



# **Linköpings universitet**

## **HÄLSOUNIVERSITETET**

Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier  
Arbetsterapeututbildningen, 180 hp  
Vårterminen 2009

LIU- ISV/AT-C—09/019--SE

**Hur personer med kognitiva funktionshinder uppfattar sin  
delaktighet på arbetsplatsen  
– en kvalitativ studie**

**Marie Hjortstig  
Maria Petersson**

**Handledare: Pia Käcker**

## **Hälsouniversitetet**

Arbetsterapeututbildningen

**Arbetets art:** Uppsatsarbete omfattande 15 högskolepoäng, 90 poängnivå, inom ramen för arbetsterapeututbildningen, 180 hp

**Titel:** Hur personer med kognitiva funktionshinder uppfattar sin delaktighet på arbetsplatsen – en kvalitativ studie

**Titel på engelska:** How People with Cognitive Disabilities Perceive their Participation in the Workplace – a Qualitative Study

**Författare:** Marie Hjortstig, Maria Petersson

**Handledare:** Pia Käcker

**Termin:** Vårterminen 2009

**Antal sidor:** 32

## **SAMMANFATTNING**

Medvetenheten hos personer med kognitiva funktionshinder om deras rätt att vara jämlika i levnadsvillkoren och möjlighet till delaktighet i samhället ökar. FN:s standardregler tar upp huvudområden för delaktighet på lika villkor där bland annat rätten till arbete finns med. Staterna bör skapa förutsättningar för människor med funktionsnedsättningar så att de har möjlighet att vara delaktiga. Anställning med lönebidrag är en åtgärd där arbetsmiljö och krav anpassas och formas efter individens förmåga med avsikt att ge dessa förutsättningar. Syfte med studien är att undersöka hur personer med kognitiva funktionshinder som har en anställning med stöd, uppfattar sin delaktighet på arbetsplatsen. Arbetsterapeutens roll är att verka för att personer ska uppnå en god livskvalitet och delaktighet genom kompenserande, förebyggande och förbättrande åtgärder. För att kunna uppnå detta bör arbetsterapeuten se till hela den kontext som människan verkar i, där arbete är en del. Tolv personer deltog i denna kvalitativa studie. Personerna intervjuades och en semistrukturerad intervjuguide användes. Fyndet visar att de flesta informanterna uppfattade sin delaktighet på arbetsplatsen som god. Främjande faktorer visade sig bland annat vara: social gemenskap, stöd, organisatorisk gemenskap, gemensamma och enskilda aktiviteter samt bra bemötande. Hindrande faktorer var bland annat negativa attityder.

**Sökord:** arbetsterapi, social miljö, integrering, nedsatt arbetsförmåga, lönebidrag

**Faculty of Health Sciences**  
Occupation Therapy Programme

**Title:** How People with Cognitive Disabilities Perceive their  
Participation in the Workplace – a Qualitative Study

**Authors:** Marie Hjortstig, Maria Petersson

**Term:** Spring 2009

**ABSTRACT**

People with cognitive disabilities now have increased awareness of their rights to have an equal standard of living and equal opportunities to participate in society. According to the UN, states should create the prerequisites for people with disabilities to allow them to participate in society on equal terms, including giving them the right to employment. Employment with salary aid is one measure where the working environment and standards are adapted to the individual's ability, with the purpose of providing these prerequisites. The authors' aim in this study was to investigate how people with cognitive disabilities that are in employment with support perceive their participation in the workplace. Occupational therapists work to give people a good standard of living by employing compensational, preventive and improvement measures. To achieve this, the occupational therapist should take into account the individual's entire environment, of which employment is one part. Twelve people participated in the qualitative study, in which a semi-structured interview was used. The result shows that most of the participant interviewees perceived their participation in the workplace as good. The positive factors were shown to be; social fellowship, support, organizational fellowship, common and private activities, and fair treatment. One of the negative factors was negative attitudes.

**Keywords:** occupational therapy, social environment, integration, reduced working capacity, salary aid

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
<b>2. BAKGRUND</b> .....	<b>1</b>
2.1 KOGNITIVA FUNKTIONSHINDER.....	1
2.2 DELAKTIGHET .....	1
2.3 AKTIVITET.....	2
2.4 FÖRFATTARNAS VALDA BEGREPP.....	2
2.5 ARBETSTERAPI OCH FAKTORER I MILJÖN .....	3
2.6 LAGAR OCH FÖRORDNINGAR.....	3
2.6.1 FN:s standardregler.....	3
2.6.2 Nationell handlingsplan för handikappolitik .....	4
2.6.3 Nationellt program för att öka kompetensen om bemötande .....	4
2.6.4 Lönebidrag och offentlig skyddad anställning .....	4
2.7 TIDIGARE FORSKNING .....	4
<b>3 SYFTE</b> .....	<b>6</b>
<b>4 METOD</b> .....	<b>6</b>
4.1 KVALITATIV ANSATS.....	6
4.2 URVAL .....	6
4.3 FRAMARBETNING AV INTERVJUGUIDE .....	7
4.4 PROCEDUR.....	8
4.5 ANALYS AV DATA.....	8
4.6 ETISKA ASPEKTER .....	9
<b>5 FYND</b> .....	<b>10</b>
5.1 OMGIVNINGSAKTORER SOM FRÄMJAR ELLER HINDRAR .....	10
5.1.1 Social gemenskap i samband med fikapauser och lunchraster.....	10
5.1.2 Stöd på arbetsplatsen .....	10
5.1.3 Organisatorisk gemenskap.....	12
5.1.3.1 Personalmöten .....	12
5.1.3.2 Chefskontakt.....	12
5.1.3.3 Gemensamma och enskilda aktiviteter.....	12
5.1.4 Bemötande och trivsel.....	13
5.2 BETYDELSEN AV GEMENSKAP FÖR INFORMANTERNA .....	14
5.3 SAMMANFATTNING .....	14
<b>6 DISKUSSION</b> .....	<b>15</b>
6.1 METODDISKUSSION .....	15
6.2 FYNDDISKUSSION .....	16
6.3 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	19

## ACKNOWLEDGEMENTS

## REFERENSER

## BILAGOR

# 1. INLEDNING

Personer med kognitiva funktionshinder har idag förändrade levnadsvillkor i jämförelse med förr. De är mer självständiga ute i samhället och får en allt större roll ute på arbetsmarkanden. Var tionde individ av Sveriges totala befolkning har nedsatt arbetsförmåga på grund av fysiska eller intellektuella skador eller sjukdomar och drygt hälften av dessa är sysselsatta. Av de arbetsföra har tre fjärdedelar behov av någon form av anpassning när det gäller till exempel arbetstider, arbetstempo och/eller arbetsuppgifter (Statistiska centralbyrån, SCB, 2007). En anställning med lönebidrag innebär att arbetet anpassas och utformas med hänsyn till den individuella personens arbetsförmåga (Svensk författningssamling, SFS 2000). Genom denna anpassning ska förutsättningar för delaktighet på lika villkor främjas. Arbetsterapeuters målsättning är att personer ska få möjlighet att leva ett värdefullt liv i enlighet med sina behov och önskemål i förhållande till omgivningens krav (Förbundet Sveriges arbetsterapeuter, FSA, 2005). Att känna sig delaktig är en mänsklig rättighet (Regeringskansliet 1993) och en förutsättning för att kunna ha en meningsfull aktivitet eller sysselsättning vilket är en nödvändighet för en persons välbefinnande (Yerxa, 1980). Författarna ville av den anledningen undersöka hur personer med kognitiva funktionshinder uppfattade sin delaktighet på arbetsplatsen. Detta är även studiens syfte.

## 2. BAKGRUND

### 2.1 KOGNITIVA FUNKTIONSHINDER

Kognition är tankar och kunskap som fås genom livet och består av uppfattning, erfarenhet, minne, tänkande och inläring (Egidius, 1997). Enligt Socialstyrelsen (2009) betyder funktionshinder *”begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen”*.

Personer med kognitiva funktionshinder har en kognitiv nedsättning. I gruppen innefattas bland annat personer med lindrig utvecklingsstörning och generella inlärningssvårigheter. Problematiken för dessa innebär bland annat svårigheter med abstrakt tänkande. Personen kan då ha svårt att konstruera flera alternativa lösningar, tänka sig hypotetiska situationer och har svårt att se en invand situation på ett nytt sätt (Bakk & Grünwald, 2004; Kylén, 1981). Andra kännetecknen är bland annat koncentrationssvårigheter, inlärningssvårigheter, motoriska och kommunikativa svårigheter samt avvikelser i social interaktion (Adolfsson, Carlsson-Kendall, Dahlström et al., 2002).

### 2.2 DELAKTIGHET

I International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF beskrivs människors fungerande utifrån kroppsfunction, kroppsstruktur, aktivitet och delaktighet. Där poängteras även vikten av omgivningsfaktorer. Omgivningsfaktorerna benämns som en egen dimension i vilken det finns hinder och underlättande faktorer i relation till kroppsfunction, kroppsstruktur, aktivitet och delaktighet i livssituationen. Enligt ICF innebär delaktighet en persons engagemang i en livssituation (Socialstyrelsen, 2003). Delaktighet definieras som att ta del i något eller att vara delaktig (Svenska akademien, 2006). Att vara delaktig i en gemenskap, en gemensam förbindelse och att utöva

kommunikation med andra. En något äldre betydelse är gemensamhet, gemenskap (Svenska Akademiens ordbok, 2009).

I Model of Human Occupational, MoHO (Kielhofner, 2008) framställs delaktighet utifrån begreppet delaktighet i aktivitet (occupational participation), vilket är en dimension av tre som beskriver olika göranden (doing). De andra dimensionerna är aktivitetsutförande (occupational performance) och aktivitetsfärdigheter (occupational skill). Begreppet delaktighet i aktivitet redogör för individens engagemang i arbete, fritid och aktivitet i det dagliga livet som är en del av personens sociokulturella sammanhang och som är önskat och/eller nödvändigt för dennes välmående.

Individens delaktighet i aktivitet påverkas av dennes utförandekapacitet (performance capacity), vilka vanor (habitation) individen har, dennes motivation (volition) och miljöns förutsättningar (environmental conditions) där aktiviteten utförs (Kielhofner, 2008). Med detta menar Kielhofner (2008) att personens känsla av delaktighet påverkas av både roller, vanor, motivation, möjligheter och begränsningar men även av hela sammanhanget där aktiviteten utförs. Det vill säga att på vilket sätt personen är delaktig i en aktivitet beror både på personens utförandekapacitet och på omgivningens förutsättningar (Kielhofner, 2008).

### **2.3 AKTIVITET**

Definition av aktivitet enligt ICF är en persons genomförande av en uppgift eller en handling (Socialstyrelsen, 2003).

Kielhofner (2008) beskriver det mänskliga görandet, aktiviteten, utifrån tre områden, aktivitet i det dagliga livet (activities of daily living), aktiviteter som genomförs för individens egen skull (play) och aktiviteter, både betalt och icke betalt, som består av service eller erbjudanden till andra (work). Som beskrivits ovan finns det tre dimensioner av görande (doing) i delaktighetsbegreppet (Kielhofner, 2008), en dimension refererar till görande så som en arbetsuppgift. Utifrån detta resonemang är en arbetsuppgift på en arbetsplats en aktivitet (work) som erbjuds mot betalning. Begreppet aktivitet syftar till att beskriva en informants görande av olika arbetsuppgifter (Ivarsson & Müllersdorf, 2008).

### **2.4 FÖRFATTARNAS VALDA BEGREPP**

Vid benämmandet av informanterna i studien valde författarna att använda det övergripande begreppet kognitiva funktionshinder. Detta därför att kommunerna informanterna kom ifrån använde olika klassifikationssystem vilket gjorde det svårt för författarna att använda en enhetlig definition. I texten har författarna valt att, förutom kognitiva funktionshinder, även använda lindrig utvecklingsstörning.

Vidare används alla perspektiv gällande begreppet delaktighet i och med det har undersökningen vinklats för att ta reda på om informanterna är delaktiga i gemenskapen på arbetsplatsen, kommunicerar med övrig personal, har möjlighet att delta och känna sig accepterade. Enligt Svenska Akademiens ordlista (2006) innebär delaktighet att ta del i något eller att vara delaktig. Valet av begreppet gjordes för att underlätta för informanterna att förstå innebörden av ordet delaktighet.

## **2.5 ARBETSTERAPEUTER OCH FAKTORER I MILJÖN**

Personer med utvecklingsstörning lever mer oberoende idag och är integrerade i det sociokulturella samhället i högre grad. De alltmer autonoma levnadsvillkoren för dessa personer innebär att arbetsterapeuten får en ändrad och utökad yrkesroll. På grund av de ändrade levnadsvillkoren för personer med lindrig utvecklingsstörning är miljöfaktorerna viktiga för arbetsterapeuten att vara medveten om (Creek 2008).

Enligt kompetensbeskrivningar för arbetsterapeuter (Socialstyrelsen, 2001) behöver arbetsterapeuten utföra förebyggande, förbättrande och kompenserande åtgärder i syfte att öka och bibehålla förmåga till aktivitet och delaktighet. Yerxa (1980) menar att upplevelsen av delaktighet i ett arbete, som är en del i det sociokulturella sammanhanget, är en önskan och/eller nödvändighet för personens välbefinnande.. Nordenfelt (1994) anser att om individen har ett inre välbefinnande befinner hon sig i ett positivt mentalt tillstånd. Vidare anser Nordenfelt (1994) att miljön påverkar människan på olika sätt då den utgör en plattform för våra handlingar och påverkar i hög grad vårt välbefinnande.

I arbetsterapeuternas uppgifter ingår miljöinriktade åtgärder som innebär att förebygga risk för nedsatt aktivitetsförmåga, förbättra och vidmakthålla aktivitetsförmåga, kompensera om nedsatt aktivitetsförmåga föreligger och vid behov föreskriva och rekommendera hjälpmedel (FSA, 2005). MoHO är en generell arbetsterapeutisk modell som vänder sig till individer med aktivitetsnedsättningar. I MoHO används begrepp som utförandekapacitet (performance capacity), motivation (volition), samt roller och vanor (habituation). Det är begrepp som utgår från personen och som påverkas starkt av faktorer i miljön. Miljön definieras i modellen utifrån fysisk, social, kulturell, ekonomisk och politisk miljö. Dessa miljöer utgör möjligheter och resurser men även krav och begränsningar för individen vid utförande av aktivitet (Kielhofner, 2008). Dessa faktorer kan även benämnas som omgivningsfaktorer så som fysisk, social och attitydmässig omgivning som individen lever och fungerar i enlighet med ICF (Socialstyrelsen, 2003). Genom att anpassa miljön utifrån individens förutsättningar på arbetsplatsen, kan känslan av delaktighet främjas för den anställde med stöd.

## **2.6 LAGAR OCH FÖRORDNINGAR**

### **2.6.1 FN:s standardregler**

I FN:s standardregler som antogs 1993 finns 22 regler som syftar till att säkerställa att människor med olika funktionsnedsättning är medborgare med samma rättigheter och skyldigheter som andra medborgare. Den politiska och moraliska grunden för dessa regler utgörs av mänskliga rättigheter. Reglerna tar upp grundläggande begrepp så som funktionsnedsättning och handikapp, förebyggande åtgärder samt delaktighet, jämlikhet och rätten att ha kontroll över sitt eget liv. Begreppen delaktighet och jämlikhet innefattar att alla samhällsområden ska bli tillgängliga även för människor med funktionsnedsättning. Människor med funktionsnedsättningar är alla samhällsmedborgare och bör få stöd till utbildning, sjukvård, arbete och social service. Vidare tar reglerna upp huvudområden för delaktighet på lika villkor. Arbete är ett

område (regel 7) som beskriver att staterna bör erkänna principen så att förutsättningar att nå delaktighet skapas för människor med funktionsnedsättningar. Detta för att de ska kunna utnyttja sina mänskliga rättigheter och då särskilt rätten till arbete. Staten bör aktivt stödja människor med funktionsnedsättning så att de kan integreras i den öppna arbetsmarknaden. Stödet kan ges på olika sätt till exempel som ekonomiskt bistånd till företag som anställer personer med funktionsnedsättning. Handlingsplanen som staterna upprättar bör innefatta åtgärder så att arbetsplatsen kan utformas och anpassas så att tillgängligheten ökar. Men även lämplig utbildning, arbetsplacering och fortsatt stöd är av vikt. Staterna bör skapa gynnsamma förutsättningar för anställning av människor med funktionsnedsättning i offentlig sektor (Regeringskansliet, 2009).

### **2.6.2 Nationell handlingsplan för handikappolitik**

Den nationella handlingsplanen (Socialdepartementet 2000) utgår från FN:s standardregler där målen är mångfald, delaktighet och jämlikhet. Där går att läsa om arbetsmarknadspolitiska reformer som till exempel lönebidrag vilken är den vanligaste formen av arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

### **2.6.3 Nationellt program för att öka kompetensen om bemötande**

Det nationella programmet för att öka kompetensen om bemötande är ett program som ska bidra till att den svenska handikappolitiken förverkligas och att människor med funktionsnedsättning bemöts på ett bra sätt. Enligt programmet är delaktighet och jämlikhet samt ett bra bemötande en fråga om grundläggande mänskliga rättigheter. Det förutsätter ett samhälle där de är aktiva samhällsmedborgare. Att vara samhällsmedborgare med samma rättigheter och skyldigheter innebär, bland annat att bli sedd som en person med kunskaper och erfarenheter och att bli respekterad fullt ut för den man är. Det är en fråga om mänskliga rättigheter att få leva i ett tillgängligt samhälle och att inte bli diskriminerad. I det nationella programmet framhålls att bemötandet är lika viktigt för ökad tillgänglighet och delaktighet som den fysiska miljön (Sjöberg, Granat, Karlsson et al., 2003).

### **2.6.4 Lönebidrag och offentlig skyddad anställning**

Enligt Förordningen om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga (Svensk författningssamling, SFS, 2000) har dessa personer rätt till stödinsatser för att stärka sina möjligheter att få och behålla ett arbete. Detta innebär att arbetsförmedlingen får tilldela anställning med stöd. Arbetsförmedlingen bedömer vilket stöd och vilka insatser som är lämpliga i varje enskilt fall. Arbetet ska vara lämpligt utformat för individen och bidra till att den anställde utvecklas och förbättrar sin arbetsförmåga. Personen har anställningsförmåner enligt kollektivavtal. Lönebidrag innebär att arbetsgivaren får ekonomiskt stöd för att bidra till den anställdes lönekostnad. Lönebidragets storlek bestäms utifrån personens förmåga och grad av funktionsnedsättning i relation till det arbete som ska utföras (SFS, 2000).

## **2.7 TIDIGARE FORSKNING**

Då författarna sökte ur tidigare forskningsområde i ämnet fann de det svårt att hitta likvärdiga kriterier i respektive studie för att kunna jämföras fullt ut med varandra. Dock fann de fyra artiklar och två avhandlingar som hade liknande kriterier, vilka var personer med utvecklingsstörning som var anställda med lönebidrag eller liknande.



Ping och Li (2004) publicerade en artikel rörande 18 personer med lindrig utvecklingsstörning. Där syftet var att se vilka erfarenheter personerna hade av arbetsmarknaden och om deras egen uppfattning om sociala hinder som kan påverka möjligheten till ett arbete i samhället. Resultatet redovisades i tre kategorier varav en var att främja sysselsättning med hjälp av ”professionella arbetare” som försökte finna anpassade jobb åt personerna med utvecklingsstörning. Men även att främja mellanmännsliga relationer genom stöd från arbetsgivaren samt utbildning och information om funktionsnedsättningen till medarbetarna på arbetsplatsen.

Ytterligare en artikel publicerad av Chadsey-Rusch, Linneman, och Rylance (1997) undersöker vad deltagarna i studien anser om resultatet av social integration och om de åtgärder som görs på arbetsmarknaden främjar detta. Deltagarna i studien omfattade 24 personer med utvecklingsstörning, stödarbetare och andra anställda. Resultatet visade en oenighet mellan grupperna. Några höll inte med om att resultatet och åtgärderna som görs på arbetsmarknaden främjar den sociala integrationen. Chadsey-Rusch, Linneman, och Rylance (1997) ansåg oenigheten vara ett hinder för att lyckas med social integration på arbetsplatser för personer med utvecklingsstörning. Resultatet visade dock att personer med utvecklingsstörning som var integrerade på arbetsplatsen själva ansåg det viktigt med social integration i form av att bli personligt accepterad och att bli betraktad som en vän.

Ferguson, McDonnell och Drew (1993) jämför i sin artikel personer med lindrig/måttlig utvecklingsstörning och anställda utan funktionsnedsättning och om det fanns någon signifikans mellan dessa gällande frekvens av social interaktion. Resultatet visar på att personer med lindrig/måttlig utvecklingsstörning gav mindre egna direktiv, frågade mindre arbetsrelaterade frågor, initierade mindre skämt och hade mindre generella arbetsrelaterade kommentarer jämfört med kontrollgruppen. Ferguson, McDonnell och Drews (1993) reflektion över detta var att handledning på arbetsplatsen kunde vara en negativ faktor som påverkade den sociala integrationen.

Vidare fann författarna en litteraturstudie (Storey, 2003) där elva artiklar publicerade mellan 1988 och 2001 från tio olika tidskrifter sammanfattar forskning om personer med utvecklingsstörning. Där studiens syfte var att undersöka naturligt stöd på arbetsplatsen och finna riktlinjer för implementering av integration. Deltagarna i studien hade ett funktionshinder och interventionen skede på integrerade arbetsplatser. De metoder som användes var instruktioner från handledare, stöd till handledare och mentorskap i form av endags träning med en professionell stödjare. Resultatet visade att arbetsplatserna använde flera av metoderna samtidigt.

Författarna fann två avhandlingar som stämde överens med kriterier personer med lindrig utvecklingsstörning som var satt för denna studie. Larsson (2006) studerade män och kvinnor med utvecklingsstörning och deras integration i de sammanhang där de har sitt arbete och sin dagliga sysselsättning. Urvalet var personer som arbetar i daglig verksamhet eller som har lönebidragsanställning. Larsson (2006) undersökte vilket socialt stöd en person med utvecklingsstörning fick. Resultatet visade att personerna var beroende av socialt stöd på arbetsplatsen. Att de strävar efter normala livsmönster och ett liv som alla andra och att bli socialt accepterade. Larssons (2006) slutsats blev dock att personer med utvecklingsstörning i dag inte är fullt integrerade på arbetsplatsen.

Den andra avhandlingen, skriven av Kjellberg (2002), bygger på fyra delstudier. Det övergripande syftet för dessa fyra studier var att få en djupare förståelse av samspelet mellan personer med utvecklingsstörning och den miljö de vistas i. Kjellberg (2002)

väljer att undersöka utifrån olika perspektiv och metoder. Ett perspektiv (23 personer med utvecklingsstörning) och en specifik miljö (daglig verksamhet och fritid) var mera aktuell för denna studie vilket gjorde att författarna valde att rikta in sig på delstudie tre. Där var syftet att undersöka hur personer med utvecklingsstörning uppfattar sina möjligheter samt vad som främjar eller hindrar dem från delaktighet i beslut i det dagliga livet. Tre olika nivåer i beslutsfattandet kunde urskiljas, dessa var beroende, interberoende och oberoende. Beroende innebär att andra personer tar beslut som rör personen med utvecklingsstörning utan att den får vara med i beslutet. Interberoende är när personen samverkar i beslut med någon annan och när personen med utvecklingsstörning fattar sina egna beslut, definieras det som oberoende.

### **3 SYFTE**

Syftet med studien var att undersöka hur personer med kognitiva funktionshinder som har en anställning med stöd uppfattade sin delaktighet på arbetsplatsen.

## **4 METOD**

### **4.1 KVALITATIV ANSATS**

Författarna har valt en kvalitativ ansats eftersom datainsamlingsmetoden passar studiens syfte. De personer som deltagit i studien som benämns i rapporten som informanter. Informanternas egna ord i intervjusituationen, där forskaren hjälper och bygger upp ett meningsfullt och sammanhängande resonemang om det studerade fenomenet, är av vikt för att kunna svara på studiens syfte (Kvale, 1997). Kvalitativ datainsamlingsmetod har som syfte att upptäcka olikartade perspektiv och mönster. Forskaren ska samla information för att kunna beskriva, uppdaga och förklara olika delar och sammanhang som finns i den dagliga tillvaron samt den miljö där undersökningen genomförs. Informationen ska inhämtas från individen och baseras på hur den upplever, erfar och förstår sin omgivning. Informationsprocessen är dynamisk vilket betyder att det sker en växelverkan mellan datainsamlingen och analysen för att ge underlag till varandra. Forskaren ska röra sig från en bred uppfattning mot en djupare och rikare förståelse och tolkning (DePoy & Gitlin, 1999).

### **4.2 URVAL**

En målinriktad urvalsprocess användes då önskan var att förstå, upptäcka och komma till insikt om ett fenomen. Det innebar att informanterna valdes utifrån speciella egenskaper. Enligt DePoy och Gitlin (1999) kräver ett målinriktat urval att vissa kriterier uppfylls. I studien ingick tolv personer med kognitiva funktionshinder. I den organisation i respektive hemkommun som de tillhörde benämndes de som personer med lindrig utvecklingsstörning eller generella inlärningssvårigheter. Elva personer var anställda med lönebidrag och en person hade en offentligt skyddad anställning (OSA). Nio personer var kvinnor med en medelålder av 31 år och tre personer var män med en medelålder av 35 år, se tabell 1. Anställningsgraden varierade mellan 50-100 % och anställningstiden på respektive arbetsplats var mellan 2-19 år.

**Tabell 1: Demografisk data**

<b>Informanter</b>	<b>Antal</b>	<b>Ålder</b>	<b>m</b>
Kvinnor	9	24-43	31
Män	3	24-46	35

### 4.3 FRAMARBETNING AV INTERVJUGUIDE

För att få en bakgrund till intervjuguiden valde författarna inledningsvis att genomföra två deltagande observationer, hos två av informanterna. Dessa två deltagande observationer skedde, under en halv dag, på respektive arbetsplats. Författarna hade då möjlighet att observera informanternas interaktion med sina respektive arbetsledare arbetskamrater på arbetsplatsen. Deltagande observation är ett sätt att förbereda sig för en kvalitativ intervju så att intervjuguidens underlag kan utformas och titta på den sociala interaktionen (Patel & Davidson, 2003)

Där efter utarbetades en halvstrukturerad intervjuguide där frågorna syftade till att undersöka hur informanterna uppfattade sin delaktighet på arbetsplatsen (bilaga 1). I en halvstrukturerad intervjuguide ska teman och förslag till frågor som är aktuella för undersökningen finnas med. Guiden ska vara ett stöd för i vilken ordning dessa teman och frågor ska tas upp (Kvale, 1997). Författarna valde att ha inledande frågor till de teman som skulle studeras med vidare uppföljningsfrågor. Exempelvis vid temat handledare inleddes frågorna med: *Berätta för mig om du har någon/några som är handledare för dig?* Och följdes sedan upp med: *Beskriv för mig hur dina handledare hjälper och stödjer dig i ditt arbete?* Kvale (1997) tar upp några typer av frågor som går att använda i en halvstrukturerad intervjuguide med gott resultat. Där nämns bland annat inledande- och uppföljande- frågor.

Ordet delaktighet har flera definitioner som till exempel engagemang och ta del av något som kan vara svårt att förstå innebörden av. Kvale (1997) betonar vikten av en lättförståelig intervjuguide. Därför utformades en intervjuguide med intentionen om att den skulle bli lätt att förstå för informanterna. Exempelvis användes frågan som: *berätta för mig om dina arbetsuppgifter*, för att få en uppfattning om de var engagerade på arbetsplatsen. Frågan: *berätta för mig om du är med på personalmöten*, ställdes för att se om de tog del av till exempel information som gavs på arbetsplatsen.

Ytterligare en definition av ordet delaktig är gemensamhet och gemenskap (Svenska akademien, 2006). I intervjuguiden finns därför en fråga om gemenskap med tillhörande följdfrågor där informanterna själva fick beskriva vad gemenskap betydde för dem. Författarna ansåg det viktigt att ha frågor i intervjuguiden som handlade om omgivningsfaktorer som kan främja eller hindra uppfattning av delaktighet på arbetsplatsen. Exempelvis: *berätta för mig om dina arbetskamrater hjälper och stödjer dig i ditt arbete?* Det är viktigt att se på hela sammanhanget där aktiviteten ska utföras (Kielhofner, 2008). Denna åsikt styrker även ICF (Socialstyrelsen, 2003) som anser att man bör ta hänsyn till omgivningsfaktorer. Sist i intervjuguiden har författarna använt sig av en avslutande fråga som var: *vill du ändra eller lägga till något?* Enligt Kvale (1997) ges en avslutande fråga intervjupersonen möjligheten att komplettera eller utveckla sina svar.

#### 4.4 PROCEDUR

Tillsammans med handledaren för studien sattes inledningsvis kriterierna lindrig utvecklingstörning samt anställning med stöd. För att hitta informanter som uppfyllde kriterierna och som kunde ha ett intresse av att delta i studien togs först telefonkontakt med människor som arbetade som bland annat projektledare och samordnare för olika aktivitetscenter och instanser. Telefonsökningarna resulterade i att tre personer från två städer i mellansverige var villiga att agera som mellanhänder i den första kontakten med informanterna. Dessa fick information om studiens syfte och upplägg och även ett informationsblad med samma information samt fakta om författarna (bilaga 2). Mellanhänderna kontaktade personer som de bedömde kunde vara intresserade och förmedlade informationen till dessa samt meddelade författarna vilka som gett sitt godkännande till att delta i studien. Författarna kom sedan överrens via telefon om tid och plats för intervjutillfällena tillsammans med informanterna. Två av informanterna tillfrågades även om de kunde ställa upp på en observation, vilket de gav sitt medgivande till (se avsnitt 4.2). Observationerna genomfördes på informantens arbetsplats och varade cirka fyra timmar. Författarna observerade en informant var.

Tolv informanter intervjuades. Författarna valde att dela på sig och utföra sex intervjuer vardera. Detta för att försäkra sig om att informanterna inte skulle känna sig i underläge. Det var inledningsvis viktigt att få en bra kontakt med informanterna så att dessa kände sig trygga i situationen. Intervjuerna skedde på respektive arbetsplats, förutom två då informanterna själva önskade utföra dem i hemmet. Innan intervjun påbörjades fick informanterna skriva på ett samtycke (bilaga 3). Informanterna fick först en bakgrund till studien och information om hur intervjun var upplagd, vilka frågor som skulle tas upp och i vilken ordning de skulle ställas. Kvale (1997) anser att det bör ske en orientering före och efter intervjun eftersom det är de första minuterna som är viktiga och de kan vara avgörande för resultatet. De flesta intervjuer skedde i enskilt rum med undantag av tre som skedde i respektive personalrum. Det innebar att vissa störande moment förekom under dessa intervjuer i form av skrammel, telefoner som ringde och folk som passerade. Vid samtliga intervjuer, som varade mellan 13 - 45 minuter, användes samma intervjuguide. Efter de första fyra intervjuerna lades en fråga till i intervjuguiden. Den rörde hur länge informanten arbetat på arbetsplatsen, vilket författarna tidigare haft vetskap om innan intervjuerna påbörjades genom information av mellanhanden, men inte hade i de efterkommande. Intervjuerna spelades in, vilket informanterna gav sin tillåtelse till. Patel och Davidson (2003) poängterar att det krävs tillstånd av intervjupersonen för att få använda bandspelare. Avslutningsvis fick informanterna möjlighet att reflektera och komplettera svaren som givits. Materialet transkriberades av författarna var för sig och korrekturlästes sedan av båda. En transkriberingsmall användes för att sträva efter en så god liktydighet som möjligt (Cedersund & Nilholm, 2000).

#### 4.5 ANALYS AV DATA

Analysen av data påbörjades när alla intervjuer var genomförda. Som stöd vid analysen valdes Malteruds (2009) struktur vid kvalitativ analys. Analysen genomförs i fyra steg, där nyckelordern är att få en helhetsbild i det första steget, att urskilja meningsbärande enheter i det andra steget, att bortse från det oväsentliga innehållet i de enskilda meningsbärande enheterna i det tredje steget och att sammanfatta betydelsen av detta i det fjärde steget (Malterud, 2009).

I den första fasen läste författarna var för sig igenom allt materialet för att få en egen helhetsbild av vad texterna innehöll. Därefter lästes materialet igenom ytterligare en gång för att finna skillnader och likheter som rörde det som skulle undersökas i studien. De teman som kunde skönjas antecknades i marginalen på respektive intervju och diskuterades sedan tillsammans. Vart och ett av dessa teman döptes till ett tillfälligt namn och var ett första intuitivt och databaserat steg i organiseringen av materialet enligt Malterud (2009). Exempel på teman var sammanhållning, olika arbetsuppgifter, ålder o.s.v.

I den andra fasen gick författarna gemensamt igenom del för del i intervjuerna för att identifiera meningsbärande enheter i form av text som på ett eller annat sätt innehöll kunskap om en eller flera av temana från första fasens. Sedan kodades delarna i enlighet med Malteruds (2009) struktur genom att de textavsnitt som hade samband med varandra sorterades samman. Textbitar markerades och klipptes ut ur råmaterialet. Här förfinades den intuitiva klassifikationen genom att vissa teman sorterades bort och andra kategoriserades om så att de bättre representerade den problemställning som skulle belysas. Exempelvis kategoriserades *laga mat* och *sopa golv* som *arbetsuppgifter*. De ursprungliga temana justerades till mer exakta koder (Malterud, 2009). En version av materialet i sin ursprungliga form behölls för att det skulle kunna vara möjligt att gå tillbaka och jämföra fynden med helheten i råmaterialet.

I analysens tredje fas bearbetades textens enskilda delar vidare genom att de meningsbärande delarna sorterades i grupper efter koder (bilaga 4). De koder med väldigt få meningsbärande enheter sorterades bort och vissa koder slogs ihop då de tycktes innehålla liknande information. Exempelvis sorterades vissa koder som *stöd till annan*, *självinsikt* och *fritid* bort. Bearbetningen ledde till två huvudkategorier, vilka var *omgivningsfaktorer som främjar eller hindrar* och *betydelsen av gemenskap för informanterna*. Tillhörande kategorier under förstnämnd huvudkategori var: *Social gemenskap i samband med fikapauser och lunchraster*, *stöd på arbetsplatsen*, *bemötande och trivsel* samt *organisatorisk gemenskap*. *Organisatorisk gemenskap* hade kategorierna *personalmöten*, *chefskontakt* och *gemensamma och enskilda aktiviteter*. Dessa framkom genom en kontinuerlig diskussion mellan författarna för att skapa utrymme för flera tolkningar och möjliga tillvägagångssätt (Malterud, 2009).

I enligt med Malteruds (2009) fjärde fas sammanfattades kunskapen från kategorierna genom en innehållsbeskrivning. Sammanfattningen av kunskapen togs upp i egna avsnitt för att belysa kategorierna. För att ge en så träffande bild som möjligt av det som nämndes i texten valdes citat ut till textstyckena. Det som funnits summerades i form av återberättelser för att ge en god beskrivning av den ursprungliga texten.

#### **4.6 ETISKA ASPEKTER**

Under studiens gång har hänsyn tagits till etiska aspekter genom att följa individskyddskravet (Vetenskapsrådet 2002), det är viktigt att individerna som deltagit i datainsamlingen inte blir kränkta, förödmjukade eller utsatta för psykisk och/eller fysisk skada. Informationskravet (Vetenskapsrådet, 2002) följdes genom att informanterna i studien blev informerade om studiens syfte, att den var frivillig och kunde avbrytas om så önskades. Information om vilka författarna var gavs i ett informationsbrev som skickades ut, dels till informanterna och dels till mellanhänderna. Samma information upprepades även innan varje intervju påbörjades. Samtyckeskravet (Vetenskapsrådet, 2002) följdes genom att varje informant dels fick meddela en mellanhand att de tillät att

författarna kontaktade dem, samt att de fick skriva på ett medgivandekontrakt innan intervjuerna genomfördes. I kontraktet förtydligades det att deltagandet var frivilligt och gick att bryta om så önskades. Konfidentialitetskravet (Vetenskapsrådet, 2002) följdes genom att författarna kodade informanterna och förvarar alla konfidentiella uppgifter säkert från inblick av obehöriga. Nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002) följdes genom att insamlat underlag endast har använts i studiesyfte samt att allt material som kan leda tillbaka till informanterna kommer att förstöras efter studiens fullföljande.

## **5 FYND**

### **5.1 OMGIVNINGSAKTORER SOM FRÄMJAR ELLER HINDRAR**

#### **5.1.1 Social gemenskap i samband med fikapauser och lunchraster**

Ur materialet framkom att de flesta informanter hade fikapauser och lunchraster tillsammans med sina arbetskamrater. Ett fåtal hade det inte vilket berodde på arbetsplatsens rutiner eller informantens arbetstider. Dock hade alla fika eller lunch tillsammans med arbetskamrater vid något tillfälle varje dag.

Informanterna hade övervägande positiva känslor inför fikapauser och lunchraster. De beskrev att det var; skönt, trevligt, roligt och mysigt. De flesta var överens om att det var skönt att sätta sig en stund då arbetet kunde vara stressigt.

*Mycket trevligt, det är det som är roligt med arbetsdagarna.*

Ett fåtal var mer tveksamma och gav svar som: det är både roligt och tråkigt och det känns rätt bra.

*Nej, det är väl inget. Jag känner inget särskilt.*

Informanterna beskrev att de var med i gemenskapen under fikapauser och lunchraster och de flesta informanter uttryckte en positiv inställning inför rasterna. De informanter som uttryckte mer tveksamma känslor ansågs sig ändå vara med i gemenskapen.

#### **5.1.2 Stöd på arbetsplatsen**

Materialet visade att de flesta hade någon form av stöd. Det vanligaste var att informanterna hade en eller flera handledare. De som inte hade handledare kände de flesta stöd från arbetskamrater och/eller chefen. Vilket även de som hade handledare gjorde. En av informanterna kände också stöd från en anhörig (bilaga 4).

Informanternas känsla inför det stöd de fick var övervägande positiva. Viktiga faktorer var bland annat att det kändes bra och tryggt att ha någon form av stöd och att det var bra att ha någon som kunde hjälpa dem.

*De stödjer mig med allt. De hjälper mig med att komma igång och göra grejer. Stöttar mig när jag har några frågor... Det känns tryggt att ha någon bredvid sig som man kan fråga.*

Det framkom få negativa uppfattningar när det gällde känsla av stöd från handledare, arbetskamrater eller chefen. En av informanterna hade en handledare men kände att han inte kunde vända sig till henne och en informant fick stöd från arbetskamraterna till och från, vilket citatet nedan tydliggör.

*Vissa dagar kan de ställa upp jättemycket, men vissa dagar vänder de på klacken och går.*

De flesta informanter uttryckte att det kändes bra och att det var en trygghet med någon att vända sig till. Av de två informanter som inte kände något stöd uttryckte en att hon kunde vända sig till sin chef om det var något problem. Dessvärre var chefen, enligt informantens utsago, svår att få tag på och hon förväntade sig inte heller någon respons. Informanten antydde att hon inte kom överens med övrig personal. Den andra informanten som inte kände något stöd uttryckte att han inte behövde det utan klarade sig själv och kunde ta egna initiativ.

*Hon är ju om man säger..ja, stödperson. Det är hon som ska ge mig arbetsuppgifter och sådär. Fast hon gör det ju aldrig... Man behöver ju inte..det är ju bara öppna ögonen så ser man vad det är som ska göras.*

Flertalet av informanterna gav uttryck åt att de hade gemenskap med både dem som de kände stöd från och från övriga på arbetsplatsen.

*Vi är som en familj kan man säga på vårt jobb...Om någon är ledsen så tröstar man varandra, pratar om det.*

*Jag har ju mina handledare, så har jag en lista som jag går efter. Och stöd, det har jag ju från alla. Jag kan prata med alla här.*

Utifrån helheten i respektive intervju framgick att några informanter var mer oberoende av det stöd som erbjöds, men ändå positivt inställda till det. De uttryckte själva att de var självgående.

*Det känns inte som om de är handledare längre. Det känns som de är två vanliga arbetskamrater... Jag är ju mer självgående nu.*

### **5.1.3 Organisatorisk gemenskap**

#### **5.1.3.1 Personalmöten**

Utifrån materialet visade det sig att flertalet informanter deltog i personalmöten. Två av dem var inte med på grund av sina arbetstider.

Flertalet informanter hade en positiv bild av att delta på personalmöten. De upplevde det som bra att få information och att kunna ta upp eventuella problem. En av informanterna kände att han blev tagen på allvar på mötena. De två informanter som inte var med på mötena uttryckte att de själva hade gjort det valet och kände sig tillfreds med det.

Ur materialet kunde författarna se att alla informanter hade möjlighet att delta i och de flesta hade en positiv bild av personalmöten. I de två fall då informanterna inte var med på personalmöten förmedlades informationen på annat sätt.

*Det passar inte med tiderna. Jag får veta vad det är på mötena ändå.*

Informanterna uttryckte att de satt tysta och lyssnade under mötena.

*Jag sitter mest tyst... Jag är inte så insatt i det här eftersom jag bara jobbat i två år... När jag jobbat ett par år till kanske jag blir insatt i det.*

#### **5.1.3.2 Chefskontakt**

Materialet visade att alla informanter hade kontakt med sin chef i organisatoriska ärenden, då diskuterades det bland annat; anställning, trivsel på arbetet och skyldigheter på arbetet, till exempel tystnadsplikt.

De flesta informanter träffade sina chefer mer eller mindre dagligen och hade en bra relation till dem. Informanterna behandlades jämställt med övrig personal. Det framkom att de informanter som inte träffade sin chef så ofta diskuterade endast arbetsrelaterade ärenden med chefen. Medan de informanter som träffade sin chef ofta även diskuterade privata angelägenheter.

#### **5.1.3.3 Gemensamma och enskilda aktiviteter**

Materialet visade att alla förutom en hade gemensamma uppgifter som de utförde tillsammans med övrig personal. Den informant som enbart hade enskilda arbetsuppgifter betraktade dessa som hennes egna.

Ur materialet framkom att de flesta informanter tyckte att det kändes bra, enormt bra eller att de trivdes med aktiviteterna. En uppgav att det kändes meningsfullt. Några ansåg att det kändes både bra och dåligt och några tyckte att det kändes bra men önskade ett annat arbete.

*Jag tycker arbetsuppgifterna fungerar enormt bra. Första året så var det kanske lite jobbigt och då tyckte jag inte det var så bra. Men sedan har jag kommit in i det och det har blivit jättebra.*



Informanterna tog del av arbetsuppgifter som alla på arbetsplatsen utförde och var jämställda med övrig personal. De informanter som hade enskilda aktiviteter som de skulle sköta självständigt gavs möjlighet att påverka var, när och hur aktiviteterna skulle utföras.

#### **5.1.4 Bemötande och trivsel**

De flesta informanter trivdes på sina arbetsplatser och tyckte att det var kul att gå dit. De tyckte om arbetskamraterna för att de bland annat var lätta att prata med, var skojfriska, glada och positiva. De hälsade på dem när de kom, sa hej då när de gick, önskade god jul, var hjälpsamma och gav dem bra information. Det framkom bland annat att arbetskamraterna fick dem att känna sig accepterade och behövda och att det var ett givande och tagande i arbetsgruppen.

*Vi kommer så bra överrens... Det känns som de har accepterat mig för den jag är.*

*De är ju väldigt glada för det jag gör. Och det är ju bra.*

*Många gånger så frågar de mig, för de tänker väl på att jag har kanske någon livserfarenhet... Och sen kan det ju vara ibland att man kan byta lite erfarenhet och sådär.*

En av informanterna uttryckte att hon inte kände någon trivsel och inte alltid hade någon bra relation med övrig personal. Hon gav bland annat uttryck åt att ingen lyssnade på henne och att hon inte blev tagen på allvar. Hon kände ingen glädje att gå till arbetet och inför sina arbetskamrater då hon bland annat upplevde dåliga attityder.

*Om man har problem är det ingen som lyssnar, de menar att de har nog med sitt egna liksom... Det är väldigt så att, nej men sköt ditt så sköter jag mitt... Vissa kommer inte överrens med varandra heller så man vill gärna slippa att se dem.*

En informant uppfattade det som att han oftast kände sig bra bemött och trivdes på arbetsplatsen men att några inte förstod honom på grund av hans funktionsnedsättning. Han uttryckte att det bemötandet kunde få honom att må dåligt men att han oftast redde ut det själv med de inblandade.

*Jag trivs med de flesta men en del är lite speciella. Som inte förstår mig riktigt när jag ibland gör fel. Då brukar de prata skit och så där... Jag frågar varför de pratar om mig, för det finns ingen anledning att göra det. Jag har inte gjort något fel.*

De flesta kände sig väl bemötta av sina arbetskamrater och trivdes på sin arbetsplats. De allra flesta hade positiva känslor inför sina arbetskamrater och sitt arbete. Två av informanterna upplevde negativa attityder. Båda gav uttryck åt att bemötandet fick dem att må dåligt.

## 5.2 BETYDELSEN AV GEMENSKAP FÖR INFORMANTERNA

Faktorer som visade sig vara betydande för gemenskap var bland annat; att vara tillsammans, tycka om sina arbetskamrater och känna sig väl bemött.

*Att man är med varandra och att man trivs med varandra.*

*Jag känner att jag alltid är väl bemött av alla... Det känns som man är välkommen när man kommer på morgonen. Man säger så här tjena på dig och god morgon. Jag trivs jättebra på mitt jobb, det gör jag.*

Ytterligare faktorer som hade betydelse för informanterna var bland annat: att bli respekterad, att de andra är glada för det jag gör, att känna sig bekräftad, att kunna skratta, att kunna prata om problem och kunna samarbeta. En av informanterna förknippade betydelsen av gemenskap med att känna sig delaktig, en kunde inte svara och en tyckte inte att gemenskap betydde någonting.

De flesta kunde svara på och hade klart för sig vad gemenskap betydde för dem och att gemenskap förknippades med positiva känslor inför arbetskamraterna.

## 5.3 SAMMANFATTNING

De allra flesta informanter uppfattade sin delaktighet på arbetsplatsen som god. Kommentarer som till exempel; de har accepterat mig för den jag är, jag gör i alla fall det som andra gör, vi kan prata om det mesta och vi utbyter erfarenheter, tolkar författarna som en indikation på uppfattning av god delaktighet hos informanterna. Kommentarer sågs som ett tecken på ett gott bemötande från övrig personal och att de blev respekterade och behandlades jämlikt. På frågan om betydelsen av gemenskap gav de flesta svar som tydde på att de förknippade ordet gemenskap med känslan av trivsel på arbetsplatsen och positiva känslor inför sina arbetskamrater. De allra flesta informanter hade positiva känslor inför sina arbetskamrater och trivdes på sina arbetsplatser, detta ser författarna som ett tecken på att de flesta av informanterna uppfattade sin gemenskap och således sin delaktighet på arbetsplatsen som god.

En av informanterna kunde redogöra för vad gemenskap betydde för henne och även uttrycka tydligt att hon inte upplevde den gemenskapen på arbetsplatsen. Det framkom ur helheten av materialet att hon hade flera hindrande omgivningsfaktorer på sin arbetsplats som påverkade hennes uppfattning om sin delaktighet negativt. Bland annat hade hon ingen stödperson på arbetsplatsen och kände inte alltid stöd av sina arbetskamrater och uppfattade negativa attityder från övrig personal.

## 6 DISKUSSION

### 6.1 METODDISKUSSION

Då studiens syfte var att se till informanternas egen uppfattning om sin delaktighet på arbetsplatsen valde vi en kvalitativ ansats som vi ansåg var en bra metod att använda sig av. Detta för att en kvalitativ studie studerar den enskildes syn på verkligheten som den enskilde uppfattar den. I analysen valdes att ta stöd av Malteruds (2009) struktur i bearbetningen av fynden. Denna metod upplevdes som bra då den utgår från fyra faser som var lätt att följa. Med tanke på vår ringa erfarenhet av forskningsmetoder upplevdes detta som ett bra stöd. Malterud (2009) poängterar själv att detta är en bra metod att använda som nybörjare.

Urvalet till studien hittades från två olika städer i mellansverige som använde sig av olika klassifikationssystem och benämnde informanterna olika (lindrig utvecklingsstörning och generella inlärningssvårigheter). Detta resulterade i en begreppsförvirring som gav oss svårigheter att benämna informanterna i studien på ett korrekt sätt. För att lösa det problemet beskrivs samtliga informanter i studien som personer med lindrig utvecklingsstörning. Detta kändes som en bra lösning då begreppet kunde användas för att beskriva problematiken i båda grupperna och gav oss en försäkran om att inte någon benämndes på ett missvisande sätt.

Första kontakten med informanterna gjordes av en mellanhand som var bekant för dem. De blev då tilldelade ett dokument med lättläst skriftlig information om studien samt ett fotografi av författarna. Urvalet bestod av en målgrupp med särskilda behov och vi ville försäkra oss om att de förstod innebörden av studien och kände sig trygga i sitt beslut att delta eller inte. Personer med lägre abstraktionsnivå kan ha svårt att själva konstruera och förstå innebörden av flera alternativa lösningar (Kylén, 1986). Vi ansåg att detta framförande var viktigt för att få en bra inledande relation med informanterna. Enligt Olsson och Sörensen (2008) måste ett samarbetsvilligt klimat skapas för att intervjupersonen ska lämna så bra upplysningar som möjligt. Vi tyckte att vi fick en bra relation och kontakt med informanterna. Intervjutillfällena var mycket trevliga och informanterna var mycket tillmötesgående. Genom detta förfarande anser vi oss gjort en bra förberedelse inför intervjuerna.

Vid bearbetningen av intervjuguiden ansåg vi oss haft för liten förkunskap om fenomenet delaktighet. Under forskningsprocessens gång insamlades successivt mer kunskap som ledde till en bättre kännedom om fenomenet. Denna kunskap skulle ha behövts som grund vid bearbetningen av intervjuguiden då det hade kunnat resultera i en mer optimal guide. Vi syftar då på att frågor i guiden kunde ha formulerats annorlunda med avsikt att ge ett mer uttömmande svar. Den ringa erfarenhet av intervjuteknik som vi hade kan även ha bidragit till att många av informanternas svar inte blev så nyanserade. Målgruppens varierande förmåga att konversera skulle ytterligare kunna vara en orsak till att materialet inte alltid blev så omfattande som vi önskat.

En halvstrukturerad intervjuguide som innefattade frågeställningar men gav utrymme för följdfrågor och möjligheten att omformulera frågorna användes. Enligt Kvale (1997) innefattade en halvstrukturerad intervjuguide en rad teman och förslag till relevanta

frågor. Guiden ger på detta vis möjlighet att förändra frågornas form och ordningsföljd. Vi uppfattar denna form av halvstruktur med förbestämda frågor som ett bra stöd i intervjusituationen då erfarenheten i intervjuteknik var bristande. Även utrymmet för ytterligare frågor var nödvändigt med tanke på studiens syfte. Ändamålet med studien krävde en djupare förståelse av fenomenet som vi önskade bli bekanta med genom att ställa individuella följdfrågor. Dock är den egna uppfattningen att färre och mer öppna frågor kunde ha används då det fanns en viss risk att resultatet i fyndet kan ha styrts av för många förbestämda frågor. Vid intervjuerna användes bandspelare för att kunna fånga allt som sades emellan intervjuare och informant. Enligt Starrin och Svensson (1994) bör en dokumentation ske med bandspelare eller videokamera. De menar att vid en tolkning är det nödvändigt att kunna gå tillbaka och se efter i vilket sammanhang informationen kom. Vi håller med Starrin och Svensson (1994) då vi upplevde att det var en bra teknik att använda sig av. All information som framkom genom intervjuerna hade inte gått att dokumentera genom enbart anteckningar. Detta kunde ha medfört att viktig information hade gått förlorad. Ytterligare en positiv aspekt var att vi inte uppfattade att informanterna blev störda av den valda dokumentationen. Uppfattningen var att de snarare glömde bort bandspelaren än påverkades av den.

## 6.2 FYNDDISKUSSION

Vid bearbetning av fyndet förväntade sig författarna att finna en större variation av huvudkategorier. De flesta kategorier som kom fram föll under en och samma huvudkategori inom området social miljö. Vår förmodan var att hitta kategorier även i den fysiska miljön vilket vi inte gjorde. Det ledde till en reflektion över vad detta kunde bero på. Det faktum att informanterna inte hade några synliga fysiska funktionsnedsättningar sågs som en möjlig bidragande orsak. Att de var väl integrerade i den fysiska miljön sågs även som ett troligt skäl till detta och betraktades samtidigt som ett bra resultat och ett gott tecken på delaktighet. Vidare anses att fynden av studien visar på att den sociala miljön är en viktig aspekt för att kunna uppfatta delaktighet. Detta stöds av Sjöberg (Sjöberg et al., 2003) som framhåller att faktorer i den sociala miljön är minst lika viktiga som i den fysiska miljön när det gäller att få en ökad tillgänglighet och delaktighet.

Vi tolkade det som att de allra flesta informanter uppfattade sig delaktiga i gemenskapen under rasten. Detta får stöd i informanternas uppfattning om vad gemenskap betyder för dem, vilket handlade om goda mellanmännsliga relationer. Rasterna är ett forum där mellanmännsliga relationer kan byggas upp och stärkas. Dessa relationer påverkar således uppfattningen om delaktighet olika beroende på om de är goda eller dåliga. Chadsey-Rusch (Chadsey-Rusch, et al., 1997) fann att personer med lindrig utvecklingsstörning ansåg goda mellanmännsliga relationer var en viktig faktor som främjade social integration, vilket författarna till denna studie anser stämmer överens med studies fynd.

Det stöd som informanterna i studien kände sågs som en främjande faktor för deras uppfattning av delaktighet på arbetsplatsen. I Ping och Lis studie (2004) föreslås flera strategier för att främja full delaktighet och social integration för personer med lindrig utvecklingsstörning på arbetsplatsen. En av strategierna är naturligt stöd från chefer och arbetskamrater, vilket stödjer vår tolkning att detta var en främjande faktor för informanterna. Ytterligare stöd finns i Larssons (2006) avhandling där resultatet visar att intellektuellt arbetshandikappade personer är beroende av socialt stöd på arbetsplatsen. Larssons (2006) resultat ger även en indikation på att det sociala stödet kan ha en

motsägelsefull påverkan då det leder till en annorlunda arbetssituation. Detta poängteras även av Ferguson et al (1993) som i sin artikel skriver att stöd av handledare kan vara negativt för interaktionen mellan personer med utvecklingsstörning och övrig personal. Tolkningen av vår egen studies fynd där stödet förklarades som en främjande faktor för uppfattningen av delaktighet stämmer inte överens med föregående nämnda artikel. Då den information som insamlades visade på övervägande positiva känslor inför detta stöd. Vår reflektion över att studierna visar olika resultat är att kunskapen om stöd på arbetsplatsen förmodligen har utvecklats sedan 1993 då Ferguson et al gjorde sin studie. I Larssons (2006) artikel som visade att dessa personer var beroende av stöd men då fick en annorlunda arbetssituation, kunde vi till viss del se en korrelation med vår egen studie. Detta relaterades till två av informanterna som framhävde sitt oberoende av stöd även om de var positivt inställda till det. Detta sågs som en positiv faktor att vilja vara självständig och genom denna få ett normal livsmönster, så som Larsson (2006) beskriver i sin avhandling.

En faktor i den organisatoriska gemenskapen som främjar uppfattning av delaktighet var informanternas möjlighet att kunna delta på personalmöten. Detta för att de då kunde ta del av och påverka beslut interberoende av övrig personal. Vi menar att informanterna då hade möjlighet att engagera sig i de beslut som togs om de så önskade. Enligt Kjellberg (2002) är formella möten med personal en faktor som påverkar självbestämmandet och således uppfattningen om delaktighet. Vi vill poängtera att själva valmöjligheten att kunna delta och vara aktivt engagerad var den faktor som var av vikt för uppfattningen om delaktighet, oavsett om informanterna valde att utnyttja möjligheten eller ej.

I studien uppfattas bland annat informanternas möjlighet att ha enskilda aktiviteter på arbetsplatsen som en främjande faktor för delaktighet i den sociala miljön som en form av organisatorisk gemenskap. I Kjellbergs avhandling (2002) framkommer bland annat att formen av aktivitet är avgörande för självbestämmandet. Att ha kontroll över sitt liv och själv fatta beslut i en aktivitet leder enligt Kjellberg till ett oberoende. Vi menar att de informanter i studien som hade enskilda aktiviteter kan ses som oberoende då de hade möjlighet att påverka uppgiften. Vilket stämmer överens med ICFs definition av delaktighet (Socialstyrelsen 2003). Informanterna fick på detta sätt en viss kontroll och känsla av självbestämmande och därmed en positiv uppfattning om sin delaktighet. I de gemensamma aktiviteterna uppfattar vi att informanterna hade en mer interberoende roll. Kjellberg (2002) förklarar i sin avhandling att ett interberoende innebär ett samarbete vid beslut mellan personen med utvecklingsstörning och andra. Vi uppfattade detta interberoende hos informanterna som ytterligare en främjande faktor i den sociala miljön. Då informanterna ingick i en gemenskap där de tog del av aktiviteten och behandlades jämlikt.

I fyndet framkom att informanterna var övervägande positivt bemötta på sina arbetsplatser. Två uttryckte sämre bemötande i form av negativa attityder. Av dessa två upplevde en informant att dessa riktades mot honom på grund av funktionsnedsättningen. Förväntningarna var att finna fler negativa attityder från informanternas arbetskamrater och vi blev positivt överraskade av fyndet. Reflektionen över att ha upptäckt få negativa attityder är att detta kan ha berott på att övervägande andel av informanter upplevde ett gott stöd på arbetsplatsen, då inte bara från handledare utan även från övrig personal. Enligt Ping och Li (2004) ger ett naturligt stöd från arbetsgivare och medarbetare möjlighet att få en fullvärdigt social integration med positiva mellanmänniska relationer och attityder. Ytterligare funderingar från oss

är att informanternas inte har några synliga fysiska funktionsnedsättningar vilket kan ha bidragit till ett bättre bemötande och således bättre attityder. Detta bekräftas av det nationella programmet för att öka kompetensen om bemötande där Sjöberg et al. (2003) menar att människors livsvillkor och bemötande från omgivningen har olika uttryck beroende på hur omfattande funktionsnedsättningen är och om det är synligt eller dolt.

Vår reflektion kring den informant som blev utsatt för negativa attityder som riktades mot honom var att detta kunde bero på att den arbetsplatsen hade stor omsättning av personal. På grund av den stora omsättningen har kanske inte alla nyanställda fått information om informantens funktionsnedsättning. Detta skulle kunna vara en underliggande orsak till det negativa bemötandet med negativa attityder som ibland förekom trots att informanten hade ett bra stöd av övrig personal. Detta kan styrkas i Kjellbergs (2002) avhandling där täta personalbyten angavs som hinder för individens självbestämmande och uppfattning av delaktighet. Samt Larssons (2006) avhandling där det framkom att arbetsplatskulturen påverkas av arbetsplatsens storlek och antal anställda som i sin tur påverkar grad av integration.

Negativa attityder tolkades som en hindrande faktor i den sociala miljön för informanternas uppfattning om sin delaktighet då det fick dem att må dåligt och i ett av fallen att inte trivas på arbetsplatsen. Resonemanget kan styrkas i Kjellbergs (2002) avhandling som visar på att bland annat personalattityder hindrade självbestämmandet i arbetet och kan således hindra uppfattningen av delaktighet.

Reflektionen utifrån helheten av studien är att arbetsterapeutens yrkesroll kan komma att förändras i framtiden genom att större tyngd läggs på till exempel handledning, coachning och information för att undanröja hindrande omgivningsfaktorer i den sociala miljön. Denna förmodan grundas på att fyndet i den egna studien och övrig forskning, som vi tagit del av, vilka visar på att faktorer i den sociala miljön är viktiga för uppfattningen av delaktighet på arbetsplatsen. Samhällets utveckling leder mot större jämställdhet där alla samhällsmedborgare har samma rättigheter och skyldigheter. Detta kan, enligt oss, leda till ett ökat behov av att hitta och anpassa arbetsplatser då arbetsterapeuten har den rätta kunskapen för att guida eller coacha människor med särskilda behov. Reflektionen styrks av Ping och Lis (2004) studie där det framkom att informanterna som deltog i studien önskade mer coachning till lämpliga arbeten och stöd vid nyanställning.

Vi kan även se en förändrad yrkesroll hos arbetsterapeuten där information och konsultation till anställda på arbetsplatsen kan komma att få en större betydelse. Den sociala miljön är en viktig faktor för att främja delaktighet i aktivitet (Kielhofner, 2008), vilket även visade sig i denna studie. Arbetsterapeuten ska anpassa verksamheten med hänsyn till det förändrade samhället (FSA, 2005). Enligt Storeys (2003) översiktsartikel är olika former av stöd på arbetsplatser för personer med funktionshinder vanligt förekommande. Vilket styrker resonemanget om att arbetsterapeuten kan komma att få en utökad funktion i detta sammanhang. Detta resonemang styrks även av Creek (2008) som menar att arbetsterapeuten kommer få en ändrad och utökad yrkesroll i framtiden på grund av de förändrade levnadsvillkoren för personer med utvecklingsstörning.

### **6.3 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING**

Under arbetet med studien upptäckte författarna svårigheter i att tolka någon annans subjektiva uppfattning av sin delaktighet. Författarna saknade någon form av bedömningsinstrument som kunde ha varit ett stöd i datainsamlingen utan att själv värdera och påverka fyndet. För att underlätta för informanten skulle bedömningsinstrumentet kunna innehålla olika visuella och auditiva material som presenteras på olika sätt beroende på personens begåvningsnivå. Det skulle kunna vara till exempel pictogram bilder och datoriserad röst. Under studiens gång väcktes en idé för vidare forskning om utveckling av ett sådant instrument. Tanken är då att utgå från Model of Human Occupations (Kielhofner, 2008) begrepp. Motivation och miljöns förutsättningar, som Kielhofner (2008) lyfter fram i sin modell, är faktorer som starkt påverkar uppfattning av delaktighet.

### **ACKNOWLEDGEMENTS**

Vi vill tacka våra vänner och anhöriga som har stöttat och uppmuntrat oss under arbetet med studien. Vi vill även tacka de kontaktpersoner som varit engagerade och hjälpt oss med nödvändiga kontakter. Men framför allt vill vi tacka våra informanter som gjort den här studien möjlig. Slutligen vill vi tacka vår handledare Pia Käcker för hennes stöd och helhjärtade engagemang igenom arbetets gång.

## REFERENSER

- Adolfsson, I., Carlsson-Kendall, G., Dahlström, K., & Fernell, E. (2002). Svag begåvning - normalt men inte problemfritt. *Läkartidningen. Klinik och vetenskap*. Vol. 99:16, ss. 1820-1822
- Bakk, A., & Grunewald, K (2004). *Omsorgsboken: en bok om människor med begåvningsmässiga funktionshinder*. 4., uppl. Stockholm: Liber
- Chadsey-Rusch, J., Linneman, D., & Rylance, B, J., (1997). Beliefs About Social Integration From the Perspectives of Persons Whith Mental Retardation, Job Coaches and Employers. *American Association on Mental Retardation*. Vol. 102:1, ss.1-12.
- Cedersund, E., & Nilholm, C., (2000). *Samtal i äldreomsorgen: samspelet mellan omsorgspersonal och äldre med Alzheimers sjukdom*. Lund: Studentlitteratur
- Creek, J., & Lougher, L., (2008). *Occupational therapy and mental health*. 4. ed. Edinburgh: Churchill Livingstone
- DePoy, E., & Gitlin, L. N., (1999). *Forskning: en introduktion*. Lund: Studentlitteratur
- Egidius, H., (1997). *Psykologilexikon* .Stockholm: Natur och Kultur
- Ferguson, B., McDonnell, J., & Drew, C (1993). Type and Frequency of Social Interaction Among Workers With and Without Mental Retardation. *American Journal on Mental Retardation*. Vol. 97:5 ss. 530-540.
- Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA (2005). *Etisk kod för arbetsterapeuter*. Stockholm: Globate tryck AB.
- Ivarsson, A-B., & Müllerdorft, M., (2008). A integrative review combined with a semantic review to explore the meaning of Swedish terms compatible with occupation, activity, doing and task. *Scandinavian journal of Occupational Therapy*. Vol.15 ss. 52-63
- Kielhofner, G., (2008). *A Model of human occupation: theory and application*. 4. ed. Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins
- Kjellberg, A., (2002). *Participation – Ideology and Everyday Life. How to understand the experiences of persons with learning disabilities*. Linköping/Örebro. Linköpings Universitet, Örebro Universitet.
- Kvale, S., (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Kylén, G., (1981). *Begåvning och begåvningshandikapp*. Stockholm: ALA
- Larsson, P, O., (2006). *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening. Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp*. Göteborg. Göteborgs universitet.



Malterud, K., (2009). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Nordenfelt, L., (2004). *Livskvalitet och hälsa: teori & kritik*. 2. uppl. Linköping: Univ., Institutionen för hälsa och samhälle

Olsson, H., & Sörensen, S., (2008). *Forskningsprocessen. Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber AB.

Patel, R., & Davidson, B., (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur

Ping, E., Li, Y., (2004). Self-perceived equal opportunities for people with intellectual disability. *International Journal of Rehabilitation Research*. Vol. 27 ss. 241-245

Regeringskansliet (2009). *FN:s standardregler för funktionshindrade*.  
<<http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/85/27/90c8d673.pdf>> Tillgänglig 090424 kl. 20.30

Sjöberg, M., Balke, O., Granat, K. & Karlsson, I., (2003). *Om bemötande av människor med funktionshinder. Ett nationellt program för att öka kompetensen om bemötande*. Utgiven av SISUS. Stockholm. Leanders Grafiska AB

Socialdepartementet (2000). *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken*. Prop. 1999/2000:79.  
<<http://www.regeringen.se/sb/d/198/a/1478>> Tillgänglig: 090410 kl 22.40

Socialstyrelsen (2009). *Termbank*. <http://www.sos.se/terminologi> Tillgänglig: 090520 kl. 19.42

Socialstyrelsen (2001). *Kompetensbeskrivningar för arbetsterapeuter*.  
<<http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/DDE7DC05-41B4-4DC7-9EEC-D3E3A9EFC604/1589/20011053.pdf>> Tillgänglig. 090424 kl: 16.00

Socialstyrelsen (2003). *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa: svensk version av International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Stockholm, Socialstyrelsen.

Statistiska centralbyrån, SCB (2007). *Funktionshindrades situation på arbetsmarkanden*.  
<[http://www.scb.se/statistik/publikationer/AA9999\\_2004K04\\_BR\\_AM78ST0503.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/AA9999_2004K04_BR_AM78ST0503.pdf)>  
> Tillgänglig: 090424 kl: 16.30

Storey, K., (2003). A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research*. Vol. 26 ss. 79-84.

Svensk författningssamling (2000). *Förordning (SFS 2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp*.  
<<http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2000:630>> Tillgänglig: 090424, kl: 16.45

Starrin, B., & Svensson, P.G., (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur

*Svenska akademiens ordbok* (2009). Elektronisk: <<http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>>  
Tillgänglig: 090424, kl: 13.05

*Svenska akademiens ordlista över svenska språket*. 13. uppl. (2006). Stockholm: Svenska akademien

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.  
<[http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska\\_principer\\_tf\\_2002.pdf](http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska_principer_tf_2002.pdf)> Tillgänglig: 090410 kl: 22.30

Yerxa, E., (1980). Occupational Therapy's Role in Creating a Future Climate of Caring. *The American Journal of Occupational Therapy*. Vol. 34 ss. 529-534

Ödman, P, J., (2007). *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*. 2:a uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag



- Berätta för mig om du är med på personalmöten?

### **Arbetsuppgifter**

#### **Berätta för mig om dina arbetsuppgifter.**

- Beskriv för mig hur en arbetsdag ser ut för dig?
- Berätta för mig vad du känner inför att ha de arbetsuppgifter du har under en arbetsdag?
- Berätta för mig om dina övriga arbetskamrater har samma arbetsuppgifter som du?
- Berätta för mig om du har arbetsuppgifter som inte dina övriga arbetskamrater har?
- Vid svar ja, kan du beskriva för mig vilka dom är?
- Beskriv för mig hur du känner inför att ha dom arbetsuppgifterna?

### **Social gemenskap**

#### **Berätta för mig vart du är när du tar en fikapaus?**

- Berätta för mig vem/vilka du fikar med?
- Beskriv för mig vad du känner inför fikapausen?
- Berätta för mig var du är när du äter din lunch?
- Berätta för mig vem/vilka du brukar äta lunchen tillsammans med?
- Beskriv för mig vad du känner inför lunchen?

Beskriv för mig vad gemenskap betyder för dig.

- Berätta om du känner att du har gemenskap med dem andra arbetskamraterna på din arbetsplats?
- Beskriv för mig varför du upplever det så?
- Berätta för mig om det finns det något på din arbetsplats som gör att du har extra bra gemenskap med dina arbetskamrater?
- Finns det något på din arbetsplats som skulle kunna ändras för att du skulle känna mer gemenskap med dina arbetskamrater?

#### **Berätta för mig vad du brukar göra efter jobbet.**

- Berätta för mig vem/vilka gör du det med?
- Berätta för mig om du umgås med någon av dina arbetskamrater efter arbetet?
- Vid svar nej, berätta för mig varför inte då tror du?
- Vid svar ja, berätta för mig vad ni i så fall brukar göra?
- Beskriv för mig vad du känner inför att umgås/inte umgås dina arbetskamrater?

## **Arbetets betydelse**

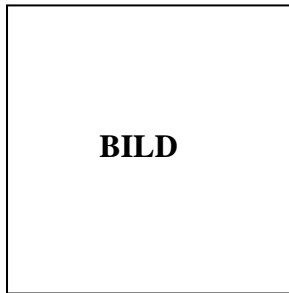
### **Berätta för mig varför du vill arbeta här.**

- Beskriv för mig vad du tycker är bra med arbetsplatsen?
- Berätta för mig varför det är bra?
- Berätta för mig om det finns något som är dåligt med arbetsplatsen?
- Berätta för mig varför det är dåligt?
- Beskriv för mig vad du har för känsla i kroppen när du går till ditt arbete?

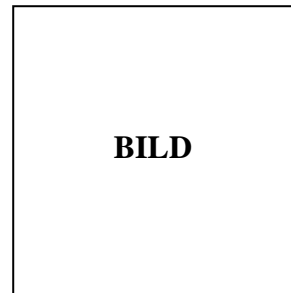
### **Vill du ändra eller lägga till något?**

## Informationsblad

### Hej, vi heter Marie och Mia!



Marie



Mia

Vi läser till arbetsterapeuter på Linköpings universitet och önskar göra en intervju med dig.

Meningen med intervjun är att ta reda på hur du trivs på din arbetsplats och upplever gemenskap med dina arbetskamrater.

Intervjun kommer att ta ca 25 minuter och äga rum på din arbetsplats.

Vi kommer sedan att skriva ett arbete utifrån intervjun. Det är en arbetsuppgift vi har fått från skolan för att vi ska få öva oss på att intervjua och sedan skriva ett arbete.

Du deltar frivilligt i denna intervju och du kommer att vara helt anonym, vilket betyder att vi inte kommer använda ditt namn eller några andra uppgifter som gör att du kan kännas igen.

Du har möjlighet att avbryta intervjun när du vill och väljer själv vilka frågor som du vill svara på.

Om du vill får du sedan läsa arbetet som vi har skrivit.

Vår fråga till dig är om du vill ge tillåtelse till en av oss att göra en intervju med dig?

JA

NEJ

Om du svarar ja kommer en av oss att höra av sig till dig på ditt arbete och tillsammans med dig bestämma en tid för intervjun. Lämna den här lappen till.....

Med vänliga hälsningar: Marie och Mia

## **Samtycke till intervju**

### **Samtycke till intervju**

Vi är två arbetsterapeutstudenter på Linköpings universitet som önskar göra en intervju med dig.

Meningen med intervjun är att ta reda på hur du trivs på din arbetsplats och upplever gemenskap med dina arbetskamrater.

Vi kommer sedan att skriva ett arbete utifrån intervjun.

Du deltar frivilligt i denna intervju och du kommer att vara helt anonym, vilket betyder att vi inte kommer använda ditt namn eller några andra uppgifter som gör att du kan kännas igen.

Du har möjlighet att avbryta intervjun när du vill och väljer själv vilka frågor som du vill svara på.

Om du vill får du sedan läsa arbetet som vi har skrivit.

Vår fråga till dig är om du vill ge tillåtelse till att en av oss får göra en intervju med dig?

Datum: .....

Underskrift:.....

Med vänliga hälsningar:  
Marie Hjortstig och Mia Petersson  
Arbetsterapeututbildningen

**Tabell 2: Fikapauser och lunchraster**

fika	lunch	orsak	kod
ja	ja		1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10,
nej	ja	på grund av sina arbetstider	5
ja	nej	på grund av sina arbetstider	9, 11
nej	ja	tar kaffet i samband med lunchen, hinner inte på fm.	12

**Tabell 3: Stöd på arbetsplatsen**

Handledare	Annat stöd	Kod
Ja, två	arbetskamrater	1
Ja	arbetskamrater	2
Ja	arbetskamraterna	3
Ja,	arbetskamrater	4
Nej	arbetskamrater	5
Ja	arbetskamrater	6
Ja, två	arbetskamrater	7
Ja, tre	mamma	8
Nej	arbetskamrater	9
Nej	chefen/arbetskamrater eller kontaktperson AMI	10
Nej	chefen/arbetskamrater	11
Nej	chefen/arbetskamrater	12