



LUNDS UNIVERSITET

Medicinska fakulteten

Arbetsterapeutprogrammet

”Om vi kan jobba här, så kan vi jobba var som helst”

**-En intervjustudie om upplevelsen av förvärvsarbete för personer
med kognitiva funktionsnedsättningar**

Författare:

Mimmi Malmström

Mathilda Vernersson

Handledare: Oskar Jonsson

19-06-10

Kandidatuppsats

Adress: Institutionen för Hälsovetenskaper, Arbetsterapi och aktivitetsvetenskap, Box 157, S-221 00 Lund



LUNDS UNIVERSITET

Medicinska fakulteten

Arbetsterapeutprogrammet

19-06-10

”Om vi kan jobba här, så kan vi jobba var som helst”

En intervjustudie om upplevelsen av förvärvsarbete för personer med kognitiva funktionsnedsättningar

Mimmi Malmström
Mathilda Vernersson

Bakgrund: Förvärvsarbete fyller en viktig funktion i en persons liv och kan ses som en meningsfull aktivitet. Arbetsterapeuter har fokus på meningsfulla aktiviteter och har därför en viktig roll inom arbetsrehabilitering. Det är få personer med kognitiva funktionsnedsättningar som har ett förvärvsarbete och det saknas forskning om hur denna persongrupp upplever sitt arbete. Därför görs denna studie för att fördjupa kunskapen om förvärvsarbetets betydelse för denna persongrupp.

Syfte: Syftet med studien var att undersöka hur personer med kognitiva funktionsnedsättningar upplever sitt nuvarande förvärvsarbete samt betydelsen av att ha ett förvärvsarbete i allmänhet.

Metod: Studien var kvalitativ och åtta semistrukturerade intervjuer användes som metod för datainsamling. Vid analys användes en kvalitativ innehållsanalys med induktiv ansats med manifest fokus.

Resultat: Resultatet bestod av tre kategorier: *Social interaktion, Utförande av arbetsuppgifter* samt *Arbetets konsekvenser på måendet.*

Slutsats: Studien visade att samtliga deltagare upplevde att det nuvarande förvärvsarbetet resulterade i ökad delaktighet, meningsfullhet och ökad ekonomisk frihet. Studien har bidragit till bredare kunskap om förvärvsarbetets betydelse för personer med kognitiva funktionsnedsättningar och kan motivera arbetsterapeuter att arbeta med denna persongrupp inom arbetsterapeutisk arbetsrehabilitering.

Nyckelord: Arbetsterapi, förvärvsarbete, kognitiv funktionsnedsättning, arbetsrehabilitering, delaktighet

Adress: Institutionen för Hälsovetenskaper, Arbetsterapi och aktivitetsvetenskap, Box 157, S-221 00 Lund



LUND UNIVERSITY

Faculty of Medicine

Arbetsterapeutprogrammet

19-06-10

“If we can work here, we can work anywhere”

An interview study on the experience of paid work for people with cognitive disabilities

Mimmi Malmström
Mathilda Vernersson

Background: Paid work plays an fundamental role in a person’s life and can be seen as a meaningful occupation. Occupational therapists use meaningful occupations as both a mean and a goal in work rehabilitation. Few people with cognitive disabilities have a paid work and there is no research regarding their experience of paid work. This study was done in order to deepen the knowledge on the importance of paid work for these persons.

Aim: The aim of the study was to investigate how people with cognitive disabilities experience their current paid work and the importance of having a paid work in general.

Method: The study was qualitative and eight semi-structured interviews were used as a data collection method. When analyzing the material, a qualitative manifest content analysis with inductive approach was used.

Result: The result included three categories: *Social interaction*, *Performance of work tasks*, and *The consequences of work on well-being*.

Conclusion: The study indicated that all participants experienced that their current work resulted in increased participation, meaningfulness and economic opportunities. The study has contributed to a wider knowledge regarding the meaning of paid work for people with cognitive disabilities and can motivate occupational therapists to work with work rehabilitation.

Keywords: Occupational therapy, paid work, cognitive disability, work rehabilitation, participation

Bachelor thesis

Department of Health Sciences, Occupational Therapy and Occupational Science, Box 157,
S-221 00 Lund

Tack!

Vi vill först och främst tacka alla deltagare som möjliggjort denna studie. Vi vill även tacka verksamhetscheferna för det stora engagemang och den positivitet vi blivit mötta av.

Slutligen vill vi tacka vår handledare Oskar Jonsson för handledning och stöttning i uppsatsskrivandet.

Innehållsförteckning

1	Introduktion	1
2	Bakgrund	1
2.1	<i>Personer med kognitiva funktionsnedsättningar</i>	1
2.2	<i>Arbete</i>	2
2.3	<i>Arbete bland personer med kognitiva funktionsnedsättningar</i>	3
2.4	<i>Arbetsterapi och arbetsrehabilitering</i>	5
2.4.1	<i>Teoretisk grund</i>	5
2.4.2	<i>Arbets terapeutisk arbetsrehabilitering</i>	7
	<i>Arbets terapeutisk rehabilitering för personer med kognitiva funktionsnedsättningar</i>	8
2.4.3	8
3	Syfte	9
4	Metod	9
4.1	<i>Design</i>	9
4.2	<i>Urval och rekrytering</i>	10
4.3	<i>Deltagare</i>	11
4.4	<i>Datainsamling</i>	11
4.5	<i>Dataanalys</i>	12
4.6	<i>Forskningsetiska överväganden</i>	13
4.7	<i>Förförståelse</i>	14
5	Resultat	15
5.1	<i>Social interaktion</i>	16
5.1.1	<i>Bemötande</i>	16
5.1.2	<i>Gemenskap</i>	17
5.1.3	<i>Samarbete</i>	18
5.2	<i>Utförande av arbetsuppgifter</i>	18
5.2.1	<i>Rutiner</i>	19
5.2.2	<i>Arbets tempo</i>	19
5.2.3	<i>Självbestämmande</i>	19
5.2.4	<i>Tillfredsställande resultat</i>	20
5.3	<i>Arbetets konsekvenser på måendet</i>	20
5.3.1	<i>Med arbete</i>	20
5.3.2	<i>Utan arbete</i>	21
6	Diskussion	22
6.1	<i>Resultatdiskussion</i>	22
6.1.1	<i>Med arbete</i>	22
6.1.2	<i>Gemenskap</i>	24
6.1.3	<i>Rutiner</i>	26
6.2	<i>Metoddiskussion</i>	27
7	Slutsats	30
8	Referenser	31
9	Bilaga 1	41
10	Bilaga 2	42
11	Bilaga 3	43
12	Bilaga 4	44

1 Introduktion

Intellektuell funktionsnedsättning, autism och attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) är kognitiva funktionsnedsättningar (American Occupational Therapy Association [AOTA] 1999). I Sverige har 0,6–1% av befolkningen intellektuell funktionsnedsättning, autism eller bådadera (Statens beredning för medicinsk utvärdering [SBU], 2013; Sturm, 2016). Enligt Simon, Czobor, Bálint, Mészáros och Bitter (2009) har cirka 2,5 % av världens befolkning ADHD. I riksdagens nationella mål och i konventionen Agenda 2030 beskrivs att riksdagen och Regeringskansliet ska verka för ett inkluderande samhälle för personer med funktionsnedsättningar, vilket ska innebära delaktighet i det ekonomiska och sociala samhället (Regeringskansliet, 2018; Riksdagen 2017). Trots detta konstaterar Socialstyrelsen att normen för personer med kognitiva funktionsnedsättningar är att inte delta i förvärvsarbete (Socialstyrelsen, 2018a). Enligt Kielhofner (2008f) är förvärvsarbete en aktivitet som ger möjlighet till personlig utveckling, sociala relationer, ekonomisk vinning och en känsla av delaktighet. Wilcock (2007) beskriver att det är arbetsterapeuters uppgift att förstå aktivitet och för att förstå aktivitet ska arbetsterapeuter undersöka personens upplevelse av aktiviteten samt hur aktiviteten påverkar personens hälsa och välmående. Det är i dagsläget få personer med kognitiva funktionsnedsättningar som har ett förvärvsarbete (Socialstyrelsen, 2018b). Det saknas i stor utsträckning forskning inom området som rör personer med kognitiva funktionsnedsättningars upplevelse av förvärvsarbete. Därför är det av intresse att undersöka deras upplevelse av förvärvsarbete för att få en tydligare bild av förvärvsarbetets betydelse och därigenom öka den arbetsterapeutiska förståelsen inom området.

2 Bakgrund

2.1 Personer med kognitiva funktionsnedsättningar

Att ha en kognitiv funktionsnedsättning innebär att personen behöver stöttning avseende intellektuella funktioner såsom problemlösningsförmåga, planering och abstrakt tänkande (Gillberg, 2016; Levander, Adler, Gefvert & Tuninger, 2006). Kognitiva funktionsnedsättningar inkluderar bland annat diagnoser såsom intellektuell funktionsnedsättning, autism och ADHD (AOTA, 1999). Samtliga diagnoser är kroniska och det är vanligt förekommande att en person har flera av diagnoserna (Gillberg, 2016).

Sturm (2016) beskriver hur den nedsatta adaptiva förmågan hos en person med intellektuell funktionsnedsättning kan igenkännas i att personen kan behöva stöttning gällande studier, arbete, fritid och aktiviteter i det dagliga livet, så kallade ADL-färdigheter. ADL-färdigheter innefattar de aktiviteter som en person gör för att ta hand om sig själv, inkluderat att bland annat sköta personlig hygien, äta, handla och städa (Kielhofner, 2008a). Mild, måttlig och svår intellektuell funktionsnedsättning är de kategorier som används för att bedöma omfattningen av funktionsnedsättningen (American Psychiatric Association, 2013).

Bejerot (2016) beskriver att autismspektrum är ett brett begrepp och att autism och högfungerande autism, som tidigare benämnts som Aspergers syndrom, inkluderas i det begreppet. Svårigheter vid språklig såväl som icke-språklig kommunikation samt nedsättningar avseende sociala och emotionella relationer kännetecknar autism.

ADHD definieras i DSM-5 som ouppmärksamhet samt hyperaktivitet och impulsivitet (American Psychiatric Association, 2013). I vuxen ålder lär sig ofta personer med ADHD att kontrollera sina impulser och överaktiviteten blir mindre påtaglig, däremot brukar uppmärksamhetssvårigheterna kvarstå (Bejerot, 2016).

Orsmond, Shattuck, Cooper, Sterzing och Anderson (2013) hävdar att personer med kognitiva funktionsnedsättningar löper hög risk för social isolering och minskat socialt nätverk.

2.2 Arbete

Förvärvsarbete innebär att en person, primärt eller sekundärt, utför aktiviteten i syfte att tjäna sitt eget uppehälle. Förvärvsarbete ger möjlighet att uppfylla personliga sociala behov, då arbetsaktiviteter i regel utspelar sig i en social omgivning utanför det egna hemmet (Erlandsson & Persson, 2014). Förvärvsarbete är viktigt för personen och kan generera ökat självförtroende och en känsla av tillhörighet. Arbete och upplevelsen av arbete är subjektivt, vilket innebär att arbete kan vara en aktivitet som utförs endast på grund av ekonomiska skäl, men även vara en aktivitet som upplevs som trivsamt och roligt (Johnson & Dickie, 2019). Detta överensstämmer med Jensens (2006) kandidatuppsats som beskriver den ekonomiska vinningen samt skapandet av sociala relationer som centrala anledningar till varför personer arbetar. Enligt Wilcock och Hocking (2015) bidrar ett förvärvsarbete till god hälsa samt kan förhindra uppkomsten av ohälsa om arbetet överensstämmer med samhällets värderingar samt är meningsfullt för

personen. Detta påstående är förenligt med Brown et al. (2001) som menar att förvärvsarbete som upplevs som meningsfullt ökar tillfredsställelse och motivation att arbeta. Arbete som resulterar i fysisk aktivitet ger ökad psykisk hälsa, samt stimulerar kognitiva funktioner. Detta gäller även de aktiviteter som, av utföraren, anses vara produktiva (Hocking, 2019). Avsaknad av förvärvsarbete kan i sin tur resultera i försämrad upplevd hälsa (Dorsey, Ehrenfried, Finch & Jaegers, 2019). En studie genomförd i Sverige visar att arbetslöshet kan resultera i ekonomisk stress och att detta kan leda till psykisk ohälsa (Brydsten, Hammarström & San Sebastian, 2018). Enligt Janlerts (2016) studie visar flera longitudinella studier på att arbetslöshet kan resultera i psykisk ohälsa. Janlerts studie visar samband mellan arbetslöshet, stress, ångest samt dålig självuppskattning.

2.3 Arbete bland personer med kognitiva funktionsnedsättningar

Socialstyrelsen (2018b) beskriver att arbete kan ses som en meningsfull aktivitet och att arbete för personer med kognitiva funktionsnedsättningar kan minska klyftor gällande levnadsvillkor samt öka känslan av upplevd delaktighet. I prognosen för hur arbetsmarknaden ser ut 2017 - 2019 uppger 66% av de offentliga och 37% av de privata arbetsgivarna att de haft brist på arbetskraft under de senaste sex månaderna (Arbetsförmedlingen, 2018). Samtidigt finns det cirka 66 000 arbetslösa personer med olika funktionsnedsättningar inskrivna på Arbetsförmedlingen, detta under fjärde kvartalet av 2017. Av dessa har 11 200 personer kognitiva funktionsnedsättningar (Arbetsförmedlingen, 2018). En studie av Torres Stone, Sabella, Lidz, McKay och Smith (2018) visar att förvärvsarbete för personer med funktionsnedsättningar genererar ekonomisk frihet, en känsla av meningsfullhet, möjlighet att skapa sociala relationer samt förmåga att se bortom sin egen diagnos. Alexander (2011) beskriver hur flertalet personer med diagnosen mild intellektuell funktionsnedsättning, som är inkluderad i begreppet kognitiva funktionsnedsättningar, är kapabla till ett förvärvsarbete och till ett självständigt arbetsliv. Ytterligare nämner Alexander hur personer med mild intellektuell funktionsnedsättning vanligtvis har kapacitet att utföra alla de aktiviteter som personer utan intellektuell funktionsnedsättning utför. Hall et al. (2005) beskriver vidare att personer med intellektuell funktionsnedsättning inte har ett förvärvsarbete i samma utsträckning som personer utan intellektuell funktionsnedsättning. Personer med intellektuell funktionsnedsättning som har ett förvärvsarbete har oftast inte heller en lika hög lön som personer utan intellektuell funktionsnedsättning (Dorsey et al., 2019).

I Sverige finns daglig verksamhet tillgängligt som sysselsättning för personer i yrkesverksam ålder som har kognitiva funktionsnedsättningar eller som har en förvärvad hjärnskada som orsakat bestående nedsatt begåvning (Socialstyrelsen, 2018b). Dagliga verksamheter ska enligt Socialstyrelsen (2019) verka för att stärka personens arbetsförmåga, med syftet att i största möjliga mån möjliggöra övergång till förvärvsarbete. Trots detta är det endast 0,2% av de 33 000 personer som nyttjar daglig verksamhet som övergått från daglig verksamhet till förvärvsarbete. Socialstyrelsen (2009) beskriver att de inte kan svara för hur många personer som nyttjar daglig verksamhet som har kapacitet att utföra ett förvärvsarbete. Socialstyrelsen beskriver hur tidigare rapporter visar att företrädare av dagliga verksamheter uppskattat att cirka 40% av de som nyttjar deras dagliga verksamheter har förmåga att utföra ett förvärvsarbete. En omfattande anledning till att denna persongrupp inte har ett förvärvsarbete beror enligt Socialstyrelsen (2019) på otillräckligt samarbete mellan olika myndigheter såsom Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Brister i den dagliga verksamheten kan försvåra en övergång från daglig verksamhet till förvärvsarbete.

Personer som har funktionsnedsättningar kan behöva anpassning av arbetsplats samt arbetsuppgifter för att fullt ut kunna utföra sitt arbete och engagera sig i arbetet (Dorsey et al., 2019). Idag kan arbetsgivare eller anställd få bidrag till hjälpmedel eller anpassningar på arbetsplatsen. Lönebidrag kan dessutom ges till arbetsgivare vid anställning av personer med nedsatt arbetsförmåga, vilket kan innefatta personer med funktionsnedsättning (Förordningen om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, SFS 2017:462). Tidigare studier hävdar att anpassningar av arbetsplatser kan resultera i att färre unga personer med funktionsnedsättningar exkluderas från den öppna arbetsmarknaden (Achterberg, Wind, de Boer & Frings-Dresen, 2009). Statistiska centralbyrån (SCB, 2019) uppger att diskriminering är en stor anledning till att personer med funktionsnedsättningar inte arbetar och att den vanligaste diskrimineringsformen är attityder hos arbetsgivarna. Detta överensstämmer med Vornholt, Uitdewilligen och Nijhuis (2013) studie som menar att attityder hos arbetsgivaren och kollegorna är centrala i huruvida personen med funktionsnedsättningar accepteras på arbetsplatsen eller inte.

2.4 Arbetsterapi och arbetsrehabilitering

Enligt Polatajko et al. (2013) är det grundläggande tankesättet inom arbetsterapi att människan är en aktiv varelse som är i behov av aktiviteter. Alla aktiviteter har inverkan på personens hälsa och välmående, och utförandet av aktiviteter ger mening i livet. Vilka aktiviteter som ger mening och välmående hos en person är högst subjektivt. I Occupational therapy practice framework (AOTA, 2014), som används som ramverk för arbetsterapeuter för att tydliggöra yrkesroll och arbetsutförande, är arbetsterapi definierat som användning av aktiviteter i terapeutiskt syfte för att öka delaktighet. Detta avser aktiviteter i hemmet, på arbetet och ute i samhället på både individ- och gruppnivå. Dickie (2014) beskriver hur det är en arbetsterapeuts roll och uppgift att förstå personens utförande av aktiviteter inkluderat arbete, vilken betydelse aktiviteten har för personen och samhället, samt hur aktiviteten är organiserad och genomförd. Polatajko et al. (2013) tillägger att personens intresse och motivation påverkar resultatet av aktivitetsutförandet.

2.4.1 Teoretisk grund

Enligt Argentzell och Leufstadius (2010) har arbetsterapeutiska modeller som uppgift att handleda arbetsterapeuter i det kliniska arbetet. Cohn och Coster (2019) beskriver att arbetsterapeutiska modeller och teorier ska hjälpa arbetsterapeuter att få klarhet i vad som ska undersökas, vilken intervention som ska användas samt hur interventionen kan påverka personen. Nedan redovisas tre arbetsterapeutiska teorier och modeller som används som stöd för att undersöka och analysera en persons upplevelse av aktivitet. Dessa är ValMO-modellen (Erlandsson & Persson, 2014), Model Of Human Occupation, MOHO, (Kielhofner, 2008a) samt Doing, being, belonging och becoming (Wilcock & Hocking, 2015).

2.4.1.1 ValMO-modellen

ValMO-modellen är ett redskap inom arbetsterapiteori som syftar till att beskriva begreppet aktivitet. Detta görs genom att använda de tre triaderna: perspektivtriaden, aktivitetstriaden och värdeetriaden (Erlandsson & Persson 2014). Triaderna används som ett redskap för att förklara begreppet aktivitet och hur aktiviteten kan upplevas. Perspektivtriaden används för att observera aktivitet utifrån olika tidsperspektiv. Aktivitetstriaden fokuserar på samspel mellan person, miljö och aktivitet. Samspelet mellan komponenterna är unikt för varje persons aktivitetsutförande. Enligt Erlandsson och Persson kan en aktivitet ge tre olika aktivitetsvärden som tillhör värdeetriaden. Dessa värden är konkret värde, sociosymboliskt värde och

självbelönande värde. Konkret värde kan beskrivas som det omedelbara resultatet som blir till följd av en aktivitet, till exempel vid aktiviteten diskning ges ett konkret värde, då det blir påtagligt renare direkt. Detta värde kan ses i alla aktiviteter men är mer framstående i vissa. Det sociosymboliska värdet upplevs ofta i aktiviteter som sker i sociala sammanhang och som resulterar i en känsla av gemenskap. Det självbelönande värdet upplevs när en aktivitet ger direkt belöning genom glädje och njutning och ses ofta i kreativa aktiviteter. Dessa aktiviteter återvänder personer gärna till. Alla aktiviteter som utförs av en person har olika aktivitetsvärden och hur framstående dessa värden är anses vara högst subjektivt. Vissa aktiviteter är starkt förknippade med ett värde, men en aktivitet kan inneha alla tre värden, beroende på personen, miljön och aktiviteten (Erlandsson & Persson, 2014).

2.4.1.2 MOHO

MOHO, Model Of Human Occupation, är en arbetsterapeutisk modell som baseras på aktivitetsfokuserad och klientcentrerad teori. I MOHO beskrivs hur motivation och mening påverkar aktivitetsutförandet och måendet hos personen (Kielhofner, 2008a). Kielhofner (2008b) hävdar att viljekraften, som är synonym med motivation, hos en person är individuell och formas utifrån personens kultur, personlighet och i vissa fall funktionsnedsättning. Kielhofner beskriver vidare att personen uppnår bästa möjliga viljekraft om aktivitetsutförandet är anpassat efter personens kapacitet. Viljekraften utgör tillsammans med utförandekapacitet och vanebildning hela människan (Kielhofner, 2008c). Utförandekapacitet påverkas av personens fysiologiska och kognitiva förmågor. Miljöns utformning kan påverka utförandekapaciteten beroende på om miljön anses vara stöttande eller hindrande. Miljön innefattar fysiska rum och platser, föremål som används i miljön samt den sociala miljö som formas av de människor som personen interagerar med. Miljöns inverkan på personen beror på miljöns krav, begränsningar, möjligheter och stöd.

2.4.1.3 *Doing, being, belonging and becoming*

För att beskriva en persons aktivitetsutförande samt hur det relateras till hälsa används begreppen: *doing, being, belonging* och *becoming*. Aktiviteterna som utförs kan kategoriseras in i en eller flera av begreppen (Wilcock & Hocking, 2015). *Doing*, görande, syftar till själva utförandet av en aktivitet och inkluderar bland annat fysiska, självvalda, samt betalda och obetalda aktiviteter (Wilcock & Hocking, 2015). *Being*, varande, innefattar de aktiviteter som uppmanar till eller resulterar i reflektion. Aktiviteten sker vanligtvis utanför en social kontext

och innefattar begrundande över dåtid, nutid och framtid och kan ses som självreflektion. Begrundandet kan inkludera problemlösning och beslutsfattande. *Belonging*, tillhörande, kan upplevas när en person känner tillhörighet till andra, såväl familj som vänner och kollegor. Att uppleva *belonging* innebär att känna sig delaktig i en social kontext, eller att uppleva gemenskap. *Belonging* är ytterligare starkt förknippat med känslor av trygghet, acceptans och glädje. *Becoming*, blivande, inkluderar de aktiviteter som syftar till personlig utveckling och att nå sin fulla potential (Wilcock & Hocking, 2015).

2.4.2 *Arbetsterapeutisk arbetsrehabilitering*

Arbetsterapeuter arbetar bland annat med personer som vill börja arbeta, eller återgå till ett arbete (King & Olson, 2014). Arbetsterapeutisk arbetsrehabilitering beskrivs av World Federation of Occupational Therapists [WFOT] (2016) som en insats där arbetsterapeuter genom arbetsterapeutiska interventioner har som målsättning att se till att personen återgår till, eller påbörjar, ett produktivt arbete som utförs säkert och upplevs som meningsfullt av personen. Dorsey et al. (2019) förklarar att arbetsterapeuters mål vid arbetsrehabilitering ska vara att personen upplever delaktighet i sitt arbetsutförande.

Innan val av intervention utför arbetsterapeuter bedömningar av personens arbetsförmåga där den fysiska och sociala miljön kartläggs för att identifiera aspekter i miljön som kan påverka personens arbetsutförande (Kielhofner et al., 2008). Personens vanor, rutiner och beteende kartläggs för att undersöka dess inverkan på arbetsförmåga (AOTA, 2014). Det finns olika bedömningsinstrument som kartlägger personens subjektiva syn på den egna arbetsförmågan. Vissa bedömningsinstrument som används för att kartlägga arbetsförmågan undersöker personens olika arbetsrelaterade färdigheter genom observation (Kielhofner & Cahill et al., 2008). Det finns ytterligare bedömningsinstrument som används för att kartlägga hur personen upplever sin arbetsmiljö och vilken inverkan arbetsmiljön har på arbetsutförandet (Kielhofner & Forsyth et al., 2008). Arbetsterapeuter gör bedömningar av arbetsförmågan genom att simulera arbetsliknande aktiviteter, samt genom interventioner som fokuserar på att aktivitetsträna i arbetsliknande situationer (Bade & Eckert, 2008).

Resultatet av bedömningen används som underlag eller stöd vid vidare interventioner. Arbetsterapeuter arbetar med interventioner inriktade på arbetsrehabilitering som bland annat innefattar ergonomi, arbetsplatsanpassningar och arbetsmiljöutvärderingar för att förebygga arbetsskador. Interventionerna kan även syfta till kompensering av fysiska såväl som kognitiva

funktioner hos personen, och kompensatoriska insatser kan utgöras av hjälpmedel till personen (Dorsey et al., 2019).

Arbetsterapeuter arbetar med arbetsrehabilitering på myndigheter, vårdcentraler och ute på arbetsplatser (Dorsey et al., 2019). Arbetsförmedlingen är ett exempel på arbetsplats där arbetsterapeuter arbetar för att bistå med arbetsrehabilitering. Dessa insatser innefattar råd gällande anpassade arbetsuppgifter samt arbetsrelaterade hjälpmedel (Arbetsförmedlingen, u.å).

Enligt Bade och Eckert (2008) studie om arbetsrehabilitering är det av stor vikt att finna en balans mellan personens förmågor och arbetsplatsens krav för att optimera aktivitetsutförandet.

2.4.3 Arbetsterapeutisk rehabilitering för personer med kognitiva funktionsnedsättningar

Vid återgång till, eller påbörjan av ett förvärvsarbete bland personer med kognitiva funktionsnedsättningar bör bedömning av arbetsförmåga göras (Eklund & Hansen Falkdal 2015). Eklund och Hansen Falkdal menar att bedömningen av en persons arbetsförmåga innebär att samspelet mellan person, aktivitet och miljö kartläggs.

Arbetsterapeuter arbetar på dagliga verksamheter med att efter personens förmåga, stötta och möjliggöra till arbete och arbetsliknande aktiviteter. På dagliga verksamheter utformar arbetsterapeuter kognitivt stöd för att underlätta planering och utförande av aktiviteter och förskriver hjälpmedel för att underlätta aktivitetsutförande (Socialstyrelsen, 2018b). Leufstadius (2018) studie om personer med kognitiva funktionsnedsättningar upplevelse av daglig verksamhet lyfter att deltagarna upplevde den dagliga verksamheten som en meningsfull aktivitet och som ett substitut för förvärvsarbete. Leufstadius beskriver vidare hur den dagliga verksamheten i många avseenden fyllde samma funktion som ett förvärvsarbete för deltagarna, förutom när det gällde lön då daglig verksamhet inte är en avlönad sysselsättning.

I en tidigare kandidatuppsats gällande arbetsrehabilitering och dess betydelse för personer med funktionsnedsättning, framkom att arbetsrehabilitering haft en positiv inverkan på den upplevda hälsan. Förvärvsarbetet resulterade i att sociala kontakter och rutiner stärktes samt att personerna upplevde sig mer delaktiga (Chronwall & Thomasson, 2013). Interventioner med fokus på arbetsrehabilitering för personer med kognitiva funktionsnedsättningar har enligt en tidigare studie visat sig ha stark evidens (Smith, Atmatzidis, Capogreco, Lloyd-Randolfi &

Seman, 2017). Studien påvisade att interventioner som syftade i att ge individuellt stöd för att finna en lämplig arbetsplats samt att få individuellt stöd på arbetsplatsen gav gott resultat. Smith et al. (2017) beskriver hur arbetsrehabilitering för personer med kognitiva funktionsnedsättningar är ett högst aktuellt ämne för arbetsterapeuter och att ytterligare forskning inom området bör göras.

För att utforma en lämplig arbetsrehabilitering bör arbetsterapeuter utgå från personen och dess upplevelser samt arbeta klientcentrerat (Dorsey et al., 2019). Av denna anledning anser författarna att det är av stor relevans att undersöka upplevelsen av förvärvsarbete för personer med kognitiva funktionsnedsättningar. Som tidigare nämnt finns forskning som visar effekten av arbetsrehabilitering för personer med kognitiva funktionsnedsättningar och det finns även forskning gällande personer med kognitiva funktionsnedsättningars upplevelse av daglig verksamhet (Leufstadius, 2018; Smith et al., 2019).

Det är ovanligt att personer med kognitiva funktionsnedsättningar har ett förvärvsarbete på den öppna arbetsmarknaden och det saknas enligt författarnas vetskap forskning om hur personer med kognitiva funktionsnedsättningar upplever förvärvsarbete. Avsaknaden av kunskap inom området är en stark motivering till varför en studie om personer med kognitiva funktionsnedsättningars upplevelse av förvärvsarbete behövs.

3 Syfte

Syftet med studien var att undersöka hur personer med kognitiva funktionsnedsättningar upplever sitt nuvarande förvärvsarbete samt betydelsen av att ha ett förvärvsarbete i allmänhet.

4 Metod

4.1 Design

Studien utformades efter kvalitativ design. Ansatsen för studien var induktiv vilket innebär att författarna började i empirin, således att så objektivt som möjligt studera det insamlade materialet och utifrån denna kunskap dra slutsatser eller skapa teoretiska begrepp (Priebe & Landström, 2017). Datainsamlingen skedde genom semistrukturerade intervjuer och då detta genomfördes vid ett tillfälle per deltagare innebär det att studien var en tvärsnittsstudie (Kristensson, 2014).

4.2 Urval och rekrytering

Deltagarna för studien rekryterades via ett typiskt avsiktligt urval, vilket innebär att de kontaktades då författarna ansåg att de kunde tillföra kunskap till studiens syfte (Kristensson, 2014). Inklusionskriterier för deltagande i studien var att deltagaren hade kognitiva funktionsnedsättningar, var anställd på en utvald arbetsplats, var över 18 år samt att deltagaren hade verbal kommunikationsförmåga.

Författarna hade sedan tidigare kännedom om arbetsplatsen där deltagarna rekryterades då den uppmärksammats i media eftersom samtliga anställda har kognitiva funktionsnedsättningar. Författarna kontaktade ägaren av arbetsplatsen via mail. Efter att ägaren gett sitt samtycke till ett möte träffade författarna en av de två verksamhetscheferna. Under mötet informerades verksamhetschefen om syftet med studien. Verksamhetschefen gav sitt godkännande till författarna att fråga de anställda om de önskade delta i studien. Verksamhetschefen uttryckte önskan om att ett informationsbrev om studien samt att samtyckesblankett skulle skrivas på lättläst svenska anpassat efter deltagarnas läsförmåga. Efter diskussion bestämdes att verksamhetscheferna skulle fungera som mellanhand genom att förklara det som deltagare eventuellt inte förstod i det givna informationsbrevet och/eller samtyckesblanketten. Ytterligare bestämdes gemensamt att intervjuerna skulle ske på arbetsplatsen för att deltagarna skulle känna sig så bekväma och trygga som möjligt. Efter mötet mailade författarna ett informationsbrev (se bilaga 1) till verksamhetscheferna att dela ut till de anställda för att undersöka huruvida intresse fanns för att delta i studien. Författarna kontaktade verksamhetscheferna efter en vecka och meddelades att samtliga åtta anställda önskade delta i studien. Datum för intervjutillfällen bokades in tillsammans med verksamhetscheferna. Vid intervjutillfälle delades skriftlig samtyckesblankett ut (se bilaga 2). Deltagarna fick muntlig information om samtyckesblanketten (se bilaga 3), innan påbörjad intervju, som komplement för den skriftliga

samtyckesblanketten. Muntlig komplettering ansågs lämpligt då läsförmågan varierade bland deltagarna.

4.3 Deltagare

I studien deltog totalt åtta deltagare. Medelåldern för deltagarna var 25 år, kvinnor och män var jämnt representerade. Samtliga deltagare hade någon form av kognitiv funktionsnedsättning. Deltagarna kom i kontakt med arbetsplatsen via Arbetsförmedlingen eller via privata kontakter. Alla deltagare hade arbetat på arbetsplatsen sedan den öppnade för cirka två år sedan. Samtliga deltagare hade en visstidsanställning som varierade mellan 50 - 75%. Samtliga anställda fick lön enligt kollektivavtal och detta möjliggjordes via lönebidrag från Arbetsförmedlingen, via sponsorer och via inkomster från verksamheten. Arbetslivserfarenheter i deltagargruppen varierade. Vissa hade erfarenhet från liknande yrken, några hade erfarenheter från arbetsplatser som inte tillhörde samma bransch och andra deltagare påbörjade sin anställning direkt efter gymnasiet. Ett antal deltagare hade tidigare erfarenheter av arbetslöshet.

4.4 Datainsamling

En intervjuguide användes med frågor som ämnade att undersöka studiens syfte (se bilaga 4), och en provintervju med verksamhetscheferna genomfördes för att säkerställa att utformningen av intervjufrågorna var passande för deltagarna. Efter provintervjun med verksamhetscheferna reviderades intervjuguiden för att frågorna skulle lämpa sig bättre för deltagarna. Revideringen innebar att frågor förtydligades med enklare språk, kortare meningar eller med tydligare följdfrågor. Datainsamlingen för studien skedde genom semistrukturerade intervjuer. Användningen av semistrukturerade intervjuer innebar att alla deltagare fick samma frågor men att det fanns utrymme att uttrycka sig fritt. Författarna behövde inte heller ställa intervjufrågorna i en viss ordningsföljd och det fanns utrymme för följdfrågor (Kristensson, 2014). Intervjuerna var individuella, varade i 20 – 60 minuter och tog plats på en avskild del av deltagarnas arbetsplats. Intervjuerna skedde under deltagarnas arbetstid. Författarna medverkade vid samtliga intervjuer, och delade upp ansvaret så att en författare intog en ledande roll som intervjuare och den andra antecknade och ställde eventuella följdfrågor. Författarna ansvarade för fyra intervjuer var och alla intervjuer spelades in. En intervju genomfördes på engelska då detta var deltagarens modersmål.

4.5 Dataanalys

Allt intervjumaterial transkriberades och den intervju som genomförts på engelska transkriberades först på engelska och översattes sedan till svenska, för att anonymisera deltagaren samt för att underlätta analysprocessen för författarna. Författarna valde att lyssna igenom och korrekturläsa transkriberingarna innan påbörjan av analys.

För att analysera data från de semistrukturerade intervjuerna användes en kvalitativ innehållsanalys. Analysen skedde genom triangulering, vilket innebär att författarna analyserade data på varsitt håll (Kristensson, 2014). Det som står i centrum vid en kvalitativ innehållsanalys är att identifiera mönster i en text samt att likheter och skillnader dokumenteras i kategorier och teman (Lundman & Graneheim, 2017). Författarna valde en manifest innehållsanalys. En manifest innehållsanalys fokuserar på likheter och skillnader som syns tydligt i texten (Kristensson, 2014). När författarna analyserade de transkriberade intervjuerna hade de i åtanke att inte ta ett stycke av texten ur sitt sammanhang utan att ta hänsyn till det som står innan och efter och använde sig därför av citat från deltagarna. Vid analysen användes några av de begrepp som är centrala i en kvalitativ innehållsanalys: meningsenhet, kondensering, kodning och kategorisering. Meningsenhet ses som den en del av texten som är meningsbärande och som rymmer betydelse. Meningsenheterna varierade i längd och behövde kondenseras, utan att det betydelsefulla för meningsenheten försvann. Varje kondenserad meningsenhet blev vidare försedd med koder relevanta för meningsenheten. Kodens avsikt var att på ett kortfattat sätt beskriva meningsenhetens innehåll. Flera koder som hade liknande innehåll eller innebörd sorterades vidare in i subkategorier. Slutligen sorterades subkategorierna in i kategorier (Lundman & Graneheim, 2017). Utdrag ur kodningsprocessen finns tillgängliga i tabell 1.

Intervjutext meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Subkategori	Kategori
<i>M: Vad skulle du säga är det bästa med att</i>	Det bästa med att jobba här är att ingen dag är den	Arbetet är nyanserat, rutinskapande	Rutiner	Utförande av arbetsuppgifter

<i>jobba? Alltså här på X (arbetsplatsen)?</i>	andra lik, att man utvecklas varje dag och att man kommer in i rutiner.	och utvecklande.		
<i>D: Ingen dag är den andra lik. Man utvecklas varje dag. Man kommer in i rutiner och så, man vet vad man ska göra.</i>				
<i>M: men vad skulle du säga är det bästa med att jobba här?</i>	Det bästa med denna arbetsplats är att det är en öppen stämning, vi skojar mycket och det är högt i tak och inga konflikter.	Öppen och glädjefylld stämning.	Gemenskap	Social interaktion
<i>D: att det är öppen stämning, det skojar mycket och liksom och alla trivs här, det är inga konflikter mellan kollegor och det är liksom högt i tak.</i>				
<i>M: hur tror du att du skulle må om du inte hade ett jobb att gå till, om du var arbetslös?</i>	Utan arbete skulle det varit jättejobbigt. Jag har varit den situationen i en period. Då börjar jag tvivla på min förmåga och det skapar ångest. Man vill ju känna att man gör något meningsfullt.	Arbetslöshet resulterar i ångest. Behov av att känna meningsfullhet.	Utan arbete	Arbetets konsekvenser på måendet
<i>D: det skulle vara jättejobbigt och inte, jag har ju varit i den situationen också liksom, i en period så att, det, då börjar ju jag i alla fall tvivla på min förmåga och det skapar ju ångest i sig, man vill ju känna att man, att man gör någonting meningsfullt liksom.</i>				

Tabell 1: Exempel på utförande av kodningsprocess, där M står för “Mimmi” eller “Mathilda” som intervjuar, och D står för “deltagare”.

4.6 Forskningsetiska överväganden

När en uppsats ska skrivas är det viktigt att ta hänsyn till vissa forskningsetiska principer (Kristensson, 2014). Dessa är *autonomiprincipen*, *nyttoprincipen*, *inte skada-principen* och *rättvisprincipen* (Beauchamp & Childress, 2001; Kristensson, 2014). Informationen som delades ut till deltagarna anpassades i enlighet med *autonomiprincipen* som menar att informationen ska vara anpassad till utvald grupp (Kristensson, 2014). Informationen innehöll en förklaring av studiens syfte, upplägg, vilka metoder som skulle användas samt vad som förväntades av deltagarna. Deltagarna informerades om att deltagandet i studien var helt frivilligt samt att deltagarna fick avsluta sin medverkan i studien när som helst utan att behöva motivera varför. I överensstämmelse med *nyttoprincipen* övervägdes det om det fanns risk för skada eller besvär med studien. Efter noga övervägande konstaterade författarna att det alltid kunde finnas en risk för skada eller besvär men att dessa var ringa samt inte övervägde det positiva som studien kunde tillföra. Då författarna följde *inte skada-principen* minimerades risken för skada och besvär ytterligare. I enlighet med *inte skada-principen* följdes aktuell lagstiftning, *Lag om etikprövning av forskning som avser människor* (SFS 2003:460), angående sekretess och datahantering (Kristensson, 2014). Deltagarna informerades om konfidentialitet vilket innebär att informationen förvaras på ett säkert sätt så inte obehöriga fått tillgång till informationen samt att informationen kommer avidentifieras. Deltagarna informerades om att citat kommer förekomma i studien och att dessa citat kommer avidentifieras. Skriftligt godkännande inhämtades från alla deltagarna, även detta i enlighet med *inte skada-principen*. Enligt *rättvisprincipen* behandlades deltagarna jämlikt och alla deltog i studien under samma förutsättningar.

4.7 Förförståelse

Husserl (1995) menar att den förförståelse som författaren besitter gällande det fenomen som ska studeras bör åsidosättas. Husserl hävdar vidare att åsidosättande av den förutfattade förståelsen är nödvändig för att kunna få fram så sanningsenliga data som möjligt. Författarna hade detta i åtanke då de sedan tidigare har erfarenheter av att arbeta med personer med kognitiva funktionsnedsättningar: inom daglig verksamhet, på LSS-boende och på praktikplatser. Dessa tidigare arbetslivserfarenheter påverkade författarnas val av forskningsämne och metodval. Författarna har under dessa erfarenheter fått insikt i hur stress och oro kan yttra sig hos denna persongrupp, samt vilken sorts samtalspedagogik som är passande. Denna sorts förförståelse ansåg författarna vara lämplig att ha med sig i sitt arbete.

Författarna var väl medvetna om sin förförståelse och lade stor vikt vid att inte låta tidigare erfarenheter påverka datainsamlingen eller dataanalysen på ett vinklat, för författarna eller verksamheten, fördelaktigt sätt.

5 Resultat

Deltagarna beskrev det nuvarande arbetet som en betydelsefull aktivitet som resulterade i upplevd delaktighet, gemenskap och hälsa. Arbetet gav ökad ekonomisk frihet och sågs som en viktig förutsättning för att utöka sina framtida möjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Ytterligare beskrevs skapandet av rutiner samt självbestämmande som en viktig aspekt. Efter analysen av de transkriberade intervjuerna delades deltagarnas upplevelser in i tre kategorier: *Sociala interaktioner*, *Utförande av arbetsuppgifter* samt *Arbetets konsekvenser på måendet*, se tabell 2.

Kategorier	Subkategorier
Sociala interaktioner	Bemötande
	Gemenskap
	Samarbete
Utförande av arbetsuppgifter	Rutiner
	Arbetstempo
	Självbestämmande
	Tillfredsställande resultat
Arbetets konsekvenser på måendet	Med arbete
	Utan arbete

Tabell 2: En sammanställning av resultatets kategorier samt subkategorier.

5.1 Social interaktion

Resultatet visade att en stor anledning till varför deltagarna ville arbeta var för att känna en gemenskap med andra. Deltagarna tog upp hur både interaktionen mellan anställda samt med gäster påverkade hur deltagarna mådde på arbetet. Vidare framhövdes det hur samarbetet mellan anställda spelade en stor roll för måendet hos deltagarna. Från intervjuerna kunde tre subkategorier urskiljas från kategorin Social interaktion. Dessa var *Bemötande*, *Gemenskap* och *Samarbete*.

5.1.1 Bemötande

Merparten av deltagarna nämnde bemötande av någon form. Resultatet visade tre sorters bemötande: bemötande gällande gäster, bemötande mellan kollegor samt bemötande på tidigare arbetsplatser i förhållande till den nuvarande. Deltagarna framhövde vikten av ett bra bemötande mellan parterna, oavsett om det gällde en gäst eller kollega, för att alla ska trivas och må bra. Konstruktiv kritik mellan kollegor värdesattes bland deltagarna som ansåg att deras kommunikation och bemötande gentemot varandra bidrog till en bra stämning på arbetsplatsen. Ett gott bemötande var en stor anledning till den upplevda trivseln och ansågs vara en viktig komponent för att skapa en bra arbetsmiljö. Flera deltagare berättade även att det var roligt när gästerna visade sin uppskattning gällande de anställdas arbete.

En deltagare beskrev hur de anställdas energi gentemot gäster var av stor vikt och påverkade gästernas upplevelse. Deltagaren förklarade hur hen värdesatte gästernas åsikter och därmed gjorde sitt yttersta för att skapa en så positiv upplevelse som möjligt för gästerna.

“Det är viktigare att vad man ger caféet för, att man ger en härlig energi och sånt. ‘Glad att ni är här’ och sånt och inte bara ‘jaha välkommen’ och att man är sur och sånt. Man ska visa att man är jätteglad och sånt.”

Deltagarna berättade om det bemötande de mötts av på tidigare arbetsplatser och hur det påverkade deltagarna i deras mående på deras nya arbetsplats. Några deltagare talade om tidigare arbetslivserfarenheter och hur bemötandet från både kollegor såväl som chefer varit bristfälligt och bidragit till exkludering och psykisk ohälsa. Deltagarna beskrev hur den nuvarande arbetsplatsen upplevdes som accepterande och inkluderande.

“Jag vet att det här är en arbetsplats som funkar och accepterar en, att ibland går det fel och ibland går det snett och ibland tar det längre tid än vanligt och sådär, vilket är ganska ovanligt. Det förekommer inte på så många arbetsplatser. Det är också svårt att vänja sig vid det, att vänja sig vid tanken att det är okej att göra fel.”

“...Typ på mitt gamla jobb var det ett par kollegor som brukade prata med varandra och när jag dök upp blev de tysta och när jag kommer hit så är ingen tyst, dom kommer fram till mig och bara 'Hej är det med dig? Är allt bra?'”

5.1.2 Gemenskap

Flera deltagare berättade att de upplevde stämningen på arbetsplatsen som öppensinnad och glädjefull och att detta bidrog till en känsla av gemenskap, samt att deltagarna upplevde sig jämlika. Deltagarna beskrev att de funnit en gemenskap i att träffa kollegor med liknande funktionsnedsättningar och att detta resulterade i en medvetenhet och acceptans i arbetslaget. Några deltagare uttryckte att gemenskapen medfört att de fått en ökad tillit till människor. Flertalet deltagare uttryckte även ett ökat välmående av arbetet med kollegorna och beskrev att en avsaknad av kollegor kunde resultera i psykisk ohälsa.

“Det är öppen stämning, det skojar mycket och liksom och alla trivs här, det är inga konflikter mellan kollegor och det är liksom högt i tak.”

Det uttrycktes vidare att deltagarnas olikheter bidrog till en känsla av gemenskap. Deltagarna var medvetna om allas behov och styrkor och arbetade utifrån de förutsättningarna. Flera deltagare berättade om hur gemenskapen bidrog till ett bättre självförtroende gällande utförandet av arbetet.

“Vi är alla annorlunda men vi vet också att vi alla är likadana. Så vi hjälper varandra, vi vet att alla gör misstag och att vi är mänskliga, och om vi kan jobba här, så kan vi jobba var som helst.”

En deltagare berättade om hur hen ansåg att gemenskapen på arbetsplatsen kunde ge inspiration och motivation för personer med funktionsnedsättningar till att söka sig ut i arbetslivet.

“Jag tror att dom känner att 'det finns en möjlighet för mig också', det är inte omöjligt liksom. Annars är det lätt att tänka 'jag är ensam i min situation och att det är ingen som kommer vilja ha mig på sin arbetsplats för att jag inte kan utföra vissa saker'”.

5.1.3 Samarbete

Flera deltagare nämnde vikten av att hjälpa och stötta varandra, och att det var något som skedde frekvent på arbetsplatsen. Det nämndes att det var viktigt med samarbete för att arbetet skulle optimeras och utföras så effektivt som möjligt. Deltagarna beskrev även hur ett gott samarbete resulterade i att alla i arbetslaget bidrog och att ingen lämnades utanför. En deltagare berättade hur utbildning mellan kollegor gällande olika arbetsmoment var en del av det dagliga samarbetet på arbetsplatsen och att det underlättade det gemensamma arbetet. Flera deltagare talade om hur ett samarbete baserades på en tvåvägskommunikation, där det var viktigt att deltagaren skulle vara mottaglig för att kunna be om hjälp såväl som att kunna hjälpa.

“Asså ja, asså om man ser att jag har det stressigt så kommer dom och hjälper dig. Det är ingen som skiter i dig. Eller vad man ska säga, alla hjälps åt.”

Det påtalades att det fanns tillfällen när samarbetet inte alltid fungerade och en deltagare berättade hur de hanterade de situationerna. En deltagare beskrev hur bristen på samarbete ofta uppstod i de situationer då arbetstempot var högt och möjligheten till kommunikation var minskad.

“Nä, det enda negativa här är när... icke-kommunikation! Det finns ögonblick när vi inte kommunicerar, när vi brukar tappa kollen på beställningarna som vi gör. (...) Det har hänt. Vi lär oss alla från våra misstag och hjälper varandra.”

5.2 Utförande av arbetsuppgifter

Resultatet visade att det fanns flertalet komponenter gällande utförandet av arbetsuppgifter som deltagarna både uppskattade samt inte uppskattade. Efter analysen delades dessa komponenter in i fyra subkategorier: *Rutiner, Arbetstempo, Självbestämmande* samt *Tillfredsställande resultat*.

5.2.1 Rutiner

Flera deltagare beskrev att det var skönt att ha rutiner och att vetskapen om vad som skulle hända under arbetsdagen skapade kontinuitet och en känsla av välmående. Flertalet deltagare hade som rutin att mentalt planera sin arbetsdag inför arbetspasset på morgonen. Det framkom att flera rutiner avseende utförandet av arbetsuppgifter uppkommit och att dessa rutiner hade en positiv inverkan på deltagarna. Vidare uttrycktes det att det var omständligt och påfrestande när saker inte var på sin rätta plats och när rutinerna avbröts. Avbrott i rutiner kunde upplevas negativt och stressande.

“Ingen dag är den andra lik. Man utvecklas varje dag. Man kommer in i rutiner och så, man vet vad man ska göra.”

5.2.2 Arbetstempo

Ett flertal deltagare beskrev att de uppskattade när det var mycket gäster, då det fanns många arbetsuppgifter och de upplevde att tiden gick fortare. Deltagarna berättade om hur de upplevde att det var tråkigt utan gäster och att de kunde uppleva rastlöshet när det var bristfälligt med arbetsuppgifter. Några deltagare uttryckte att det kunde bli stressigt när det var högt arbetstempo. Deltagare med tidigare arbetslivserfarenhet beskrev den nuvarande arbetsplatsen som lugnare och mindre stressig. Flera deltagare beskrev vidare vikten av att få utföra arbetsuppgifter i sin egen takt och att få återhämta sig efter ett ansträngande arbetspass. Vissa deltagare ansåg sig arbeta lagom mycket och vissa uttryckte en önskan om utökade arbetstider.

“Jag tycker det är bäst när det är mycket folk, då är det mycket att göra. (...) då går tiden fortare också.”

5.2.3 Självbestämmande

Många deltagare beskrev värdet av att få bestämma sin egen arbetstakt, att få friheten att välja nya recept samt att få vara delaktiga i utformandet av menyn. En deltagare uttryckte glädje över att få förtroende av verksamhetscheferna att ansvara för sitt eget arbete. Deltagaren uttryckte hur hen tolkade verksamhetschefernas förtroende som att hen utförde ett bra arbete och att de litade på hen.

“Alltså jag har ju väldigt stora friheter, kommer jag med något förslag, liksom vad vi ska sälja här, så får jag oftast testa. (...) Det är väldigt, både ovant och roligt.”

5.2.4 Tillfredsställande resultat

Flertalet deltagare uttryckte att de kände glädje och tillfredsställelse när något de skapat såg tilltalande ut. Deltagarna uppskattade att göra rätter som var färgglada, och framhävde att estetiken var av stor vikt, både för egen del men även för gästerna. Det uttrycktes att arbetsuppgifter som gick snabbt att genomföra gav direkt tillfredsställelse. Vidare berättade en deltagare om glädjen som kändes efter uppskattning från gäster, och att deltagaren kände en arbetsstolthet när gäster fotograferade rätterna.

“Och av rätterna som vi gör så är ju (...), tycker jag är väldigt färgglad, som jag gillar att göra. Det är ju väldigt färgglad, det är därför jag gillar den.”

“Alla arbetsuppgifter är ju roliga på sitt sätt men vissa säger ju att det är tråkigt att städa men jag är en sån som gillar att försöka få det sorterat och rent och fint, på ett sätt är det ju också trevligt att göra.”

5.3 Arbetets konsekvenser på måendet

I resultatet framkom det hur arbetet och bristen av arbete påverkade deltagarnas upplevda mående och hälsa. Deltagarna berättade om varför de valt att arbeta och varför det var viktigt att ha ett arbete, samt vad de hade gjort utan arbete. Två subkategorier framkom gällande arbetets konsekvenser på måendet: *Med arbete* och *Utan arbete*.

5.3.1 Med arbete

Flera av deltagarna beskrev hur de kände välmående på väg till jobbet, att de kände sig redo vid uppvaknande och att de såg fram emot att träffa sina kollegor. Efter avslutat arbetspass upplevde några deltagare en skön trötthet och vissa uppgav att de mådde bra av att känna att de var nöjda med sin prestation under dagen. Vissa såg arbetet som en möjlighet att fördröja studier och andra såg det nuvarande arbetet som en grundläggande faktor för att få arbetslivserfarenhet och göra sig mer attraktiva på arbetsmarknaden. Några deltagare berättade om en ansvarskänsla gentemot kollegor som arbetet resulterat i och att en viss oro kunde kännas för vad som skulle

hända om deltagarna blev sjuka och inte kunde arbeta. Flera deltagare nämnde hur arbetet bidragit till ökad upplevd hälsa och en deltagare uppgav att hen aldrig varit så lycklig som nu, mycket tack vare arbetet.

Flera deltagare uppgav ekonomiska skäl som det huvudsakliga incitamentet för att ha ett arbete. Vidare berättade flera deltagare om vikten att kunna betala för sig själv, att kunna betala sin hyra och om känslan av att bidra till samhället.

“Det är att man har någonting att göra liksom att man kan försörja sig själv tycker jag, att man har, känner att man har ett ställe som man är omtyckt på och ja kan göra en del för samhället eller ja.”

En ytterligare stark motivation till att arbeta som återkom flera gånger var känslan av meningsfullhet. En deltagare berättade om hur upplevelsen av att göra något för andra, såväl gäster som kollegor, var en bidragande faktor till arbetslust och arbetsvilja.

“Det är ju roligt att folk uppskattar det, absolut. Det är ju det som driver en framåt också. (...) man känner att man gör ett bra jobb och känner sig betydelsefull.”

“Du vet om jag har haft många kunder och en bra dag av att servera folk du vet, och om jag känner att jag gjorde ett bra jobb, då känner jag mig okej. Jag känner mig toppen!”

5.3.2 Utan arbete

När deltagarna fick frågan om vad de hade gjort om de inte arbetade uppgav några deltagare att de gärna hade studerat eller försökt läsa upp sina betyg. Flera deltagare uppgav att de antagligen varit arbetslösa och att arbetslösheten hade resulterat i psykisk ohälsa. Många deltagare nämnde att förlusten av arbete antagligen hade resulterat i social isolering, aktivitetsobalans och depression.

“Ja, kanske, tittat på tv, legat i min säng, äta lite, mat och sånt och gå och handla kanske, nånting. Ja det är inte mycket att göra hemma när man inte har ett jobb.”

Vissa deltagare talade om tidigare erfarenhet av att vara arbetslös och hur det hade påverkat deras mående och hur arbetslösheten påverkat deras självkänsla.

“Det skulle vara jättejobbigt och inte, jag har ju varit i den situationen också liksom i en period så att, det, då börjar ju jag i alla fall tvivla på min förmåga och det skapar ju ångest i sig, man vill ju känna att man, att man gör någonting meningsfullt liksom.”

En deltagare berättade om sin upplevelse av att vara arbetslös och hur hen upplevde att den nuvarande arbetsplatsen återskapade hens självförtroende.

“Jag skulle antagligen mest gå på intervjuer och intervjuer, jag skulle, jag tror att jag skulle, jag skulle förlora all mitt självförtroende. Här fick jag tillbaka mitt självförtroende. Förut var jag arbetslös i typ två år, jag var deprimerad. Jag var tvungen att gå till en psykolog och jag går aldrig till en psykolog. Men efter att jag fick det här stället, så är det här stället min psykolog.”

6 Diskussion

6.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka hur personer med kognitiva funktionsnedsättningar upplever sitt nuvarande förvärvsarbete samt betydelsen av att ha ett förvärvsarbete i allmänhet. Studien visade att förvärvsarbetet var en aktivitet som gav deltagarna utökad ekonomisk frihet och medförde att de upplevde sig delaktiga i samhället. Vidare beskrev deltagarna hur förvärvsarbetet gav en känsla av meningsfullhet. Deltagarna uppgav att de genom arbetet funnit en gemenskap som vidare bidragit till en känsla av välmående. Rutinskapandet och resultatet av rutiner i relation till arbetet diskuterades, och deltagarna framhävde att rutinerna var en viktig del för ett bra utförande av arbetsuppgifter.

6.1.1 Med arbete

Resultatet visade att deltagarna hade flera olika anledningar till att arbeta. Två stora anledningar till att arbeta var att förvärvsarbetet resulterade i ekonomisk vinning och meningsfullhet. Dessa fynd kommer diskuteras separat nedan.

6.1.1.1 Ekonomisk vinning

Upplevelsen av de utökade ekonomiska möjligheterna som förvärvsarbetet resulterade i var en stark motivation till arbete. Förvärvsarbetet gav deltagarna ekonomisk frihet på så sätt att deltagarna kunde betala hyra och hushållsutgifter, men även bekosta nöjesaktiviteter.

Aktiviteter som utmynnar i självförsörjning, såsom förvärvsarbete, är synonymt med det Wilcock och Hooking (2015) benämner som *doing*. Vidare beskriver Wilcock och Hocking *doing* som fundamentala aktiviteter för hälsa. Den egna ekonomiska vinningen deltagarna fick var starkt sammanlänkad med den positiva känslan av att kunna ge tillbaka till samhället. Resultatet som visade att lönen var en stark motivation och drivkraft för arbetet överensstämmer med tidigare studier (Chronwall & Tomasson, 2013; Jensen, 2006; Mahoney & Roberts, 2009). Erlandsson och Persson (2014) beskriver förvärvsarbete som en aktivitet som ofta utmynnar i konkret värde då den ger ett påtagligt resultat och att det påtagliga resultatet kan vara en stark motivation till att utföra aktiviteten. Erlandsson och Perssons teori överensstämmer med resultaten från studien då deltagarna upplevde lönen som en stark motivation till att arbeta. Resultatet stämmer överens med Torres Stone et al. (2018) som menar att förvärvsarbete för personer med funktionsnedsättningar utmynnar i ekonomiska utökade möjligheter. För att kunna bli en del av den öppna arbetsmarknaden och därmed få större möjligheter till ett förvärvsarbete, ansåg vissa att det nuvarande förvärvsarbetet var en förutsättning för vidare erfarenheter. Denna strävan efter fler arbetslivserfarenheter och efter ökade chanser att få ett förvärvsarbete kan likställas vid Wilcock och Hocking (2015) *becoming*, som syftar till att personen utför en aktivitet för att uppnå personlig utveckling. Coakley och Bryze (2018) hävdar att förvärvsarbete resulterar i en känsla av delaktighet och att det även medför ekonomiskt bidragande till samhället.

6.1.1.2 Meningsfullhet

Resultatet visade att känslan av att göra något meningsfullt var en stor anledning till att deltagarna ville arbeta. Deltagarna ansåg att förvärvsarbetet var en meningsfull aktivitet som var av stor betydelse för den upplevda hälsan. Vidare beskrev deltagarna hur meningsfullhet upplevdes när de utförde handlingar för andras skull, såväl gäster som kollegor. Deltagarna var måna om hur de omgivande personerna på arbetsplatsen mådde och ansåg att det var högst meningsfullt att ge gästerna en positiv upplevelse. Dessa faktorer var en viktig motivation för att arbeta.

Att deltagarna upplevde meningsfullhet när de utförde handlingar för andra kan kopplas till Allan, Duffy och Collisson (2018) studie som visar att arbete som utförs för att hjälpa andra upplevs som meningsfullt. Resultatet överensstämmer med Kielhofner (2008a) som beskriver att både mening och motivation påverkar en persons aktivitetsutförande. Resultatet överensstämmer med Brown et al. (2001) studie om förvärvsarbete som hävdar att motivationen att arbeta ökar om förvärvsarbetet upplevs som meningsfullt. Brown et al. (2001) hävdar att arbetsterapeuter kan hjälpa personer att etablera och utföra förvärvsarbete som för personen upplevs som meningsfullt genom att uppmuntra till autonomi samt genom att skapa en arbetsplats med varierade och anpassade arbetsuppgifter. Även Baum et al. (2015) och Wilcock (2015) menar att när en aktivitet är meningsfull för personen bidrar det till god hälsa och förhindrar uppkomsten av ohälsa. Mer specifikt överensstämmer detta med Dorsey et al. (2019) teori om att arbete kan resultera i upplevd meningsfullhet. Hammell nämner (2004) att genomförandet av meningsfulla aktiviteter bidrar till en förhöjd känsla av värde och kompetens samt en ökad livskvalitet.

Författarna anser att den upplevda meningsfullheten var en centralt bidragande faktor till den generellt positiva upplevelsen deltagarna hade gällande förvärvsarbetet.

6.1.2 Gemenskap

Återkommande genom samtliga intervjuer var deltagarnas upplevelse av den gemenskap de kände på sin arbetsplats. Flera deltagare refererade till arbetsplatsen som en stöttande social miljö där de upplevde acceptans och jämlikhet. Den tillhörighet och gemenskap deltagarna kände på arbetsplatsen var en betydande anledning till välmående. Deltagarna ansåg att det var av stor vikt att glädje och humor skulle få förekomma på arbetsplatsen för att en känsla av trivsel skulle uppstå. Vidare beskrev deltagarna hur kollegorna bidrog till socialt och arbetsmässigt stöd och att arbetet hade varit ensidigt utan kollegor.

Resultatet överensstämmer med Jansson och Gunnarssons (2010) teori om att människor är i behov av sociala relationer för att uppleva hälsa. Eriksson, Dahlgren, Janlert, Weinehall och Emmelins (2010) studie visar att sociala relationer har en positiv inverkan på den självupplevda hälsan, vilket är förenligt med resultatet. I ValMO-modellen beskrivs hur sociosymboliskt värde kan upplevas i ett aktivitetsutförande då personen upplever en känsla av tillhörighet och gemenskap, vilket deltagarna återkommande refererade till. Det starka sociosymboliska värdet

som deltagarna upplevde kan vara en bidragande faktor till det ökade välmående många deltagare berättade om (Erlandsson & Persson, 2014).

Kielhofner (2008c) beskriver hur den sociala miljön är en viktig komponent som påverkar en persons aktivitetsutförande, och hur denna komponent kan bidra till ett bättre aktivitetsutförande om den sociala miljön anses vara stöttande. Den acceptans som deltagarna uttryckte fanns på arbetsplatsen går att koppla till en tidigare studie om personer med funktionsnedsättningar. Vornholt, Uitdewilligen och Nijhuis (2013) studie visar på att graden av acceptans på arbetsplatsen är avgörande för personens trivsel med förvärvsarbetet och även påverkar personens arbetsutförande och produktivitet. Att en stöttande och anpassad social miljö är av stor betydelse styrks även av Smith et al. (2017) studie som hävdar att arbetsrehabiliterande interventioner för personer med kognitiva funktionsnedsättningar som syftar till individanpassade arbetsplatser och arbetsuppgifter har god evidens. Deltagarnas upplevelser har även samband med *Belonging*, tillhörande, som enligt Wilcock och Hocking (2015) kan upplevas när en person känner tillhörighet till andra, kollegor inkluderat.

Personer med kognitiva funktionsnedsättningar löper högre risk för att utsättas för social isolering och exkludering (Orsmond et al., 2013). En tidigare kandidatuppsats visar att arbetsterapeuter kan arbeta med arbetsrehabilitering för personer med funktionsnedsättningar för att öka delaktighet (Chronwall & Tomasson, 2013). Studiens resultat överensstämmer med Kielhofner (2008d) som hävdar att det är av stor vikt att arbetsterapeuter ska arbeta för att undvika exkludering och för att möjliggöra aktivitet. Dorsey et al. (2019) beskriver hur arbetsterapeuter kan arbeta med arbetsrehabilitering för att öka den upplevda delaktigheten hos personen.

Erlandsson och Persson (2014) beskriver hur arbetsaktiviteter inte bara utmynnar i konkret värde, utan ofta är en viktig del i en persons sociala miljö och att arbetet kan tillgodose sociala behov, precis som deltagarna uppgav. Resultatet stämmer överens med en tidigare kandidatuppsats som beskriver att förvärvsarbete kan utmynna i stärkta sociala kontakter och en känsla av tillhörighet (Chronwall & Tomasson, 2013). Flera deltagare beskrev hur kollegorna stöttade varandra, i såväl arbetsuppgifter som privata angelägenheter, och att detta bidrog till en starkare gemenskap. Christiansen et al. (2015) teori om att upplevelsen av gemenskap är en central faktor för att uppleva god hälsa överensstämmer med resultatet.

6.1.3 Rutiner

I resultatet framkom att förvärvsarbetet resulterat i nya rutiner för deltagarna och att de arbetsrelaterade rutinerna gav deltagarna en känsla av struktur. De omnämnda rutinerna innefattade rutiner inför arbetspass såväl som under arbetspass. Rutinerna resulterade i bättre planering samt effektiviserade aktivitetsutföranden på arbetsplatsen. Deltagare framhävde hur bristen av, eller avbrott i befintliga rutiner, resulterade i negativ stress och försvårade utförandet av arbetsuppgifter.

Resultatet överensstämmer med Erlandsson och Christiansen (2015) samt Matuska och Barret (2019) som hävdar att rutiner är positivt för den upplevda hälsan. Matuska och Barret (2019) beskriver hur rutinskapande kan resultera i ökad effektivitet och minskad ansträngning, vilket deltagarna även uppgav. Kielhofner (2008e) nämner att rutiner ger vardagen struktur och en förutsägbarhet, vilket deltagarna återgav i resultatet. Deltagarnas rutinmässiga planerande inför och under arbetspass kan enligt Wilcock och Hocking (2015) förklaras som *being*, vilket kan innebära att personen formulerar planer eller reflekterar över sina val. Wilcock och Hocking beskriver vidare att *being* är nödvändigt för utförande av aktiviteter.

Rutinskapandet resulterade i undvikande av negativa konsekvenser, såsom negativ stress och förvirring. Dessa antaganden överensstämmer med Erlandsson och Perssons (2014) teori. Resultatet stämmer överens med Dorsey et al. (2019) teori om att arbete bidrar till ökad struktur och förbättrade rutiner. Ek och Isaksson (2013) nämner i sin studie att förvärvsarbete medför att rutiner skapas och att en struktur uppstår hos personer med kognitiva funktionsnedsättningar, vilket stämmer överens med studiens resultat.

Arbetsterapeuter besitter viktig kunskap om hur rutiner skapas samt hur rutiner kan påverka en persons aktivitetsutförande och vidare påverka den upplevda hälsan (Matuska & Barrett, 2019). AOTA (2014) beskriver att rutiner är en komponent som kan påverka en persons arbetsförmåga och bör därför kartläggas. Således är arbetsterapeutens roll viktig när personer med kognitiva funktionsnedsättningar ska börja arbeta. Arbetsterapeuten kan bidra med konkreta interventioner på arbetsplatsen för att förbättra personens aktivitetsutförande gällande rutiner. Arbetsterapeuter kan skapa bildscheman för att konkretisera arbetsuppgifter och för att underlätta skapandet av rutiner (Arvidsson et al., 2013). Arbetsterapeuter kan bistå med aktivitetsträning för att skapa rutiner på arbetsplatsen, vilket stämmer överens med en tidigare kandidatuppsats som visar att arbetsrehabilitering ger stärkta rutiner hos personer med

funktionsnedsättningar (Chronwall & Tomasson, 2013). Arikawa, Goto och Mineno (2011) beskriver hur arbetsterapi kan användas för att bidra till att personer med kognitiva funktionsnedsättningar kan delta i ett förvärvsarbete genom att anpassa miljön, arbetsuppgifterna och arbetsredskapen. Coakley och Bryze (2018) uppger i sin studie att arbetsterapeutens roll gällande arbete är viktig, då arbetsterapeuten har goda kunskaper gällande specifika interventioner som syftar till bättre utförande av aktivitet, samt goda kunskaper i observation gällande aktivitetsutförande.

Författarna tolkar resultatet gällande rutiner som att skapandet och upprätthållandet av rutinerna förbättrade aktivitetsutförandet och även förenklade deltagarnas arbetsuppgifter och samarbeten.

6.2 Metoddiskussion

Studien utformades med en kvalitativ design, och denna design ansågs lämplig då studiens syfte var att undersöka upplevelsen av nuvarande förvärvsarbete samt betydelsen av att ha ett förvärvsarbete i allmänhet för personer med kognitiva funktionsnedsättningar (Kristensson, 2014). Den kvalitativa forskningen syftar till att undersöka en persons upplevelse eller uppfattning och inte till att ta fram ett mätbart resultat (Kristensson, 2014). En kvantitativ design valdes bort då författarnas syfte inte var att undersöka ett fenomen som kan generaliseras, och inte heller objektivt undersöka skillnader och likheter gällande deltagarnas upplevelser om att ha ett förvärvsarbete (Kristensson, 2014).

Trovärdigheten för den kvalitativa studien kan diskuteras utifrån fyra aspekter: giltighet, tillförlitlighet, överförbarhet och verifierbarhet. Dessa begrepp används och analyseras för att bedöma studiens kvalitet (Kristensson, 2014). Urvalet för studien som var ett typiskt avsiktligt urval ansågs vara den enda möjliga urvalstypen då den önskade persongruppen för studien är väldigt begränsad (Socialstyrelsen, 2019). Könsfördelningen av deltagarna var jämn vilket kan anses ha en positiv inverkan på tillförlitligheten. Önskvärt hade varit att ha ett större antal deltagare från flera olika arbetsplatser, då ett varierat urval hade ökat studiens tillförlitlighet (Kristensson, 2014). Ett större urval ansågs inte möjligt på grund av bristen av arbetsplatser som har anställda med kognitiva funktionsnedsättningar.

Författarnas brist på tidigare erfarenheter av uppsatsskrivande inkluderande datainsamling och dataanalys bör betänkas. Författarna är medvetna om att detta kan ha påverkat studiens tillförlitlighet. Författarna är medvetna om att den tidigare kännedomen om den utvalda arbetsplatsen kan ha påverkat tillförlitligheten samt verifierbarheten. Författarna hade detta i åtanke och försökte vara så objektiva som möjligt under datainsamlingen, såväl som under dataanalysen.

Författarna hade inför datainsamling regelbunden kontakt med verksamhetscheferna som var delaktiga och gav synpunkter på utformning av informationsbrev, intervjuguide och samtyckesblankett. Samarbetet med verksamhetscheferna kan som Kvale och Brinkmann (2014) uttrycker det, ses som ett osäkerhetsområde, som författarna bör vara betänksamma över. Osäkerhetsområdet bör per automatik inte resultera i försämrad kvalitet eller resultera i ett vinklat resultat, men författarna bör vara medvetna om sin relation till verksamhetscheferna samt vara uppmärksamma på om det finns något egenintresse från verksamhetschefernas sida. Kvale och Brinkmann beskriver vidare hur samtycke via en överordnad kan vara problematiskt då det är svårt att säkerställa att deltagarna deltar frivilligt i studien, utan påtryckning från den överordnade, även detta har författarna haft i åtanke. Författarna har gjort bedömningen att verksamhetscheferna behöll en professionell och objektiv roll genom hela processen samt att deltagarna deltagit frivilligt.

Semistrukturerad intervjumetod ansågs lämplig då författarna ville ge deltagarna utrymme att uttrycka sig fritt och diskutera intervjufrågorna utan bestämd ordningsföljd (Kristensson, 2014). Giltigheten stärktes genom att använda en intervjuguide vilket säkerställde att liknande frågor ställdes till samtliga deltagare (Graneheim & Lundman, 2004; Kristensson, 2014). Datainsamling via enkäter eller skattningsformulär valdes bort eftersom användandet av dessa krävde en viss abstraktionsförmåga vilket kan vara bristande hos personer med kognitiva funktionsnedsättningar (Gillberg, 2016).

En provintervju genomfördes med verksamhetscheferna eftersom verksamhetscheferna hade god insikt i vilken språklig samt kognitiv förmåga medarbetarna besatt och därmed kunde svara för vilka sorts frågor som ansågs lämpliga och förståeliga för deltagarna. Författarna hade i åtanke att en provintervju med en person från samma persongrupp som deltagarna hade varit mer lämplig. Dock ansågs denna sorts provintervju inte vara möjlig att genomföra eftersom persongruppen är så pass begränsad. Författarna ansåg att revideringen av intervjuguiden som

skedde efter provintervjun hade en positiv inverkan på den kommande datainsamlingen då intervjuguiden anpassades ytterligare för att, enligt verksamhetscheferna, vara lämpliga för deltagarna.

Intervjuerna genomfördes på den aktuella arbetsplatsen, efter överenskommelse med verksamhetscheferna, och författarna hade i åtanke att valet av plats kan ha påverkat utfallet. Under intervjuerna uppmärksammades att deltagarnas kognitiva och verbala förmåga varierade vilket resulterade i att vissa intervjuer var mer innehållsrika, vilket kan påverka trovärdigheten (Kristensson, 2004). Författarna diskuterade huruvida den intervju som genomförts på engelska kan ha påverkat trovärdigheten men då intervjuaren talade flytande engelska och deltagaren även förstod svenska, ansåg författarna att språket inte begränsade utfallet av intervjun och inte heller påverkade resultatet.

Tillförlitligheten stärktes genom ett utförligt dokumenterande av analysprocessen då intervjuerna transkriberades. Analysprocessen som utfördes med kvalitativ innehållsanalys, genom triangulering genomfördes med denna metod för att öka tillförlitligheten och verifierbarheten (Kristensson, 2014).

Verifierbarheten för studien förstärktes genom att författarna använde sig av citat från deltagarna i resultatdelen (Kristensson, 2014). Dock kan de citat som översatts från engelska till svenska ha påverkat tillförlitligheten negativt då översättningen kan ses som en tolkning. Genom att uppge hur länge intervjuerna varade stärktes tillförlitligheten, då detta ger läsaren en bild av hur innehållsrika intervjuerna varit (Kristensson, 2014). De forskningsetiska frågorna hade författarna i beaktning under studiens gång (Kristensson, 2004). Författarna var medvetna om att överförbarheten kan ha påverkats negativt då varje deltagares ålder, kön samt diagnos inte klargjorts men detta uteslöts för att öka anonymiteten.

7 Slutsats

Studien visade att förvärvsarbete var en viktig aktivitet för deltagarna och att förvärvsarbetet gav en ökad upplevd hälsa samt en känsla av gemenskap, tillhörighet och meningsfullhet. Deltagarna upplevde en större delaktighet, såväl på arbetsplatsen som i samhället. Deltagarna värdesatte att kunna bidra till samhället. Ett huvudsakligt incitament för arbete var de ekonomiska fördelar som förvärvsarbetet medförde. Tidigare studier visar att personer med kognitiva funktionsnedsättningar löper större risk för social isolation samt att denna persongrupp i många fall har förmågan att utföra ett förvärvsarbete men inte får den möjligheten. Arbetsterapeuter ska arbeta för att möjliggöra aktiviteter och för att personer ska få en bättre upplevd hälsa. Av denna anledning är det av stor vikt att arbetsterapeuter arbetar med denna persongrupp med att möjliggöra förvärvsarbete för att undvika isolering och exkludering. Studien har bidragit till utökade kunskaper om förvärvsarbetets betydelse för personer med kognitiva funktionsnedsättningar. Studien kan motivera arbetsterapeuter att arbeta med arbetsrehabilitering för denna persongrupp och ger fördjupade kunskaper inom området för de arbetsterapeuter som redan bedriver arbetsrehabilitering för personer med kognitiva funktionsnedsättningar. Författarna anser att persongruppen, som både har förmågan och drivkraften till att arbeta, är outnyttjad och åsidosatt, och att arbetsterapeutisk arbetsrehabilitering borde användas mer frekvent för att denna persongrupp ska få möjlighet till förvärvsarbete på den öppna arbetsmarknaden. Författarna vill belysa vikten av fortsatt forskning inom detta område då det inte finns tillräcklig forskning trots att det är ett viktigt ämne som rör möjliggörande av aktivitet, delaktighet och arbetsterapi för en stor persongrupp.

8 Referenser

Achterberg, T., Wind, H., de Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 19*, 129-141. doi: 10.1007/s10926-009-9169-0

Alexander, K. (2011). Intellectual disabilities. I C. Brown & V. C. Stoffel (Red.), *Occupational therapy in mental health: a vision for participation* (s. 111-122). Philadelphia: Davis Company.

Allan, A. B., Duffy, D. R., & Collisson, B. (2018). Helping others increase meaningful work: evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology, 65*(2), 155-165. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/cou0000228>

American Occupational Therapy Association. (1999). Management of occupational therapy services for persons with cognitive impairments. *American Journal of Occupational Therapy, 53*(6), 601-607. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=ae21f047-836b-4053-8027-db0c552fb390%40pdc-v-sessmgr01>

American Occupational Therapy Association. (2014). Occupational therapy practice framework: domain and process. *American Journal of Occupational Therapy, 68*(1), 1-48. doi: <http://dx.doi.org/10.5014/ajot.2014.682006>

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5* (5., uppl). Arlington: American Psychiatric Association.

Arbetsförmedlingen. (u.å). För dig med funktionsnedsättning. Hämtad 2019-04-15 från <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/funktionsnedsattning>

Arbetsförmedlingen. (2018). *Gör plats! En översikt av situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga* (Af-2018/0019 3376). Hämtad från <http://mb.cision.com/Public/1326/2522604/85972f08d739107b.pdf>

Argentzell, E., & Leufstadius, C. (2010). Teoretiska grunder inom psykosocial arbetsterapi. I M. Eklund, B. Gunnarsson & C Leufstadius (Red.), *Aktivitet & relation: mål och medel inom psykosocial rehabilitering* (3:e uppl s. 41-71). Lund: Studentlitteratur AB.

Arikawa, M., Goto, H., & Mineno, K. (2011). Job support by occupational therapists for two people with developmental disabilities: two case studies. *Work*, 45, 245-251.
doi:10.3233/WOR-131590

Arvidsson, G., Buchholz, M., Forsmark, G., Hård, A., Jacobsson, C., Meden, D., Sjödin, L., & Wennberg, B. (2013). *Metoder för kognitivt stöd*. Hämtad från
http://habiliteringisverige.se/site/uploads/2017/05/Metoder_for_kognitivt_stod-inkl_ref.pdf

Bade, S., & Eckert, J. (2008). Occupational therapists' critical value in work rehabilitation and ergonomics. *Work*, 31(1), 101-111.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=17&sid=cc3222a9-345d-4e92-be9d-4ca3f2b5e6e7%40sdc-v-sessmgr02>

Baum, C. M., Christiansen, C. H., & Bass, J. D. (2015). The person-environment-occupation performance (PEOP) model. I C. H. Christiansen, C. M. Baum, & J. D. Bass (Red.), *Occupational therapy performance, participation, and well-being* (4. uppl., s. 49-55). Thorofare: SLACK Incorporated.

Beauchamp, L. M., & Childress, F. J. (2001). *Principles of biomedical ethics* (5., uppl.). New York: Oxford University Press.

Bejerot, S. (2016). Autismspektrum och ADHD hos vuxna. I J. Herlofsson (Red.), *Psykiatri* (2. uppl., s. 241-251). Lund: Studentlitteratur AB.

Brown, A., Kitchell, M., O'Neill, T., Locklear, J., Vosler, A., Kubek, D., & Dale, L. (2001). Identifying meaning and perceived level of satisfaction within the context of work. *Work*, 16(3), 219-226.
<http://web.a.ebscohost.com/ludwig.lub.lu.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=d98cf6b8-ebdb-499f-808f-882891f32d77%40sdc-v-sessmgr01>

Brydsten, A., Hammarström, A., & San Sebastian, M. (2018). Health inequalities between employed and unemployed in northern Sweden: a decomposition analysis of social determinants for mental health. *International Journal for Equity in Health*, 17(59), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1186/s12939-018-0773-5>

Christiansen, C. H., Baum, C. M., & Bass, J. D. (2015). Health, occupational performance, and occupational therapy. I C. H. Christiansen, C. M. Baum, & J. D. Bass (Red.), *Occupational therapy, performance, participation, and well-being* (4. uppl., s. 7-21). Thorofare: SLACK Incorporated.

Chronwall, M., & Thomasson, S. (2013). *Betydelse och värde av återgång i arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning*. (Examensarbete, Lund Universitet, Lund). Hämtad från <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=4358922&fileOId=4358923>

Coakley, K., & Bryze, K. (2018). The distinct value of occupational therapy in supported employment of adults with intellectual disabilities. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 6(2), 1-16. doi:10.15453/2168-6408.1424

Cohn, S. E., & Coster, J. W. (2019). Examining how theory guides practice: theory and practice in occupational therapy. I B. A. Boyt Schell & G. Gillen (Red.), *Willard & Spackman's occupational therapy* (13. uppl., s. 584-600). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Dickie, V. (2014). What is occupation? I B. A. Boyt Schell, G. Gillen & M. E. Scaffa (Red.), *Willard & Spackman's occupational therapy* (12. uppl., s. 2-8). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Dorsey, J., Ehrenfried, H., Finch, D., & Jaegers, L. A. (2019). Work. I B. A. Boyt Schell & G. Gillen (Red.), *Willard & Spackman's occupational therapy* (13. uppl., s. 779-804). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Ek, A., & Isaksson, G. (2013). How adults with ADHD get engaged in and perform everyday activities. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 20, 282–291.

doi:10.3109/11038128.2013.799226

Eklund, M., & Hansen Falkdal, A. (2008). Metoder för att bedöma aktivitets- och arbetsförmåga – individnivå. I K. E. Ekberg, M. Eklund & G. Hensing (Red.), *Återgång i arbete: Processer, bedömningar, åtgärder* (s. 147-167). Lund: Studentlitteratur AB.

Eriksson, M., Daglgren, L., Janlert, U., Weinehall, L., & Emmelin, M. (2010). Social capital, gender and educational level – impact on self-rated health. *The Open Public Health Journal*, 3, 1-12. doi:10.2174/1874944501003010001

Erlandsson, L-K., & Christiansen, C. H. (2015). The complexity and patterns of human occupation. I C. H. Christiansen, C. M. Baum & J. D. Bass (Red.), *Occupational therapy: performance, participation and well-being* (4. uppl., s. 113-127). Thorofare: SLACK Incorporated.

Erlandsson, L-K., & Persson, D. (2014). *ValMO-modellen: ett redskap för aktivitetsbaserad arbetsterapi*. Lund: Studentlitteratur AB.

Folkhälsomyndigheten. (2019). Hälsoekonomiska utvärderingar. Hämtad 19-05-06 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/halsoekonomi/halsoekonomiska-utvarderingar/>

Förordningen om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (SFS 2017:462). Hämtad från Riksdagens webbplats:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017462-om-sarskilda-insatser-for_sfs-2017-462

Gillberg, C. (2016). Psykisk ohälsa med debut i barndomen. I J. Herlofsson (Red.), *Psykiatri* (2. uppl., s. 215-240). Lund: Studentlitteratur AB.

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001

Hall, I., Strydom, A., Richards, M., Hardy, R., Bernal, J., & Wadsworth, M. (2005). Social outcomes in adulthood of children with intellectual impairment: evidence from a birth cohort. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(3), 171-182. doi:10.1111/j.1365-2788.2005.00636.x

Hammell, K. W. (2004). Dimensions of meaning in the occupations of daily life. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71(5), 296-305. doi: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/000841740407100509>

Hocking, C. (2019). Contribution of occupation to health and well-being. I B. A. Boyt Schell & G. Gillen (Red.), *Willard & Spackman's occupational therapy* (13. uppl., s. 113-123). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Husserl, E. (1995). *Fenomenologins idé*. (J. Bengtsson, Övers.). Göteborg: Daidalos.

Janlert, U. (2016). *Arbete, arbetslöshet och jämlik hälsa – en kunskapsöversikt*. Hämtad från Kommissionen för jämlik hälsas webbplats: <http://kommissionjamlikhalsa.se/publikationer/arbete-arbetsloshet-och-jamlik-halsa-en-kunskapsoversikt>

Jansson, J-Å., & Gunnarsson, B. (2010). Motivations-och emotionspsykologi. I M. Eklund, B. Gunnarsson & C. Leufstadius. (Red.), *Aktivitet & relation: mål och medel inom psykosocial rehabilitering*. (s. 99–118). Lund: Studentlitteratur AB.

Jensen, K. (2006). *Om arbete: en studie av unga män med eller utan arbete i Olofström*. (Examensarbete, Institutionen för beteendevetenskap, Kristianstad). Hämtad från <http://hkr.diva-portal.org/smash/get/diva2:230757/FULLTEXT01.pdf>

Johnson, K., & Dickie, V. (2019). What is occupation?. I B. A. Boyt Schell & G. Gillen (Red.), *Willard & Spackman's occupational therapy* (13. uppl., s. 2-10). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G., Cahill, M. S., Forsyth, K., Gloria de las Heras, C., Melton, J., Raber, C., & Prior, S. (2008). Observational assessments. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 217-236). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G., Forsyth, K., Clay, C., Ekbladh, E., Haglund, L., Hemmingsson, H., ... Olson, L. (2008). Talking with clients: assessments that collect information through interviews. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 262-287). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. (2008a). Introduction to the model of human occupation. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 1-7). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. (2008b). Volition. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 32-50). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. (2008c). The basic concepts of human occupation. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 11-23). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. (2008d). The environment and human occupation. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 85-100). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. (2008e). Habituation: patterns of daily occupation. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 51-67). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. (2008f). Doing and becoming: occupational change and development. I G. Kielhofner (Red.), *Model of human occupation: theory and application* (4. uppl., s. 126-142). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

King, M. P., & Olson, L. D. (2014). Work. I B. A. Boyt Schell, G. Gillen & M. E. Scaffa (Red.), *Willard & Spackman's occupational therapy* (12. uppl., s. 678-696). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Kristensson, J. (2014). *Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik för studenter inom hälso- och vårdvetenskap*. Stockholm: Natur & Kultur.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (S. E. Torhell, Övers. 3.uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Lag om etikprövning av forskning som avser människor (SFS 2003:460). Hämtad från Riksdagens webbplats: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460

Levander S., Adler, H., Gefvert, O., & Tuninger, E. (2006). *Psykiatri - en orienterande översikt*. Lund: Studentlitteratur AB.

Leufstadius, C. (2018). Experiences of meaning of occupation at day centers among people psychiatric disabilities. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 25(3) 180-189. doi:10.1080/11038128.2017.1325933

Lundman, B., & Graneheim, U. H. (2017). Kvalitativ innehållsanalys. I B. Höglund Nielsen & M. Granskär (Red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (3. uppl., s. 219-234). Lund: Studentlitteratur AB.

Mahoney, W., & Roberts, E. (2009). Co-occupation in day program for adults with developmental disabilities. *Journal of Occupational Science*, 16,(3), 170-179. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=133cee36-8dbb-46f5-a945-4cebcb87851%40sessionmgr120>

Matuska, K., & Barrett, K. (2019). Patterns of occupation. I B. A. Boyt Schell & G. Gillen (Red.), *Willard & Spackman's occupational therapy* (13. uppl., s. 212-222). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Orsmond, G. I., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Sterzing, P. R., & Anderson, K. A. (2013). Social participation among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43, 2710-2719. doi:10.1007/s10803-013-1833-8

Polatajko, J. H., Davis, J., Stewart, D., Cantin, N., Amoroso, B., Purdie, L., & Zimmerman, D. (2013). Specifying the domain of concern: Occupation as core. I E. A. Townsend & H. J. Polatajko (Red.), *Enabling occupation II: advancing an occupational therapy vision for health, well-being, & justice through occupation* (2. uppl., s. 13-36). Ottawa: CAOT Publications ACE.

Priebe, G., & Landström, C. (2017). Den vetenskapliga kunskapens möjligheter och begränsningar - grundläggande vetenskapsteori. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad* (s. 26-42). Lund: Studentlitteratur AB.

Regeringskansliet (2018). *Handlingsplan Agenda 2030*. Hämtad från <https://www.regeringen.se/49e20a/contentassets/60a67ba0ec8a4f27b04cc4098fa6f9fa/handlingsplan-agenda-2030.pdf>

Riksdagen (2017). Nationellt mål och inriktning för funktionshinderpolitiken (2017/18:SoU5). Hämtad från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/nationellt-mal-och-inriktning-for_H501SoU5/html

Simon, V., Czobor, P., Bálint, S., Mészáros, Á., & Bitter, I. (2009). Prevalence and correlates of adult attention-deficit hyperactivity disorder: meta-analysis. *The British Journal of Psychiatry*, 194, 204-211. doi:10.1192/bjp.bp.107.048827

Smith, D. L., Atmatzidis, K., Capogreco, M., Lloyd-Randolfi, D., & Seman, V. (2017). Evidence-based interventions for increasing work participation for persons with various disabilities: a systematic review. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 37(2S), 3S-13S. doi:10.1177/1539449216681276

Socialstyrelsen. (2009). På tröskeln – daglig verksamhet med inriktning på arbete. Hämtad från <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2010-4-1.pdf>

Socialstyrelsen. (2018a). Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning. Hämtad från <https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20874/2018-2-18.pdf>

Socialstyrelsen. (2018b). Daglig verksamhet enligt LSS. Hämtad från http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8852/2008-131-22_200813122_rev_2.pdf

Socialstyrelsen. (2019). Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning. Hämtad från <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/21254/2019-3-7.pdf>

Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2013). *Autismspektrumtillstånd - diagnostik och insatser, vårdens organisation och patientens delaktighet* (SBU-rapport 215). Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.

Statistiska centralbyrån. (2019). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018* (IAM 2019:2). Hämtad från Statistiska Centralbyråns webbplats: https://www.scb.se/contentassets/14e6562ea76147f3a18e06419fd0466f/am0503_2018a01_br_am78br1902.pdf

Sturm, H. (2016). Intellektuell funktionsnedsättning (utvecklingsstörning) och psykisk ohälsa. I J. Herlofsson (Red.), *Psykiatri* (2. uppl., s. 253-268). Lund: Studentlitteratur AB.

Torres Stone, A. R., Sabella, K., Lidz, W. C., McKay, C., & Smith, M. L. (2018). The meaning of work for young adults diagnosed with serious mental health conditions. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 41(4), 290-298. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/prj0000195>

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463-475. doi:10.1007/s10926-013-9426-0

Wilcock, A. (2007). Occupation and health: are they one and the same? *Journal of Occupational Science*, 14(1), 3-8. doi:10.1080/14427591.2007.9686577

Wilcock, A., & Hocking, C. (2015). *An occupational perspective of health* (3. uppl.). Thorofare: SLACK Incorporated.

World Federation of Occupational Therapists. (2016). Position statement – occupational therapy in work-related practice. Hämtad 2019-06-06 från <https://www.apeto.com/assets/práctica-de-to-basada-en-el-trabajo--inglés.pdf>

9 Bilaga 1

Hej!

Vi heter Mathilda och Mimmi och läser till arbetsterapeuter i Lund. I vår ska vi göra en studie som examensarbete. Vi tror att det är viktigt för alla människor att få jobba, att få ha kollegor och att känna sig behövd. Vi skulle väldigt gärna vilja intervjua dig som jobbar på [REDACTED]. Vi vill att vårt examensarbete ska handla om hur du upplever att jobba på [REDACTED]. I intervjuerna kommer vi fråga dig om hur du trivs på jobbet och andra frågor om hur du upplever ditt jobb. Intervjuerna kommer vara ungefär 30 minuter.

Du bestämmer själv om du vill vara med och bli intervjuad av oss. Du kommer vara anonym, alltså kommer ditt namn inte vara med i studien.

Vi vill göra denna studien för att visa andra människor hur man kan må av att jobba. Idag är det inte många som vet att det finns arbetsplatser som [REDACTED] där alla är välkomna. Om du vill vara med och intervjuas av oss så får du gärna berätta det för [REDACTED] eller [REDACTED], eller höra av dig till oss.

Om ni har fler frågor om vårt arbete och vill prata med oss så kan ni maila oss, ringa oss eller så kommer vi förbi caféet och pratar.

Hälsningar



Mimmi Malmström
mimmi.malmstrom@hotmail.com



Mathilda Vernersson

Handledare:
Oskar Jonsson
oskar.jonsson@med.lu.se

10 Bilaga 2

Samtyckesblankett

Jag deltar frivilligt i studien och kan avbryta när jag vill.

Underskrift av studiedeltagare

Underskrift av student

Ort, datum

Ort, datum

Underskrift

Underskrift

Telefonnummer

Telefonnummer

11 Bilaga 3

Muntlig information om samtyckesblankett

Jag har förstått vad studien handlar om.

Jag vill bli intervjuad.

Jag behöver inte bli intervjuad om jag inte vill.

Jag behöver inte svara på frågor om jag inte vill eller om jag tycker det är jobbigt.

Jag kan säga att jag inte längre vill vara med när som helst, och behöver inte berätta varför.

Mitt namn kommer inte stå med och ingen kommer veta vad just jag har sagt.

Jag vet om att studien kommer kunna läsas av alla.

Jag vet om att intervjun kommer spelas in med ljud.

12 Bilaga 4

Intervjuguide

Ålder:

Kön:

Frågor:

Arbete och bakgrund:

- Hur länge har du arbetat här?
- Kan du berätta lite om hur du fick det här jobbet?
- Varför ville du ha det här jobbet?
- Vad gjorde du innan du började arbeta här?
- Hur ofta jobbar du?

Arbetsuppgifter:

- Hur ser en dag ut på ditt jobb?
- Vad har du för arbetsuppgifter?

Delaktighet:

- Kan du berätta lite om dina kollegor?
- Hur känns det att träffa gästerna som kommer hit?
- Vad tycker du om att få vara en kollega?

Mående:

- Hur mår du av att jobba?
- Hur mår du innan du har jobbat och hur mår du efter?
- Vad är det bästa med att jobba?
- Vad är det sämsta med att jobba?
- Hur tror du att du hade mått om du inte hade ett jobb?