

Lindrigt förståndshandikappade och arbete

Gunilla Hellberg-Edström

Lars Lindroth

I skolan försöker vi integrera de förståndshandikappade barnen, men när de uppnår vuxen ålder uppstår nästan total segregering genom utestängning från arbetsplatserna.

Introduktionen på en arbetsplats och relationen till arbetsledare och arbetskamrater är avgörande för hur man klarar sig.

Författarna arbetar som psykologer på Arbetsmarknadsinstitutet med särskilda resurser för intellektuellt arbetshandikappade, AMI-S/ia, i Uppsala. De har också genomfört en undersökning om lindrigt förståndshandikappade och arbete: "Finns det någon plats för oss?"

"Arbete åt alla" har under en lång följd av år varit något av en officiell ideologi för det svenska folkhemmet och åtminstone från och till, kanske i takt med svängningarna i de ekonomiska konjunkturer, har denna paroll även innefattat de förståndshandikappade.

Idag är den ordinarie arbetsmarknaden så gott som stängd för förståndshandikappade, även om handikappet är lindrigt. Arbetshandikappade måste för att bli konkurrenskraftiga besitta en god arbetsförmåga och dessutom ha samhällets stöd i form av lönebidrag. Lönebidragsbestämmelserna missgynnar de förståndshandikappade genom nedtrappningen av bidragens storlek samtidigt som begränsningarna i arbetsförmågan är relativt konstant. Bara 2000 av c:a 34000 anställda med lönebidrag utgörs av förståndshandikappade (siffran inbegriper även icke omsorgstagare).

Samhällsföretag, som har ca 26000 anställda nu

jämfört med 12000 1970, har blivit en stor arbetsmarknad för arbetshandikappade. Denna utveckling har dock inte gällt för förståndshandikappade: c:a 1700 anställda 1970 mot c:a 1850 1984 (siffrorna gäller enbart omsorgstagare). Vi kan notera en procentuell tillbakagång, som är katastrofal såväl med tanke på handikappgruppens behov som företagets ambitioner. Företagsledningen har nämligen vid ett flertal tillfällen hävdad, att andelen svårt arbetshandikappade måste öka inom Samhällsföretag. Ute på verkstäderna är man dock besvårad av allt högre krav på produktivitet och lönsamhet, vilka försvårar möjligheterna att anställa förståndshandikappade. Arbetsuppgifter som passar för förståndshandikappade tycks det vara svårt att få lönsamma. Ekvationen med de två huvudmålsättningarna är inte lätt att lösa.

I och med Omsorgslagen 1967 infördes "männsliga rättigheter" även för utvecklingsstörda i vårt land. Kanske lite olyckligt blev sysselsättningen av förståndshandikappade en omsorgsverksamhet. Utbyggnaden av den friliggande dagcenterverksamheten har varit betydande (drygt 1000 platser 1970 mot drygt 9000 1984). På senare år har inriktningen på sina håll blivit mer industriell, kanske som en spegling av de ökade svårigheterna att få in förståndshandikappade på Samhällsföretagen. Från omsorgernas sida har det varit angeläget att få ut de lindrigast förståndshandikappade från dagcentren för att man ska kunna ta emot andra med svårare

1850 av ca 26000 anställda på Samhällsföretag utgörs av förståndshandikappade. (1984)

handikapp. Här har man fått lite draghjälp av ungdomslagen och man provar även med sk habiliteringsplatser på den ordinarie arbetsmarknaden och inom Samhällsföretag i hopp om att dessa ska leda till anställning.

Arbetsvården inom AMS har utvecklats, även om intentionerna med anpassningsgrupperna ute på företagen (att skapa jobb åt handikappade) eller främjandelagen knappast infriats. Från och med 1980 finns arbetsmarknadsinstitut, AMI, med speciella resurser för olika handikappgrupper (just nu sju institut för intellektuellt arbetshindrade, AMI-S/ia). Men även inom AMS sker det kursförändringar. I stället för en välbehövlig utbyggnad av servicen till olika handikappgrupper är det risk för att vi får motsatsen. Nuvarande resurser skall omfördelas och decentraliseras och förslagen har fått en utformning som inger stor oro, inte minst för de förståndshandikappade. Principen verkar vara att ta ifrån handikappgrupper och ge till problemgrupper. På arbetsförmedlingarna sammanfördes genom den sk PLOG-reformen två olika yrkeskategorier till en. Det var yrkesvägledarna, som tidigare renodlat arbetet med vägledning och arbetsvårdarna som tidigare arbetat med handikappfrågor, som sammanfördes till den gemensamma beteckningen arbetsvägledare. Risken är att en förtunning av kunskaper sker samtidigt som vinster finns att få i ett vidgat synsätt.

Sammanfattningsvis ser det ut som om utvecklingen missgynnat de förståndshandikappade. I stället för en ökad integrering på den ordinarie arbetsmarknaden i form av anställningar går vi mot olika former av arbetsmarknader, där pensioner och sjukbidrag är den ekonomiska grunden. Man får kanske delta i arbetet ute på företagen om bara företagen slipper betala eller också hänvisas man till olika former av dagcenter, där man kan få stimulerande arbetsuppgifter och ett fint bemötande men ingen integrering. I detta läge känns det mer angeläget än

Arbetet svarar mot grundläggande mänskliga behov att utveckla och berika tillvaron. (SOU 1979:24)

någonsin för oss på "fältet" att få berätta om våra erfarenheter av förståndshandikappade människors behov av och önskemål om arbete och får visa på deras tillgångar och förmåga till arbete.

Arbetets betydelse

"Lyckan, meningen med livet, eller hur man nu uttrycker sig, måste på något sätt hänga samman med vår arbetsinsats" skriver Lage Johansson i sin bok om "Arbetets mening". Arbetet är en central del i människans liv med avgörande betydelse för tillvaron i övrigt. Det är genom arbete som människan i industrisamhället får sin identitet. Sysselsättningsutredningen (SOU 1979:24) deklarerar: "Arbetet och dess villkor formar en väsentlig del av människans liv och arbetet är ett medel för att skapa god materiell försörjning men arbetet har också ett egenvärde som en väg till social gemenskap. Arbetet svarar mot grundläggande mänskliga behov att utveckla och berika tillvaron".

Det är naturligtvis lika viktigt för en förståndshandikappad människa att genom sitt arbete få känna sig betydelsefull och få bli värderad utifrån samhällets vanliga normer. I våra vägledningsgrupper på AMI-S/ia, där vi diskuterar arbete och arbetsmöjligheter med lindrigt förståndshandikappade kommer det fram motiv till varför man vill arbeta. Det handlar ofta om motiv som att få känna att man gör nytta, att få mera pengar och att få kompisar. Argument som att man vill känna att man duger till något, att man vill göra rätt för sig, eller att göra en insats i samhället är mycket vanliga. De förståndshandikappade är en utsatt grupp i samhället. Att vara förståndshandikappad innebär att födas till en värld med en försämrad förmåga att ta in och förstå sin omvärld. Man uppfattar sig som sämre än de flesta andra och därför också mindre värd. Det leder till låg självkänsla och dåligt självförtroende och ett sämre utnyttjande av sina resurser. Man känner sig ensam och utstött, saknar gemenskap och tillhörighet. Förståndshandikappade har sällan någon familj eller ens partner, de har få eller inga vänner, de har få hobbies eller intressen och de har svårt att delta i vanligt föreningsliv eller att kunna dra nytta av samhällets fritids- eller kulturutbud. De lever alltför ofta ensamma och inaktiva. Deras möjlighet

att knyta kontakter med vanliga människor är små, även om de bor integrerade i bostadskvarter. En arbetsplats är därför för många en möjlighet att komma ur ensamhet och isolering.

En annan viktig aspekt på betydelsen av arbete för den förståndshandikappade är att det ger en möjlighet till att passera som normal i omvärldens och ens egna ögon. Ett jobb blir ett bevis på att man duger, har ett värde. Drömmen är ett arbete på öppna marknaden och även Samhällsföretag accepteras i allt högre grad som en vanlig arbetsplats. Dagcentren är, trots sina många gånger ambitiösa uppläggningar, inte en populär arbetsplats för de lindrigt förståndshandikappade. De känner sig stämplade som utvecklingsstörda, en grupp som man inte vill associeras med. De har kanske också i realiteten svårt att passa in på dagcenter. De känner sig kanske alltför duktiga och vill inte identifiera sig med sina sämre kamrater. Om en människa är lindrigt förståndshandikappad kommer hon lätt i kläm mellan en önskan om att vara som alla andra och insikten om att hon inte klarar den normen.

Det råder inte någon materiell brist för de förståndshandikappade i dagens samhälle. De får ju automatiskt pension redan under skolgången. Det är ändå långt kvar tills vi kommer dithän, att de förståndshandikappade blir accepterade som medmänniskor. I skolan försöker vi integrera de förståndshandikappade barnen, men när de uppnår vuxen ålder uppstår nästan total segregering genom utestängningen från arbetsplatserna.

Önskemål om arbete

Vid intervjuer med lindrigt förståndshandikappade (Hellberg/Lindroth 1983) om deras syn på arbete och önskemål om arbete framkom, att gruppen hade, utifrån sina förutsättningar och förmågor, en realistisk syn på och inställning till arbete. De var också mycket motiverade till att arbeta och satte ett arbete före andra för dem attraktiva mål som familjebildning och egen bostad. Gruppen var mycket påverkad av samhällets värderingar om kvinnliga och manliga yrken. Däremot var den inte i lika hög grad påverkad av samhällets syn när det gäller status och arbete. De arbeten som förståndshandikappade tycker är "fina" och som för dem har status är

yrken, som de möter i sitt vardagsliv, men som för dem ter sig mycket spännande och svåra. Exempel på sådana yrken är expedit i affär eller busschaufför.

De förståndshandikappades kunskaper om och erfarenhet av arbete och arbetsmarknad är små. Endast några få i vår undersökningsgrupp hade någon längre arbetslivserfarenhet. Vad "öppna marknaden", "skyddade verkstäder" och "dagcenter" i realiteten innebär visste man inte eller också hade man bildat sig egna felaktiga föreställningar om det.

Från våra vägledningsgrupper vet vi att deras önskemål om arbete i stor utsträckning överensstämmer med deras erfarenheter. De vill ofta ha sådana arbeten som de pryt på, men där de inte fått anställning. Det kan röra sig om enklare köksarbeten, prismärkning i varuhus eller vissa enklare verkstadsarbeten. Deras yrkesvärld följer ofta yrkes-särskolans linjealternativ. De konkreta erfarenheterna har alltså stor betydelse för de förståndshandikappades yrkesval och vi måste alltså sträva efter att ge dem en så stor mångfald av erfarenheter som möjligt. Många fler pryplatser i olika branscher under skoltiden vore säkerligen värdefullt. Önskemålen om arbete sammanhänger också med vad man anser sig klara av och detta är till stor del beroende av hur man blivit instruerad och introducerad. Det är kanske möjligt att se skolans pryplatser som inlärningsplatser i konkret miljö. Att instruera och handleda förståndshandikappade är dock oftast en för svår uppgift för de anställda på arbetsplatsen. Det bästa vore om yrkesskolläraren kunde komma till arbetsplatsen och undervisa där. På AMI-S/ia kan vi ibland se hur kvinnor, som aldrig jobbat i annat än kök, kan övervinna sitt motstånd mot maskiner och visa sig vara snabba och flyhänta verkstadsarbetare eller att män, som alltid känt sig fumliga och bortkomna i kök, kan komma förbi sina fixeringar vid snickeriarbeten och bli anställda i storkök.

Förståndshandikappade vill ha varierande arbets-

.....

Förståndshandikappade vill också ha varierande arbetsuppgifter.

.....

uppgifter. Att det inte alltid i praktiken verkar så kan ofta vara ett resultat av deras osäkerhet i nya arbetssituationer och av behovet av en längre förberedelsestid innan de kan ställa om till en ny uppgift.

Sammanfattningsvis kan sägas att förståndshandikappade har ett eget statussystem med avseende på arbete och i detta system står arbetsuppgifter, som är på gränsen till åtkomliga för dem högt. De tenderar vidare att vilja fortsätta med arbeten liknande dem de har prövat tidigare, vilket kan vara problem i en vägledningssituation om det är så att personen ideligen misslyckats inom det arbetsområdet eller har stora talanger på något annat. Denna drivkraft att hänga kvar i gammalt och undvika nyheter bottnar säkerligen i rädsla att misslyckas och kan undanröjas genom god handledning i arbetssituationer.

Svårigheter för den förståndshandikappade i arbetet

Den kanske största svårigheten, som möter förståndshandikappade i arbetslivet, är säkerligen den brist på kunskap om handikappets innebörd, som finns i samhället i stort och naturligtvis på arbetsplatserna. Inte ens inom Samhällsföretagen är kunskapsnivån särskilt hög (Hellberg/Lindroth 1983) även om den säkerligen förbättrats efter organisationsförändringen 1980. Här finns stora insatser att göra, framför allt vid introduktionen på arbetsplatsen. En svårighet är dock att det ofta är svårt att få tid att i lugn och ro gå igenom handikappet och dess konsekvenser. För att det ska bli riktigt bra så förutsätter det ett aktivt intresse från informationsmottagarna. Mycket skulle vara vunnet i fall den förståndshandikappade själv har ett så stort självförtroende att han/hon kan berätta om sina svårigheter. Detta är dock inte lätt för de lindrigast förståndshandikappade, som känner att de nästan men inte riktigt är som omgivningen.

Arbetsledare, som arbetar med förståndshandikappade arbetare, brukar anförä bla följande som specifika svårigheter för gruppen: Det tar lång tid att instruera dem, de glömmer lätt bort bitar av informationen, det är svårt att flytta dem mellan olika arbetsuppgifter, det är svårt att bedöma vad

de klarar av (vad man själv tycker är lätt eller svårt fungerar inte alltid som ledtråd), de har svårt att arbeta självständigt (man måste hela tiden övervaka), de har svårt att utvärdera sina arbetsprestationer (avgöra när något är färdigt), många har dålig uthållighet, dåligt självförtroende och säger inte ifrån om jobbet blir för svårt. För arbetsledarna blir det av ovan nämnda orsaker svårt att ha hand om flera förståndshandikappade på en gång.

Hur upplever då den förståndshandikappade själv att det är att komma till och vara på en arbetsplats? Vi delade in de förståndshandikappades upplevelser i några olika variabler. Den första var då introduktionen. En förståndshandikappad människa, som kommer ut på en riktig arbetsplats är oftast mycket välmotiverad. Det känns skönt att få lämna dagcenter eller sysslolöshet. För det mesta har man också stödpersoner med sig. Arbetsuppgifterna har man kanske tidigare blivit intränad på. Svårigheterna är främst att knyta relationer till arbetsledare och arbetskamrater och att klara av arbetsplatsen som social miljö med alla skrivna och oskrivna lagar.

Det andra viktiga området är arbetsuppgifterna. Problem här är att man efter en tid kanske tycker arbetsuppgifterna är tråkiga men man har svårt att få nya. Ett annat problem är om arbetsuppgifterna är för självständiga (rädsla att göra fel, göra bort sig). Ett tredje stort problem är stress och jäkt, svårigheter att hänga med när det blir bråttom. Ofta finns också en oro för att få nya uppgifter. Man kan tycka att andra jobb ser svåra och farliga ut. Här finns en ambivalens eftersom det också vore roligt att kunna göra fler saker på arbetsplatsen.

Avgörande för hur den förståndshandikappade klarar sig på arbetsplatsen är hur relationen till arbetsledaren blir. Det blir oerhört tufft att klara sig om man inte känner stöd, accepterande och vänskap från arbetsledaren. I vår undersökning var det ofta det avgörande kriteriet på ifall man fick anställning eller inte.

Förhållandet till arbetskamrater är speciellt viktigt för förståelsen av den sociala miljön utanför själva arbetssituationen. Blir man accepterad av arbetskamrater och får vara med så är grunden lagd för en lyckosam rehabilitering.

Ett femte viktigt område, som delvis hänger sam-

man med de andra, är möjligheterna att få vara med och påverka och förändra. Vi har en känsla av, samtidigt som vi hoppas att vi har fel, att lindrigt förståndshandikappade alltför ofta tiger och lider.

Många gånger har vi besökt arbetsplatser och fått höra av våra sökande att allt är bra för att sedan i efterhand få höra motsatsen, när man har slutat gå till arbetet.

Vad kan göras?

Hur kan man då avhjälpa dessa svårigheter, eller åtminstone minska effekten av dem? En förstånds-handikappad behöver alltid hjälp av erfaren personal in i ett nytt arbete eller pryoplats. Introduktionsperioden är mycket viktig. Man bör tänka på att tillsammans med den förståndshandikappade gå igenom vilka svårigheter man måste berätta om för den blivande arbetsgivaren. Öppenhet på detta område har alltid visat sig positivt längre fram. Arbetsgivaren kan lättare undvika att ställa för höga krav på den förståndshandikappade om han känner dennes problem. För den som introducerar är det viktigt att noga påpeka, så konkret som möjligt, vilka arbetsuppgifter, som den förståndshandikappade klarar och vilka han/hon inte klarar. Ett exempel på missöden som kan inträffa var när en av de sökande på AMI-S/ia internt blev förflyttad från en pryoplats till en annan utan vår vetskap. Anledningen var god, dvs man ville att vår sökande skulle få pröva på lite andra delar av företagets verksamhet. Resultatet blev dock en upprörd arbetsledare på den nya pryoplatsen och en förtvivlad sökande, som inte vågat säga ifrån sig arbetsuppgifter som att kolla fakturor och att självständigt svara för svåra och stressiga arbetsmoment. På den tidigare platsen hade vår sökande fungerat utmärkt och det var ett resultat av en lång och detaljerad introduktion. Tyvärr klarade man på pryoplatsen inte av att föra denna information vidare.

Introduktionstiden måste vara lång (8–12 veckor) med återkommande besök till pryoplatsen och det beroende på att frågor och problem kanske inte kommer upp i början utan först efter några veckor. Många gånger kan i detta läge ett besök med möjlighet till klargörande och förståelse vara den kritiska händelse, som gör att den förståndshandikappade

får anställning. Sammanfattningsvis kan sägas att en noggrann och lång introduktionstid av erfaren och kunnig personal på en konkret nivå ökar chanserna till anställning för de förståndshandikappade.

Slutord

De förståndshandikappade måste få möjlighet att skapa ett liv efter sina villkor och i ett sådant liv ingår arbete som en mycket viktig del eftersom arbetsplatserna idag nästan är de enda ställen där vuxna människor träffar varandra.

Segregationen av förståndshandikappade i vuxen ålder kan inte få fortsätta som den gör idag!

Alla, som kommit i kontakt med förståndshandikappade, vet hur berikande sådana kontakter kan vara. Det är en mänsklig förlust för oss alla om de ska knuffas undan.

Det är en form av psykisk misshandel (ett svenskt apartheidssystem) av en folkgrupp att hålla den utanför samhället, i synnerhet när vi vet hur viktigt det är för dem att få vara med.

Karl Grunewald efterlyste för några år sedan en motsvarighet till den medicinska etiken på arbetsmarknadsområdet. Inom medicinen är det självklart att de svårast drabbade, som är mest i behov av vård, också ska få mest hjälp. På motsvarande sätt borde man kunna ge de som är förståndshandikappade och vill ha och behöver ett arbete någon förtursrätt till de arbeten som de kan utföra.

REFERENSER

- Arbetsmarknadsdepartementet: Arbete åt handikappade SOU 1979: 24.
- Edgerton, R D (1967): The cloak of competence – Stigma in the lives of the mentally retarded, Cambridge Univ. Press, London.
- Hellberg, G & Lindroth, L (1983): Finns det någon plats för oss? En undersökning om lindrigt förståndshandikappade och arbete, Projekt Mental Retardation, Ulleråker, Uppsala.
- Johansson, L (1975): Arbetets mening? Askild & Kärnekull.
- Liljeroth, I (1976): Den utvecklingsstördes identitetsutveckling, Liber läromedel/Utbildningsförlaget, Stockholm.
- Söder, M (1978): Anstalter för psykiskt utvecklingsstörda, ALA-rapport 20/350 C.