns 800 arbetsställen på 300 orter. Visionen är att vara det företag i Sverige som bäst kopplar samman mänskliga värden med kommersiell framgång. Av Samhalls 30 000 anställda har 27 000 arbetshandikapp, fysiskt, psykiskt, intellektuellt eller socialmedicinskt. Rekrytering sker via arbetsförmedling. (1).

Ett mål är att möjliggöra övergång till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller ett mer utvecklande arbete inom Samhall (1). Andelen övergångar är tre till fem procent per år. Förra året var antalet 1016 personer. Enligt Samhalls statistik är det fler män än kvinnor som får arbete utanför Samhall. Männens andel är i genomsnitt 65% (1).

BAKGRUND

Samhall

Koncernen Samhall är en del av den svenska arbetsmarknadspolitiken med uppgift att skapa arbete för personer som har arbetshandikapp och svårt att få arbete på den övriga arbetsmarknaden. Verksamhetsidéen är att erbjuda personlig och yrkesmässig utveckling genom meningsfullt arbete. För att klara detta uppdrag bedrivs affärsverksamhet bestående av egen verksamhet, entreprenad och bemanning. Uppgifterna kan till exempel vara paketering, montering, ordermottagning eller städning. Samhall är en av Sveriges största

Våga vilja

För att öka andelen övergångar bland kvinnorna beslutade koncernledningen att med stöd av Rikscentrum för Arbetslivsinriktad Rehabilitering starta projektet Våga vilja. Ett mål med Våga vilja är att kvinnorna ska lära sig se egna inre och yttre förutsättningar respektive hinder från att arbeta på den regul-

Visionen är att vara det företag i Sverige som bäst kopplar samman mänskliga värden med kommersiell framgång

jära arbetsmarknaden. Ett annat mål är att hitta strategier för att hantera hindren. Kvinnorna ska också kunna värdera sin kompetens i förhållande till arbetsmarknadens krav och öka sin benägenhet att pröva nya arbetsuppgifter inom och utom Samhall. Slutligen ska var och en formulera en individuell handlingsplan som syftar till utveckling i arbetet. För att möjliggöra det användes en problembaserad metod som ger individen möjlighet att själv definiera vad som är viktigast för henne att arbeta med. Arbetet sker dels i grupp och dels individuellt då var och en arbetar aktivt med sitt delmål mellan mötestillfällena (2).

Syfte

Syftet med denna artikel är att utifrån intervjuer med samhällanställda kvinnor:

- ge en kort beskrivning av kvinnorna och deras tankar om arbete inom och utom Samhall.
- få ökad kunskap om vad som hindrar eller främjar att kvinnorna i Samhall får arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

METOD

Undersökningsgrupp

De kvinnor som av sin arbetsledare bedömts ha möjlighet att arbeta på den reguljära arbetsmarknaden valdes ut. På varje arbetsplats lottades dessa kvinnor till interventionsgrupper. Antalet berodde på hur många grupper som skulle bildas i regionen. Lika många kontrollpersoner lottades. I de fall en arbetsplats inte kunde samla tillräckligt många (åtta personer) för att bilda en interventionsgrupp, sammanfördes personer från två arbetsplatser. Totalt bildades tio interventionsgrupper och tio kontrollgrupper med sammanlagt 160 kvinnor. Av dessa intervjuades 147. Det största bortfallet fanns bland kontrollpersonerna.

Datainsamling

Samhallregioner i södra och mellersta Sverige var representerade med 18 arbetsplatser. Samtliga i undersökningsgruppen intervjuades före interventionen enligt en semi-strukturerad intervjuguide med både öppna och slutna frågor.

Intervjuerna genomfördes i ett avskilt rum på de olika arbetsplatserna och tog mellan 45 och 120 minuter. Intervjuaren skrev ner svaren för hand, så exakt som möjligt. Bandspelare användes inte. Innan varje intervju begärdes muntligt informerat samtycke till medverkan. Intervjupersonerna garanterades konfidentialitet. I analysen gjordes ingen uppdelning mellan gruppdeltagare och kontrollgrupp.

RESULTAT

De intervjuade kvinnorna var mellan 23 och 64 år gamla med en medelålder på 44 år. (Genomsnittsåldern för samhällanställda är 46 år). De delades in i ålderskategorier enligt *tabell 1*. Kvinnorna hade i genomsnitt arbetat inom Samhall i 10 år, variationsvidd 1-32 år. Ju äldre kvinnorna var desto längre tid har de arbetat i Samhall. Undantaget var den äldsta gruppen där genomsnittligt antal år sjönk något jämfört med näst äldsta gruppen.

Tabell 1. Åldersfördelning och genomsnittlig anställningstid i Samhall.

Ålderskategorier	N=147	Antal år i Samhall i medeltal
-34	27	5,6 (median 5,0)
35-44	47	8,7 (median 8,0)
45-54	52	12,4 (median 11,0)
55-64	21	11,1 (median 8,0)

Det vanligaste arbetshindret kvinnorna uppgav var besvär i rörelseorganen (61%)¹. Många (14%) angav astma eller allergi. En

annan stor grupp (12%) sade att de hade psykiska besvär. Andra exempel på arbetshinder var synskada, hörselskada, dyslexi, hjärt-och kärlsjukdom.

Utbildning

Som framgår av *tabell 2* var utbildningsnivån i undersökningsgruppen generellt sett lägre än hos riksgenomsnittet. Även jämfört med funktionshindrade kvinnor totalt återfinns de samhällanställda generellt på en lägre utbildningsnivå (4,5). I undersökningsgruppen hade mer än hälften (59%) av kvinnorna i den yngsta ålderskategorin gymnasiekompetens. Högst andel med högskoleutbildning (17%) fanns i åldersgruppen 35-44 år.

Tabell 2: Utbildningsnivå för undersökningsgruppen, funktionshindrade kvinnor i landet och riksgenomsnittet för kvinnor.

Utbildningsnivå	Undersökningsgruppen	Funktionshindrade kvinnor	Riksgenomsnitt kvinnor
Folkskola/grundskola	37%	32%	21%
Gymnasiet	31%	49%	48%
Högskola/universitet	8%	18%	29%

28% av intervjupersonerna sade sig vilja gå en längre utbildning, medan hälften av intervjupersonerna (52%) uttalade att de inte ville det. Skillnaden mellan åldersgrupperna i önskan till utbildning var liten. Skälen till att inte vilja gå en längre utbildning kunde

¹ Enligt *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 4:e kvartalet (3) (1999)* SCB, AMS och RALF hade var sjätte individ på arbetsmarknaden något funktionshinder. Av dem var var tredje rörelsehindrad.

delas in i tre teman:

Bristande tilltro till den egna förmågan

Tycker inte om skolan. Har inget läshuvud. Vill jobba med händerna.
Räcker med fyra år i gymnasium.
Verkar jobbigt, jobbigt med prov och så där.
Jag vill inte.

Hälsorelaterade hinder

Det som hindrar mig är att kurserna oftast är på heltid och jag klarar bara halvtid.
Sjukdomen hindrar, orken och krafterna. Jag måste lyssna på kroppens signaler och tänka på diabetesen och hjärtat.
Jag har krämpor och är för gammal.

Trivsel inom Samhall

Inte nu. Jag trivs här och utvecklas i arbetet.
Betydligt fler, drygt hälften av kvinnorna (55%), ville gå fler kortare kurser. Viljan var större hos de yngre än hos de äldre. Nästan alla hade också gått någon eller flera kurser efter skoltiden. Ofta har dessa kurser varit inom Samhall, till exempel data, miljö, ergonomi eller kurser direkt relaterade till arbetsuppgifterna som städning, elteknik eller lödning. Det kunde också vara arbetsmarknadsutbildning eller kurser inom Kommunala vuxenskolan eller studieförbund.

Framtidsperspektiv

39% av det totala antalet kvinnor trodde att de kommer att arbeta kvar inom Samhall om två år medan endast 16% av alla kvinnorna svarade att de inte kommer att vara kvar. 44% av intervjupersonerna i alla åldersgrupper svarade dock 'vet inte' på den frågan. Det som utmärkte de som trodde att de skulle lämna Samhall jämfört med de som trodde att de skulle vara kvar var:

-att fler hade högskoleutbildning (13% jämfört med 4%, för övrigt var det ingen skillnad

i utbildningsnivå)

-lägre ålder

-kortare anställningstid inom Samhall

-att de tagit egna initiativ under det senaste året för att få en annan sysselsättning (56% jämfört med 20%)

Det var ungefär lika vanligt att kvinnorna pratade om övergångar med sina arbetskamrater, som att de inte gjorde det. Det fanns ingen skillnad mellan åldersgrupperna utom i den äldsta där 38% pratade om övergångar med arbetskamraterna medan 62% inte gjorde det.

Andelen som talade med sin arbetsledare om övergångar sjönk ju äldre kvinnorna var. Bland de yngsta talade 67% om övergångar, 11% gjorde det inte. I den äldsta gruppen var det färre, 29%, som talade om övergångar med sin arbetsledare jämfört med 38% som inte gjorde det.

En stor andel av kvinnorna (59%) sade att de ville ha ett annat arbete, de flesta ville ha ett utanför Samhall. Det som skilde denna grupp från hela undersökningsgruppen var:

-att de tagit något initiativ under det senaste året för att få ett annat arbete (42% jämfört med 32% i hela undersökningsgruppen)

-att de var upp till 44 år (lägst andel fanns i åldern 45-54 år)

Endast i den äldsta åldersgruppen fanns det en tydlig koppling till antal år inom Samhall. Där ville de som arbetat längst tid i bolaget inte ha ett annat arbete.

När det gällde utbildningsnivå och att tala om övergångar med arbetskamrater fanns inget som utmärkte denna grupp.

Egna initiativ

De flesta, 68% av hela undersökningsgruppen, hade inte tagit något initiativ för att få en annan sysselsättning. Färre än hälften (42%) av

de som uppgav att de ville ha ett annat arbete hade gjort något för att få ett. 17% av intervjupersonerna hade försökt få ett arbete utanför Samhall. Ytterligare 13% hade försökt och ibland lyckats byta inom företaget. Det var de som hade kortast anställningstid i Samhall (mediantid 5 år) som i störst utsträckning uppgav att de gjort något för att få ett annat arbete inom Samhall. Gruppen som i genomsnitt hade varit anställda längre tid i Samhall (mediantid 8,5 år) hade i stället i stor utsträckning försökt få ett arbete utanför. Av de som hade allra längst anställningstid inom Samhall (mediantid 10 år) var det få som hade försökt göra någon förändring.

Arbetsklimat

Av de som svarade på frågan om de ville arbeta någon annanstans svarade 34% nej. På frågan 'hur trivs du i Samhall nu?' var övervägande delen av kommentarerna positiva, till exempel:

Jättebra. Det är läkande. ...Här kan man visa hur man mår.

Jättebra. Snäll ledning och snälla arbetskamrater.

Bra arbetsdisciplin, alla hjälper alla så att vi blir färdiga och får gå hem. Vid tungt arbete hjälper vi varandra. Folk bryr sig; arbetsledaren bryr sig ...

Nära hälften av kvinnorna upplevde att de i Samhall hade möjlighet att påverka sin arbets-situation och att lära sig något nytt på arbetet. Här fanns ingen skillnad mellan åldersgrupperna. Nedanstående citat visar exempel på olika typer av lärdomar:

Praktiska

Hur man hanterar löner, program för fakturering med mera. Sett hur en svensk arbetsplats ser ut.

Grafiskt jobb, häfta papper, etikettera.

Personlig utveckling

Jag har utvecklat mig en hel del genom arbetet i Samhall. Jag vågar ta för mig av saker jag inte vågade tidigare. Tidigare var jag rädd för att pröva saker.

Medmänsklig insikt

Att ta hänsyn till att alla människor inte är likadana.

Synen på människan. Man ska inte ha förutfattade meningar, inte döma efter utseendet.

Att inte vara rasist. Tidigare hade jag en annan uppfattning om invandrare. Den har jag ändrat.

Alla trivdes dock inte i Samhall. Följande röster hördes också under intervjuerna:

Både och... Jag skulle vilja härifrån. Vill arbeta med mer data, reception osv.

Deppighet leder till mera värk. Dålig stämning, man pratar bara med vissa.

Här finns för lite jobb. Funderar mycket över varför jag kom hit, känner mig lurad.

Att anställda inte trivs i Samhall kan bero på upplevelsen av ökad stress:

Det var inte så stressigt förr som nu. Kroppen säger ifrån. Jag har svårt att hantera stress. Arbetsledarnas större press leder till större press på oss. Nu finns inte det att arbeta efter egen förmåga som jag fick höra när jag började. Nu känns det som att behöva jobba för två, känns om kvällarna när man kommer hem, orkar inte något.

De anställda är personer med olika funktionshinder. Vissa har svårt att tåla stress, andra blir nervösa när det är för lite att göra. Det kan bli en påfrestande arbetsmiljö:

Här är folk i sämre skick (jämfört med O, informantens tidigare samhällarbetsplats) vilket gör att det är stökigt, en del kan slåss. I O kunde man gå undan här får man inte gå ut utom på rasterna.

Trivs inte med att det kommer nya, det blir stimmigt och bråkigt.

Att ha arbetskamrater som har psykiska pro-

blem kan dock ge nya insikter:

Fått viss kunskap om utvecklingsstörning och psykiska problem.

Lärt mig lyssna på folk, nästan varit kurator.

Svårare för kvinnor?

Nästan hälften av intervjupersonerna (44%) menade att det är svårare för kvinnor att få arbete på den reguljära arbetsmarknaden än vad det är för män, 23% menade att det inte är så. En stor andel hade dock ingen uppfattning i frågan. I Samhall, menade flertalet av kvinnorna, görs ingen könsskillnad i personalutvecklingen eller i stödet till personalen.

DISKUSSION

Fokus i denna artikel är riktat mot kvinnornas egna berättelser. Någon jämförelse har därför inte gjorts med annan dokumentation. Resultaten kan ha påverkats av att intervjupersonerna är individer som av arbetsledarna bedömts ha möjlighet till övergång, vilket borde göra dem mer positiva till övergång än vad den totala arbetsstyrkan inom Samhall är. Resultaten visar fem faktorer som kan ha betydelse för möjlighet till övergång:

- Utbildning

Intervjupersonerna är i allmänhet positiva till att gå kortare kurser men när frågan handlar om en längre utbildning är intresset lägre. Detta minskar möjligheten att få ett arbete utanför Samhall eftersom en utbildning är mer kompetenshöjande än korta kurser. En orsak till oviljan kan vara negativa minnen från skoltiden som har skapat ett lågt självförtroende när det gäller studier. Det kan också bero

Intervjupersonerna är i allmänhet positiva till att gå kortare kurser men när frågan handlar om en längre utbildning är intresset lägre

på synen på det egna arbetshindret och den egna hälsan. Den som har resurser nog att låta arbetshindret eller ohälsan uppta en mindre del av livet har större möjlighet att kunna planera framåt, som till exempel att engagera sig i en utbildning. Svaren kan också spegla en realistisk insikt om att utbildningar inte specialanpassas till de egna problemen, som till exempel läs- och skrivsvårigheter, att inte kunna sitta still längre perioder utan avbrott eller att ha svårt att koncentrera sig. Eftersom trivseln inom Samhall är så god, ser många av intervjupersonerna heller ingen anledning att söka sig till studier. De anser att personalutvecklingen inom Samhall är tillräckligt stimulerande.

- Framtidsperspektiv

Den stora andelen som svarade att de inte vet vad de gör om två år innefatta en önskan om ett annat arbete men osäkerhet på den egna förmågan och rädsla för ett misslyckande. Enligt det så kallade handlingsperspektivet finns tre grundläggande omständigheter för hur en individ gör val och vad hon säger sig vara motiverad till, nämligen vad individen vill, vad hon tror sig klara och tror sig kunna få (6). När detta vägs samman blir resultatet olika handlingsutrymme för skilda individer. Här, liksom när det gäller utbildning, spelar således självförtroendet en stor roll. Ytterligare en orsak att svara 'vet inte' kan vara en kunskap om svårigheterna på arbetsmarknaden eller en bristande kunskap om möjligheterna.

Att kvinnorna talar mindre om övergångar desto äldre de är kan bero på att de varit anställda längre tid i Samhall. Då kan det vara en känsla av trygghet och bekvämlighet som passiviserar. Det kan också bero på att funktionshindret är så allvarligt att det fyller fritiden och inte ger utrymme att söka andra

Ett viktigt resultat av studien är att trivseln är stor inom företaget

arbeten. Det kan även vara en vetskap hos både kvinnor och arbetsledare om att det är svårare för äldre att få arbete. Kanske ses anställningen i Samhall som den enda möjligheten att kunna arbeta tills pensioneringen. Att yngre kvinnor har en starkare tro på att de kommer att arbeta någon annanstans än i Samhall kan böttna i samma kunskap om arbetsmarknaden.

- Egna initiativ

När det gäller att aktivt söka sig från Samhall visar resultatet att det är de som arbetat något längre, men inte längst tid i Samhall som har sökt sysselsättning utanför under de två senaste åren. Det kan vara så att många behöver en lång tid av personalutveckling för att våga och vilja ta initiativet att söka sig till andra arbetsplatser.

- Arbetsklimat

Ett viktigt resultat av studien är att trivseln är stor inom företaget. I Samhall känner närmare hälften av intervjupersonerna att de lär sig nya saker och kan påverka sin arbetssituation. Var och en kan arbeta i sin egen takt. Andra vet att man har ett arbetshinder, vilket ger trygghet. Trots att trivseln kan minska önskan att söka sig ifrån Samhall är den en förutsättning för att personalutvecklingen ska fungera. Lika viktigt är därför resultatet som visar att det finns personer som inte trivs på sin arbetsplats. Visserligen ökar det lusten att söka sig iväg men tar också mycket kraft.

- Svårare för kvinnor?

Undersökningen visar att det finns en föreställning hos kvinnorna om att det är svårare för dem än för män att få arbete utanför Sam-

Studien visar att låg ålder och medellång anställningstid i Samhall främjar en föreställning om, och vilja till, övergång

hall. Samtidigt har andelen funktionshindrade på arbetsmarknaden ökat (3) och arbetslösheten sjunker nu för alla (7). Kvinnor har dock en tendens att i högre grad än män mena att deras arbetsförmåga är nedsatt när ett funktionshinder finns (3).

På den reguljära arbetsmarknaden arbetar funktionshindrade i stor utsträckning inom traditionellt könsbundna yrken (3). Om det är ett kvinnoyrke intervjupersonerna ser som alternativ till Samhall är det också ett arbete som är sämre betalt än vad ett traditionellt mansyrke är, vilket ju är männens alternativ till Samhall. Det skulle kunna öka kvinnornas benägenhet att bli kvar jämfört med männens.

Avslutning

Studien visar att låg ålder och medellång anställningstid i Samhall främjar en föreställning om, och vilja till, övergång. För att antalet övergångar ska öka, krävs att de samhällsanställda generellt i högre grad blir motiveerade att göra en förändring. Individerna måste själv, i enlighet med tankarna i termen empowerment, vara den som tar kontrollen över

förändringsarbetet. För detta behövs dock stöd i omgivningen. Idén med Samhall är att vara en sådan stödande miljö, liksom tanken med Våga vilja projektet är att ge individen möjlighet att öka sin handlingsförmåga. Huruvida detta lyckats kommer att utvärderas i framtida studier.

Tack

Vi vill tacka alla de som deltog i intervjuerna och andra inom Samhall som bidrog till att dessa kunde genomföras. Tack till Britt-Inger Aspgård, beteendevetare, som deltog i planeringen och datainsamlingen och Monir Dastserri, statistiker. Båda är verksamma vid Rikscentrum för Arbetstillsynriktad Rehabilitering, Institutionen för Hälsa och Miljö, Linköpings Universitet. Vidare vill vi tacka Ingar Högberg, psykolog som har medverkat i att förankra projektet inom Samhall samt bidragit med värdefulla synpunkter på texten. Projektet är delvis finansierat av Rådet för Arbetstillsynsforskning

REFERENSER

1. Samhall Koncernpresentation. In: Samhall; 2000.
2. Ekberg K, Svedin, L. Patienten själv arbetar mot uppställda mål. Läkartidningen 1998.
3. Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 4:e kvartalet 1998: Statistiska centralbyrån; 1999.
4. Utbildningsnivå för befolkningen. In: Statistiska centralbyrån; 2000.
5. Riksrevisionsverket. Samhall missar sina två viktigaste resultatkrav; 1999.
6. Berglind H, Gerner U. Motivation och återgång i arbete bland långtidssjukskrivna. Socialmedicinsk tidskrift 1999(5):409-420.
7. Pressmeddelande. In: Statistiska centralbyrån nr 2000:200.