

På väg mot ett hållbart arbetsliv

FOKUSGRUPPSINTERVJUER MED HJÄRNKOLLSAMBASSADÖRER,
ARBETSKONSULENTER OCH LINJECHEFER

Förord

Arbetslivet ska vara attraktivt och tillgängligt för alla i livets alla faser. En del i utvecklingsarbetet är därför att stödja mångfalds- och jämställdhetsarbetet. Det är parterna inom kommuner och landsting överens om. Vad som menas med ett attraktivt och inkluderande arbetsliv där människor oavsett funktionssätt får bidra i verksamheters kvalitet och utveckling är detta till trots inte självklart. Det kan råda olika uppfattningar och en större förståelse och samsyn mellan chefer och medarbetare är viktigt för ett mer inkluderande och hållbart arbetsliv.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) menar att en mer inkluderande arbetsgivare är en mer attraktiv arbetsgivare. Hoppas att rapporten inspirerar till utvecklingsarbete!

Rapporten är framtagen av frilansjournalist Caroline Lagercrantz för SKL inom ramen för den av Europeiska socialfonden finansierade förstudien Fler vägar in. Stockholm i maj 2016

Caroline Olsson

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Innehåll

FOKUSGRUPPSINTERVJUER MED HJÄRNKOLLSAMBASSADÖRER, ARBETSKONSULENTER OCH LINJECHEFER	0
På väg mot ett hållbart arbetsliv	3
Frågeställningar.....	3
Genomförande	3
Slutsatser	5
Ett hållbart arbetsliv	6
Sundare arbetsplatser	6
Större mångfald berikar	7
Rätt person på rätt plats.....	7
Förutsättningar för att lyckas	8
Tolerans och flexibilitet.....	8
Arbeta förebyggande.....	9
Individanpassat stöd.....	9
Hinder på vägen	9
Större variation i stödet	10
Tuffare arbetsmarknad	11
Politisk initiativkraft.....	11
Etisk certifiering	12
Framtiden – på vägen mot ett friskt arbetsliv	13

På väg mot ett hållbart arbetsliv

I den här undersökningen analyseras förutsättningar för ett hållbart och inkluderande arbetsliv där kunskap och erfarenheter från personer med psykisk funktionsnedsättning tillvaratas. Rapporten är framtagen i samarbete mellan riksförbundet Hjärnkoll och SKL. Hjärnkoll jobbar för att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett psykiskt funktionsätt. Bakom förbundet står patient- brukar- och anhörigorganisationerna i nätverket NSPH, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa.

Frågeställningar

- Vad menar vi när vi talar om ett inkluderande och hållbart arbetsliv och vilka är vinsterna – för individen, arbetsplatsen och för samhället i stort?
- Villkor och förutsättningar. Vilka förutsättningar behövs på arbetsplatsen för att medarbetare med psykiska funktionshinder/tyngre psykisk diagnos ska kunna bidra, utvecklas och stanna i verksamheten? Vilket stöd behövs för att det ska fungera?
- Vilka är hindren på vägen mot ett inkluderande arbetsliv? Det handlar om att sätta ord på fenomen och mekanismer i arbetslivet som kan verka begränsande och hindrande. Hur ser bemötandet ut i arbetslivet av personer med psykisk funktionsnedsättning?
- Framtidsperspektivet – hur går vi vidare? Vad kan arbetsgivare göra för att locka och ta tillvara kompetensen hos fler män och kvinnor oavsett funktionalitet?

Genomförande

Undersökningen genomfördes i form av fokusgruppsintervjuer under två tillfällen i april 2016. Vid det första intervjutillfället deltog sex personer, tre arbetshandledare/chefer samt tre ambassadörer för Hjärnkoll. Vid det andra intervjutillfället deltog elva personer, sju enhetschefer/

arbetshandledare samt fyra ambassadörer för Hjärnkoll. Det var totalt nio kvinnor och åtta män som deltog i fokusgruppsintervjuerna.

De intervjuade har alla på olika sätt lång erfarenhet på området. De intervjuade har antingen egen erfarenhet av psykisk funktionsnedsättning i arbetslivet, eller erfarenhet som chefer eller som professionellt stöd för personer med psykiskt funktionssätt.

Slutsatser

- Alla vinner på ett mer inkluderande arbetsliv. Det som är bra för personer med psykisk funktionsnedsättning som tydlighet, öppenhet och rimlig arbetsbelastning är bra för alla medarbetare.
- För att lyckas krävs ett engagemang och intresse för frågan hos chefer, arbetsledare och kollegor. Framgångsfaktorer är flexibilitet, tydliga arbetsbeskrivningar, rak kommunikation och vänligt bemötande på arbetsplatsen.
- Hinder på vägen mot ett inkluderande arbetsliv är okunskap, stelbenthet, brist på tid och resurser. Kortsiktighet i synen på arbete och verksamhetens mål.
- Politisk initiativkraft behövs för att talet om en inkluderande arbetsmarknad ska bli verklighet. Resurser måste finnas så att nödvändiga förändringar sker ute på arbetsplatserna.

Ett hållbart arbetsliv

”Psykisk ohälsa i arbetslivet är en fråga som berör oss alla.”

Vad menar vi när vi talar om ett inkluderande arbetsliv och vilka är vinsterna – för individen, arbetsplatsen och för samhället i stort? Frågan utgjorde en av utgångspunkterna för fokusgruppsintervjuerna och de intervjuades motiv för att arbeta med frågan är starka. De intervjuade beskriver en norm i samhället som ingen kan leva upp till och konstaterar att psykisk ohälsa idag är den främsta orsaken till sjukskrivningar i arbetslivet. Psykisk ohälsa i arbetslivet och det ökande antalet sjukskrivningarna är en angelägen samhällsfråga som berör oss alla. Vinsterna är också många med ett mer inkluderande arbetsliv. Det är motiverande i sig om arbetsgivaren har som motto att människor med olika funktionssätt får vara med och bidra med det de kan. Det gör också verksamheten mer attraktiv som arbetsgivare och breddar rekryteringsbasen.

Sundare arbetsplatser

”På sikt driver det ned arbetstempot och man tar höjd för det, vilket leder till ett sundare arbetsklimat.”

Samtliga intervjuades erfarenhet är att kvalitén inom verksamheterna stärks genom rekrytering av personer med olika bakgrund och erfarenheter. Medarbetare med egen erfarenhet av psykisk ohälsa har värdefulla insikter och kan bidra till skapandet av ett bättre och mer hållbart arbetsklimat. Erfarenheten bland de intervjuade är att verksamheterna förändras på ett positivt sätt genom att ta in personer med erfarenhet av psykisk ohälsa. Det kan handla om att det krävs en anpassning på arbetsplatsen som leder till positiva förändringar för alla, som lägre arbetstempo, krav på tydliga arbetsbeskrivningar, på struktur och ordning och rimliga krav. Egen erfarenhet av psykisk ohälsa i arbetslivet ger trovärdighet och bidrar till högre kvalitet när det gäller att utforma hållbara arbetsplatser. Eller som en av de intervjuade enhetscheferna uttryckte det: ”När vi placerat ut personer med psykiska funktionsnedsättningar sker en anpassning på arbetsplatsen. På sikt driver det ned arbetstempot och man tar höjd för det, vilket leder till ett sundare arbetsklimat.”

Genom att använda sig av de erfarenheterna och ta hänsyn till de behoven kan arbetsgivarna arbeta förebyggande vilket bidrar till en god arbetsmiljö för alla.

Större mångfald berikar

”Det är en väldig tillgång om det finns en mångfald i arbetsstyrkan.”

En större mångfald bland medarbetarna bidrar också till en mer kreativ och tillåtande atmosfär och ökad arbetsglädje. En mångfald bland personalen berikar också genom möjligheterna det ger att se på verksamheten med nya ögon.

En större mångfald på arbetsplatsen kan uppmuntra till ett ifrågasättande av normer och strukturer som verkar begränsande för verksamheterna. Målet är ju ett arbetsliv som är hållbart i livets olika skeden. Då kan till exempel införandet av mer flexibla arbetstider vara en lösning som passar flera. Om man ser till funktion snarare än norm kan mycket energi och arbetslust frigöras.

Många kommunala och landstingsstyrda verksamheter riktar sig till en bred allmänhet och en mångfald bland personalen kan underlätta de mötena. En av Hjärnkollsambassadörerna uttrycker det så här: ”Jag ser en risk med en för homogen arbetsgrupp. Inom vården till exempel där vi möter människor med olika bakgrund och erfarenheter är det en väldig tillgång om det finns en mångfald i arbetsstyrkan.”

Rätt person på rätt plats

”Med rätt förutsättningar är inte ADHD ett funktionshinder”

Det handlar också om att ta vara på nuvarande och blivande medarbetares resurser på bästa sätt. Genom ofta små anpassningar kan stora resultat uppnås när man lyckas hitta den bästa personen för ett specifikt arbete. Eller som en Hjärnkollsambassadör uttrycker det: ”Med rätt förutsättningar ser jag inte min ADHD som ett funktionshinder, tvärtom så ger det mig superfokus och superkrafter som gör att jag kan prestera så mycket mer!”

En arbetshandledare beskriver hur han möter personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar med extrema förmågor på vissa områden. ”Det finns dock en risk att mindre seriösa arbetsgivare utnyttjar den enorma arbetskapaciteten och kör slut på medarbetare. Men med hjälp av tydliga och avgränsade arbetsbeskrivningar kan en sådan medarbetare vara en enorm tillgång för verksamheterna.” Det är också viktigt att medarbetare får kontinuerlig återkoppling. Som en av Hjärnkollsambassadörerna uttryckte det: ”Risken är annars att arbetet aldrig blir klart eftersom det kan kännas som det aldrig är bra nog.”

Förutsättningar för att lyckas

”Med åren har jag hittat strategier och nu fungerar det bra tack vare en förstående chef och högt i tak på min arbetsplats.”

En förutsättning för att lyckas rekrytera och behålla personer med olika funktionssätt är engagerade chefer. Intresse för de anställda och kunskap om olika funktionssätt är viktiga ingredienser för en lyckad inkludering på arbetsplatsen. I grund och botten handlar det om ett respektfullt bemötande, att visa intresse för personalen och att möta varje person där den är. En förutsättning för detta är att cheferna har den tid som behövs. Om cheferna visar en öppenhet och har tid och resurser att ta hand om personalen sprider sig en känsla av trygghet och lugn på arbetsplatsen.

Flera av de intervjuade har erfarenhet av arbete på sociala företag. De beskriver hur låga förväntningar och gamla invanda föreställningar har fått ge vika för en tro på utveckling av både personal och företagande genom en engagerad chef. En av de intervjuade cheferna beskriver det så här: ”Som chef vill man se resultat och vinst i företaget och det får vi genom att se potentialen hos varje person. När man ser möjligheter istället för hinder och tar sig tid att hitta det specifika hos varje anställd bidrar det till goda resultat och vinster för företaget.”

Tolerans och flexibilitet

”När vi frågar varandra lite slentrianmässigt, hur är det? – att vi tar oss tid att lyssna på svaret.”

Som chef eller kollega kan vanlig medmänsklighet och intresse räcka långt. Eller som en Hjärnkollsambassadör uttryckte det: ”När vi frågar varandra lite slentrianmässigt, hur är det? – att vi tar oss tid att lyssna på svaret. Om fler vågar prata om hur de mår öppnar det möjligheter att se varandra på ett mer förstående sätt.” En av de intervjuade arbetshandledarna gav ett konkret exempel. ”En av våra anställda behövde äta lunch ensam i lugn och ro och det väckte frågor hos kollegorna. Då var det bra att jag kunde förklara att det inte handlade om ett avståndstagande utan ett naturligt behov av en lugn paus mitt på dagen.”

Flera av Hjärnkolls ambassadörer vittnar om hur viktigt det är med flexibilitet på arbetsplatsen. Som en av de intervjuade uttryckte det: ”Det går bra när jag kan berätta hur jag fungerar. Ofta handlar det om ganska små anpassningar. Flexibla arbetstider hjälper jättemycket. Men det är en ständig resa och jag faller tillbaka ibland. Då är det skönt om det finns en förståelse på arbetsplatsen.” En av arbetskonsulenterna beskriver ett lyckat projekt med olika arbetstidsmodeller där arbetstagaren kan välja schema efter det som passar personen bäst.

Arbeta förebyggande

”Om det uppstår problem kan arbetsgivaren eller arbetstagaren ringa mig så kan jag komma ut på arbetsplatsen och stötta på plats.”

Det är också viktigt att arbeta proaktivt, att ha en beredskapsplan om det uppstår problem på arbetsplatsen. Arbetshandledare kan här spela en viktig roll som trygghet för både arbetstagare och arbetsgivare. En akutplan upprättas i nära kontakt med arbetstagare och arbetsgivare som kan sättas i verket när det behövs. ”Om det uppstår problem kan arbetsgivaren eller arbetstagaren ringa mig så kan jag komma ut på arbetsplatsen och stötta på plats. Jag kan också ta hjälp av nätverket som finns kring personen, inom vården till exempel”, berättar en av arbetskonsulenterna.

Individanpassat stöd

”IPS vänder på allt. Den utgår från vad personerna vill och kan.”

Flera av de intervjuade har erfarenhet av arbete med IPS-metoden. IPS står för Individual Placement and Support. En av de stora fördelarna med arbetsmodellen är att den utgår från individens intresse och behov av stöd. Som en av de intervjuade arbetskonsulenterna uttryckte det: ”IPS vänder på allt. Den utgår från vad personerna vill och kan, den har ett rättighetsperspektiv och stödet finns så länge det behövs.”

En annan viktig framgångsfaktor är att modellen bygger på samverkan mellan olika stödfunktioner kring personerna. ”Man tittar på hela livssituationen och kan koppla in det stöd som behövs till exempel från vården eller socialtjänsten. Det är också viktigt att stödet inte är tidsbegränsat utan att det finns kvar så länge som det behövs. På så sätt är det en trygghet för både arbetstagare och arbetsgivare.”

En av Hjärnkollsambassadörerna beskriver det som att ha en personlig coach som hjälper honom att kartlägga och begränsa arbetsuppgifterna. ”Jag har överlevat i tjugo års tid och det har satt sina spår. Jag var som en kapplöpningshäst som sprang vidare trots brutet ben, men nu tillsammans med min coach lär jag mig hantera vardagen på ett annat sätt.”

Hinder på vägen

”Stigmatiseringen och fördomarna gör att folk inte vågar berätta, vilket gör det än svårare.”

För högt eller för lågt ställda krav, stelbenthet när det gäller tider och rutiner och inte minst rädslor och förutfattade meningar utgör hinder på vägen mot ett inkluderande arbetsliv. En stor grupp människor kommer

aldrig till anställningsintervju och får aldrig chansen att visa vad de kan. Många personer med psykiska funktionsnedsättningar har dåliga erfarenheter från skoltiden och arbetslivet och har därför lågt självförtroende. Kanske vågar man inte heller berätta om sin diagnos eller sina svårigheter av rädsla för att bli avvisad.

Förutfattade meningar och fördomar kring psykisk ohälsa kan också utgöra hinder för ett fungerande arbetsliv. En av de intervjuade berättar om att ha blivit ifrågasatt på grund av sitt neuropsykiatriska funktionshinder. ”Så fort jag kritiserade något eller hade ett önskemål på arbetsplatsen skyldes det på mina egna svårigheter. Stigmatiseringen och fördomarna gör att folk inte vågar berätta, vilket gör det än svårare.”

Eller som en av Hjärnkollsambassadörerna beskriver en tidigare arbetsplats. ”Här var jag, en högutbildad person med stor arbetskapacitet, som inte klarar stämpelklockan. På en del arbetsplatser kan en sådan liten svårighet bli ett oöverstigligt hinder. Det är synd för med lite mer flexibilitet kan jag bidra med väldigt mycket.”

Större variation i stödet

”Det behövs fler typer av stödinsatser för personer beroende på utbildningsbakgrund och olika grader av svårigheter på arbetsmarknaden.”

Okunskap om vad funktionsnedsättningen innebär kan leda till fel ställda och för låga förväntningar. Arbetsgivare som anställer personer med psykisk funktionsnedsättning har oftast mer positiva erfarenheter än förväntat. Den stora utmaningen som de intervjuade möter är snarare hur man behåller personerna i verksamheterna och att de följer med ordinarie löneutveckling. Det finns en rädsla hos arbetsgivare för vad som händer när måendet sviktar. En öppen dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare och ett kontinuerligt stöd från arbetskonsulenter är viktiga steg på vägen, enligt de intervjuades erfarenhet.

Det finns en stor variation när det gäller i vilken grad och på vilket sätt en psykisk funktionsnedsättning påverkar arbetslivet. Samhällets insatser för ett inkluderande arbetsliv behöver därför vara av olika slag och möjliggöra en större variation när det gäller olika funktionssätt. En av Hjärnkollsambassadörerna beskriver det så här: ”För mig som högutbildad som behöver relativt litet hjälpbehov finns inte så mycket anpassade arbeten som passar min bakgrund och min kompetens. Det behövs fler typer av stödinsatser för personer beroende på utbildningsbakgrund och olika grader av svårigheter på arbetsmarknaden.”

Tuffare arbetsmarknad

”Jag upplever att det fanns mer tid för att ta hand om medarbetarna förut.”

Kortsiktiga vinstkrav och besparingar gör att tid och resurser saknas för att möjliggöra ett inkluderande arbetsliv. Flera av de intervjuade vittnar om ett tuffare klimat i arbetslivet där kraven blir allt hårdare både på arbetet och på fritiden. En enhetschef beskriver det så här: ”Jag upplever att det fanns mer tid för att ta hand om medarbetarna förut. Nu har kraven på resultat skärpts och cheferna har inte den tid som krävs för att se alla medarbetare. Det har också skett en förändring i synen på arbetslöshet. Det som förut sågs som ett strukturellt samhällsproblem ses numera som ett problem hos individen. De omänskliga kraven och utslagningen leder till en väldigt olycklig samhällsutveckling.”

Det finns en rädsla att tala om psykisk ohälsa, trots att det är något som de flesta av oss har erfarenhet av på ett eller annat sätt. I branscher med höga vinstkrav och tuff konkurrens kan det vara extra känsligt. En hjärnkollsambassadör beskriver stämningen på vissa arbetsplatser inom den privata sektorn som vargarnas stad, där ingen vågar visa sig svag av rädsla för att slås ut. I en sådan miljö kan det vara mycket svårt att vara öppen med de svårigheter man upplever på arbetsplatsen.

En av de medverkande i fokusgruppsintervjuerna beskriver hur det är lättare att prata om missbruk än om psykisk ohälsa. ”Det kan innebära en väldigt ångest att försöka leva upp till kravet att vara som alla andra. Men om man vågar fråga och tar sig tid att lyssna visar det sig att psykisk ohälsa är mycket vanligare än vad vi tror.” En chef eller en kollega som vågar prata om frågan och som kanske har egen erfarenhet av psykisk ohälsa kan vara en viktig förebild på arbetsplatsen.

Politisk initiativkraft

”Statliga myndigheter, kommuner och landsting kan visa vägen och vara förebilder när det gäller inkludering.”

Flera av de medverkande i fokusgruppsintervjuerna arbetar i kommuner som tagit politiska beslut att anställa personer med psykisk funktionsnedsättning. De intervjuade lyfter fram hur viktigt det är att statliga företag och myndigheter, kommuner och landsting går i bräschen för en mer inkluderande arbetsmarknad. Flera av de intervjuade arbeidskonsulenterna som arbetar för att hitta lämpliga arbetsgivare för sina klienter vittnar samtidigt om att det finns ett större intresse för frågan hos små och medelstora privata företag. Det är betydligt svårare att få statliga myndigheter, kommunala verksamheter och landsting att anställa personer med psykisk funktionsnedsättning. Höga

effektivitetskrav och slimmade organisationer gör att tiden inte räcker till. Det leder också till höga sjukskrivningstal inte minst inom kommunal verksamhet.

De intervjuade verkar eniga om att politisk initiativkraft behövs för att talet om en inkluderande arbetsmarknad ska bli verklighet. Men de poängterar att det är nödvändigt att tillföra resurser så att nödvändiga förändringar på arbetsplatsen kan genomföras och satsningarna blir långsiktiga. En av de intervjuade uttryckte det så här: ”Statliga myndigheter, kommuner och landsting kan visa vägen och vara förebilder när det gäller att anställa personer med psykisk funktionsnedsättning och andra grupper som står långt utanför arbetsmarknaden. Det kan visa så här arbetar vi för ett hållbart arbetsliv.”

Det är också väsentligt att det i första hand erbjuds reguljära arbeten som följer löneutvecklingen. Många människor lider av stress och dålig psykisk hälsa på grund av sämre lön och begränsade karriärmöjligheter i de många mindre förmånliga anställningsformer som finns idag. Ekonomisk stress blir en ytterligare belastning i en redan svår situation.

Etisk certifiering

”Det skulle finnas en form av en etisk hållbarhetscertifiering för ett inkluderande arbetsliv.”

Några av de intervjuade föreslår en ny form av certifiering där organisationer som tar talet om inkludering och mångfald på allvar premieras. ”Det skulle finnas en form av en etisk hållbarhetscertifiering för ett inkluderande arbetsliv, både vad gäller personer med psykisk funktionsnedsättning och andra grupper som har det tufft på arbetsmarknaden som nyanlända till exempel.” Ett annat förslag är att ett socialt hänsynstagande som inkludering och mångfald i personalgruppen ska finnas som skall-krav i offentliga upphandlingar.

Framtiden – på vägen mot ett friskt arbetsliv

”Jag hoppas att vi en dag kan prata öppet om psykisk ohälsa och att vi alla kan se det vi idag kallar funktionsnedsättningar som olika funktionssätt.”

Flera av ambassadörerna för Hjärnkoll berättar om hur mycket arbete det har kostat att nå självkännedom och att hitta strategier för att hitta det egna sättet att fungera i arbetslivet och privat. De talar om vikten av att införa kunskapsmoment kring psykisk hälsa och övningar i självkännedom redan under skoltiden. Samtidigt är många hoppfulla då det märks en större öppenhet och medvetenhet kring psykisk ohälsa hos unga människor idag. Det behövs dock fler förebilder i samhället, gärna med egen erfarenhet av psykisk funktionsnedsättning inom idrotten, kändisvärlden, företagsvärlden och politiken.

Många av hindren på vägen mot ett mer inkluderande arbetsliv som de intervjuade beskriver beror på okunskap om vad olika funktionsnedsättningar innebär. En av de intervjuade uttryckte det så här: ”Det finns ett väldigt stort behov av kunskapsspridande och marknadsföring. Hjärnkoll är ett utmärkt exempel men det behövs Hjärnkoll gånger tio!”

En av ambassadörerna för Hjärnkoll beskriver sin framtidsvision så här: ”Jag hoppas att vi en dag kan prata öppet om psykisk ohälsa och att vi alla kan se det vi idag kallar funktionsnedsättningar som olika funktionssätt. Att inkludering inte handlar om vi och dem utan att det är en fråga som berör oss alla.”

På väg mot ett hållbart arbetsliv

Fokusgruppsintervjuer med Hjärnkollsambassadörer, arbetskonsultenter och linjechefer

I den här rapporten analyseras förutsättningar för ett hållbart och inkluderande arbetsliv där kunskap och erfarenheter från personer med psykisk funktionsnedsättning tillvaratas.

Upplysningar om innehållet
Christin, N. Granberg, christin.n.granberg@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2016
ISBN/Beställningsnummer: *Ange nummer*
Text: Caroline Lagercrantz

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se. ISBN/Beställningsnummer nr
