



LUND UNIVERSITY

"Till arbetsliv från psykiatri" : en utvärdering av övergångsarbete som metod för att underlätta f d psykiatripatienters återgång till ett aktivt arbetsliv

Persson, Lena

2002

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Persson, L. (2002). "Till arbetsliv från psykiatri" : en utvärdering av övergångsarbete som metod för att underlätta f d psykiatripatienters återgång till ett aktivt arbetsliv. (Meddelanden från Socialhögskolan; Vol. 2002, Nr. 1), (Research Reports in Social Work; Vol. 2002, Nr. 1). Socialhögskolan, Lunds universitet.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

MEDDELANDEN FRÅN SOCIALHÖG- SKOLAN

Lena Persson

”Till arbetsliv från psykiatrin”

En utvärdering av övergångsarbete som metod för att underlätta för psykiatripatienters återgång till ett aktivt arbetsliv

2002:1

Förord

Sedan mitten av 1950-talet och framåt har det i västvärlden skett en betydande kursändring inom en rad olika vårdområden. Detta gäller inte minst vård och omsorg av psykiskt sjuka. Tidigare utgjordes den dominerande strategin av att avskilja dem från övriga i samhället (Meeuwisse, 1997). De som led av psykiska besvär skulle vårdas på anstalt. Den nya trenden har gått i motsatt riktning. De stora mentalsjukhusen har successivt lagts ner för att i stället ersättas med en samhällsintegrerad vård och omsorg.

Fokus har alltså skiftat från segregering till integrering. De förut utestängda ska i stället inlemmas i samhället. Detta innebär nya utmaningar. För att motverka segregation och utanförskap räcker det inte med att flytta ut patienterna och verksamheten i samhället (Ramon, 1993). Det handlar också om att skapa förhållanden som gynnar dessa personers möjligheter att leva ett normalt liv och undanröja hinder så att de aktivt kan delta i samhällslivet. I detta avseende har olika former av rehabilitering fått en ökad betydelse.

Tidigare betraktades personer med psykiska funktionshinder ofta som arbetsförmögna. Detta resulterade i att många av dem förtidspensionerades. Under senare tid har allt fler insett att ett stort antal av dem som förtidspensionerats på grund av psykisk ohälsa skulle klara av att arbeta om de erhåller adekvat hjälp med att återgå till ett aktivt arbetsliv. I samband med detta har de negativa aspekterna av att stå utanför arbetsmarknaden betonats – både för samhällsekonomin och den enskilde individen.

Den förändrade synen på psykiskt stördas arbetsförmåga har gett upphov till ambitioner att satsa på arbetslivsinriktad rehabilitering och sysselsättning i stället för passivt kontantstöd. Samtidigt har utvecklingen gått i motsatt riktning. Antalet personer som förtidspensioneras av psykiska skäl fortsätter att öka. Det har heller inte skett några avgörande förändringar av de offentliga rehabiliteringssystemen. Dessa förefaller sällan vara anpassade för personer med psykisk problematik. Därför var det ett betydelsefullt initiativ som Fontänhuset och EU tog när de beslutade sig för att utveckla, och dessutom systematiskt följa upp och utvärdera, en alternativ arbetsmetod som syftar till att underlätta för psykiatripatienters återgång till ett aktivt arbetsliv.

Innan vi tar del av resultaten från den utvärdering som gjordes av denna metod vill jag passa på att tacka övriga personer för deras bidrag till detta arbete. Framförallt riktas ett stort tack till samtliga intervjupersoner som frikostigt har delat med sig av sina erfarenheter av övergångsarbete. Det har varit en utmaning att analysera och återge detta rika intervju-material på ett rättvisande sätt. Jag vill också tacka alla dem på Fontänhuset som har underlättat mitt arbete med utvärderingen genom att introducera mig för verksamheten, hjälpa till med att boka intervjuer och hålla mig uppdaterad om deras arbete med den studerade åtgärden. Det har dessutom varit värdefullt att få fri tillgång till skriftliga dokument och tillträde till sammankomster på klubbhuset. Utbytet med dem som arbetar på Fontänhuset har varit en stor inspirationskälla under arbetets gång.

Jag vill också tacka mina kollegor på Socialhögskolan i Lund för värdefulla kommentarer, råd och ständigt uppmuntran under arbetets gång. Detta gäller i synnerhet Tapio Salonen, Sune Sunesson, Anna Meeuwisse, Ingrid Runesson, Håkan Johansson och Håkan Jönsson. Ett tack riktas även till Eva Lundeberg för korrekturläsning av rapporten i dess olika skeden.

Sist, men inte minst, vill jag tacka EU för finansiering av utvärderingsarbetet, och Socialhögskolan för finansiering till tryckning av rapporten.

Innehållsförteckning

Del I: Inledning

Kapitel 1. Inledning

1.1 Bakgrund	6
1.2 Projektets organisatör	7
1.3 Projektets målsättning och målgrupp	8
1.4 Målsättning med nationellt och transnationellt samarbete	9
1.5 Tillämpad arbetsmetod för att underlätta återgången till ett aktivt arbetsliv	9
1.6 Utvärdering av tillämpad metodik – syfte och frågeställningar	11
1.7 Rapportens disposition	11

Kapitel 2: Insamling och bearbetning av data

2.1 Intervjuer med medlemmar	13
2.1.1 Urvalskriterier och svarsfrekvens vid medlemsintervjuer	14
2.1.2 Genomförande av medlemsintervjuer	15
2.1.3 Sammanställning och framställning av intervjumaterial	16
2.2 Intervjuer med arbetsgivare	16
2.2.1 Genomförande av arbetsgivarintervjuer	17
2.2.2 Sammanställning och presentation av intervjudata	17
2.3 Övrig datainsamling	17

Kapitel 3: Presentation av intervjupersoner

3.1 Intervjuade medlemmar – åtgärdens målgrupp	19
3.1.1 Medlemmars resurser i termer av utbildning och arbetserfarenhet	20
3.1.2 Tid utanför arbetsmarknaden	22
3.1.3 Försörjningssituation	23
3.1.4 Psykiska funktionshinder	23
3.1.5 Svårigheter med att komma ut på arbetsmarknaden	24
3.2 Presentation av intervjuade arbetsgivare	27
3.3 Sammanfattande diskussion	27

Del II: Inför anställningsperioden

Kapitel 4. Rekrytering av deltagare och arbetsplatser till åtgärden

4.1 Rekrytering av arbetsplatser	31
4.1.1 Arbetsgivares syn på Fontänhusets information om åtgärden	32
4.1.2 Hur åtgärden aktualiserades för arbetsgivare	33
4.1.3 Processen att införa ett övergångsarbete på en arbetsplats	33
4.1.4 Motiv och inställning till att införa åtgärden på arbetsplatsen	34
4.1.5 Arbetsgivares förväntningar på åtgärden	35
4.2 Rekrytering av medlemmar	36
4.2.1 Information om övergångsarbete till medlemmar	36
4.2.2 Medlemmars syn på Fontänhusets information om åtgärden	37
4.2.3 Hur åtgärden aktualiserades för medlemmar	38
4.2.4 Medlemmars motiv till att delta i åtgärden	40
4.2.5 Medlemmars förväntningar på åtgärden	45
4.3 Sammanfattning och diskussion	48

Kapitel 5. Urval och anställningsförfarande

5.1 Urval av dem som skulle anställas på klubbhusets övergångsarbeten	52
5.1.1 Urvalskriterier	52
5.1.2 Urvalsförfarande	52
5.1.3 Varför vissa medlemmar inte erhöll något övergångsarbete	53
5.2 Väntetid på att få delta i åtgärden	54
5.3 Medlemmars delaktighet i beslut om var de skulle arbeta	55
5.4 Avslutande diskussion	56

Del III: Anställningsperioden

Kapitel 6. Introduktion och inskolning

6.1 Introduktionens innehåll	58
6.2 Introduktionens längd	58
6.3 Medlemmars ansvar för att skola in andra på arbetsplatsen	59
6.4 Vad medlemmar ansåg om erhållen introduktion	60
6.5 Sammanfattning	61

Kapitel 7. Arbetsuppgifter och arbetsmiljö	
7.1 Klubbhusets utbud av övergångsarbeten under projektiden	63
7.2 Medlemmars uppfattning om arbetsuppgifter och arbetsmiljö	64
7.3 Vad medlemmar ansåg om klubbhusets utbud av övergångsarbete	65
7.4 Analys och diskussion av klubbhusets utbud av övergångsarbeten	65
Kapitel 8. Bemötande på arbetsplatsen	
8.1 Arbetskollegors bemötande	67
8.1.1 Vad som var positivt med arbetskollegors bemötande	67
8.1.2 Medlemmars kritik mot arbetskollegors bemötande	68
8.1.3 Vad som inverkade på arbetskollegors bemötande	69
8.2 Arbetsgivares bemötande	70
8.2.1 Vad som var positivt med arbetsgivares bemötande	70
8.2.2 Medlemmars kritik mot arbetsgivarens bemötande	70
8.3 Arbetsgivares perspektiv på hur anställda medlemmar blev bemötta på arbetsplatsen	71
8.4 Sammanfattande diskussion	72
Kapitel 9: Fontänhusets stöd och uppföljning	
9.1 Fontänhusets stöd och uppföljning av anställda medlemmar	73
9.1.1 Medlemmars tillgång till handledare	73
9.1.2 Medlemmars relation till handledare	73
9.1.3 Fontänhusets stödinsatser åt anställda medlemmar	75
9.1.4 Varför medlemmar inte alltid erhöll tillräckligt med stöd av Fontänhuset	80
9.2 Kontakt mellan Fontänhuset och arbetsgivare	81
9.2.1 Initial kontakt	81
9.2.2 Löpande kontakt	81
9.2.3 "Fill-in"	82
9.2.4 Kontakt vid behov	83
9.3 Sammanfattande diskussion	84
Kapitel 10. Tid i övergångsarbete	
10.1 Antal anställningar som fullföljdes respektive avbröts	86
10.2 Varför vissa anställningar avbröts	86
10.2.1 Fontänhusets stöd åt dem som avbröt sina anställningar	88
10.3 Utmärkande övergångsarbeten	88
10.4 Sammanfattande diskussion	88
Kapitel 11. Erfarenheter av övergångsarbete under EU-projektet	
11.1 Vad arbetsgivare trodde att medlemmar fick ut av deras övergångsarbeten	90
11.1.1 Socialt utbyte	90
11.1.2 Arbetsrelaterat utbyte	90
11.1.3 Stärkt självförtroende	90
11.1.4 Struktur på vardagen	91
11.2 Vad medlemmar fick ut av sitt övergångsarbete – positiva och negativa erfarenheter	91
11.2.1 Inverkan på självförtroende	91
11.2.2 Arbetsrelaterat utbyte	92
11.2.3 Socialt utbyte	93
11.2.4 Struktur på sin vardag	94
11.2.5 En början till att gå vidare med sitt liv	95
11.2.6 Ekonomiskt utbyte	96
11.2.7 Hälsorelaterat utbyte	96
11.2.8 Övriga erfarenheter	97
11.3 Övergångsarbetets betydelse för medlemmars omgivning	97
11.4 Medlemmars bedömning av tillämpad metodik	98
11.4.1 (Åter)anpassning till arbetslivet – en läroprocess	98
11.4.2 Arbetets och anställningen utformning	99
11.4.3 Stöd och kontinuerlig uppföljning	100
11.5 Arbetsgivares erfarenheter av att ha övergångsarbete	101
11.5.1 Hur det har fungerat med anställda medlemmar på arbetsplatsen	101
11.5.2 Vad arbetsgivare fann vara positivt respektive negativt med att ha övergångsarbete	102
11.6 Arbetsgivares bedömning av tillämpad metodik	102
11.7 Sammanfattning	103
Del IV: Efter anställningsperioden	
Kapitel 12: Medlemmars situation efter övergångsarbetet	

12.1 Medlemmars syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden	106
12.1.1 Medlemmar som var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden	107
12.1.2 Medlemmar som var tveksamma till att ta steget ut på arbetsmarknaden	108
12.1.3 Medlemmar som inte var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden	108
12.2 Om åtgärden medförde ökade möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden	109
12.2.1 Ökade möjligheter	109
12.2.2 Oförändrade eller försämrade möjligheter	109
12.3 Medlemmars sysselsättnings- och försörjningssituation efter åtgärden	109
12.3.1 Förändrad försörjnings- och sysselsättningssituation	110
12.3.2 Delvis förändrad försörjnings- och sysselsättningssituation	111
12.3.3 Oförändrad försörjnings- och sysselsättningssituation	112
12.4 Avslutande diskussion kring utfall och graden av måluppfyllelse	112
Del V: Avslutning	
Kapitel 13. Sammanfattning och slutord	
13.1 Bakgrund	115
13.2 Studerat projekt och dess organisatör	115
13.3 Projektets målsättning	115
13.4 Tillämpad arbetsmetod	116
13.5 Utvärdering av projektet	116
13.6 Arbetsgivares erfarenheter av övergångsarbete	116
13.6.1 Att införa ett övergångsarbete – information, motiv och förväntningar	116
13.6.2 Samarbetet med Fontänhuset	117
13.6.3 Erfarenheter av inrättade övergångsarbeten	117
13.7 Medlemmars erfarenheter av övergångsarbete	118
13.7.1 Rekrytering av deltagare	118
13.7.2 Målgrupp	118
13.7.3 Urval och arbetsplatsplacering	118
13.7.4 Fontänhusets utbud av övergångsarbeten	119
13.7.5 Motiv och förväntningar	119
13.7.6 Deltagande i åtgärden	120
13.7.7 Introduktion och inskolning	120
13.7.8 Arbetsuppgifter och arbetsmiljö	121
13.7.9 Bemötande på arbetsplatsen	121
13.7.10 Fontänhusets stöd och uppföljning	121
13.7.11 Vad medlemmar fick ut av att delta i åtgärden	122
13.7.12 Medlemmars situation efter övergångsarbetet	123
13.8 Slutord	123
Referenslista	125
Utdrag från dagboksanteckningar	Bilaga 1
Studiebesök på ett övergångsarbete	
Arbets- och studiemiddag	
European Clubhouse Conference – Rendsburg (6th, 2000)	
Intervjuformulär	Bilaga 2
Intervjuformulär för medlemsintervjuer	
Intervjuformulär för arbetsgivarintervjuer	
Intervjuformulär för gruppintervju på Arbets- och studieenheten	
Företag med övergångsarbete under EU-projektet	Bilaga 3
Varför medlemmar (ville) påbörja ett övergångsarbete	Bilaga 4
Medlemmars förväntningar på övergångsarbete under respektive tema	Bilaga 5
Vad arbetsgivare ansåg att medlemmar fick ut av deras övergångsarbeten	Bilaga 6
Hur medlemmars syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden förändrades efter de hade varit ute på ett övergångsarbete	Bilaga 7
Sysselsättnings- och försörjningssituation innan och efter övergångsarbetet	Bilaga 8
Övergångsarbete jämfört med andra åtgärder	Bilaga 9

Del I:
Inledning

Kapitel 1. Inledning

1.1 Bakgrund

Under senare tid har allt större uppmärksamhet riktats mot den utsatta situation som psykiskt funktionshindrade ofta befinner sig i – både ifråga om levnadsvillkor och tillgång till samhällsliga stödinsatser.

1990 tillsattes en parlamentarisk kommitté med uppdrag att kartlägga psykiskt stördas levnadsförhållanden och utvärdera samhällets stödinsatser för denna grupp. Den s k psykiatriutredningen initierades mot bakgrund av de problem som uppmärksammats i samband med mentalvårdens omstrukturering, då slutenvården avvecklades till förmån för mer öppna vårdformer. I utredningen framkom det att personer med långvariga och allvarliga psykiska störningar hade sämre levnadsförhållanden än andra grupper i samhället – de hade mindre pengar, sämre boendeförhållanden samt färre sociala kontakter och fritidssysselsättningar utanför hemmet.¹ De hade dessutom kortare utbildning och var arbetslösa i högre utsträckning än andra jämförbara grupper. I utredningen framfördes det allvarlig kritik mot samhällets stödinsatser för gruppen ifråga.² Stödformer som skulle komplettera, och i flera fall ersätta, slutenvården hade inte byggts ut enligt ursprungliga ambitioner. Ett annat problem som uppmärksammades var att försäkringskassornas system för arbetslivsinriktad rehabilitering inte var anpassat för dem med psykiska funktionshinder.³ I utredningen framkom det att ett stort antal av dem som var långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade på grund av psykisk ohälsa hade kunnat arbeta om befintliga rehabiliteringssystem hade varit mer anpassat för dem.

Några år senare (1995) genomfördes den s k psykiatrireformen i syfte att åtgärda de problem som lyfts fram i psykiatriutredningen.⁴ Tanken var att lagförändringar, ansvarsförskjutning och statliga stimulansmedel skulle bidra till ett mer effektivt och samordnat stöd från samhällets sida. Intentionen var också att satsa på sysselsättning och rehabilitering framför passivt kontantstöd.⁵ Ambitionen med dessa förändringar var att öka psykiskt funktionshindrades möjligheter till gemenskap och delaktighet i samhället, och därmed förbättra deras levnadsvillkor.

Vad blev då utfallet av psykiatrireformen? I Socialstyrelsens (1999:1) utvärdering bedömdes den ha haft flera positiva effekter.⁶ Samtidigt framkom det också en del brister, framförallt när det gällde rehabilitering och daglig sysselsättning. På dessa områden ansågs reformen ha misslyckats (ibid.; Eliasson-Lappalainen et al., 2000). Hälften av målgruppen saknade fortfarande

¹ Se SOU (1991:47), SOU (1992:37), samt SOU (1992:73).

² Ibid.

³ Med begreppet *arbetslivsinriktad rehabilitering* avses åtgärder som underlättar en återgång till arbetslivet för personer som är långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade (SOU, 2000:78).

⁴ Psykiatrireformen riktades främst mot personer ”som lider av sådana funktionsnedsättningar och så pass omfattande psykiska besvär att de har svårt att klara det dagliga livet och därför har behov av vård- och/eller omsorgsinsatser” (Socialstyrelsen, 1999:1:32). Reformen innebar att huvudansvaret för psykiskt funktionshindrade överfördes från den medicinska vårdorganisationen (i landstingens regi) till kommunal socialtjänst. Den innebar också att personer med långvariga psykiska störningar kom att omfattas av LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade). Detta markerade ett förändrat synsätt på psykisk problematik. Tidigare hade samhällets insatser främst dominerats av ett sjukdomsorienterat perspektiv, medan åtgärder inom ramen för psykiatrireformen i stället kom att präglas av ett handikapporienterat synsätt (Eliasson-Lappalainen et al. i Goldberg, 2000; Hydén, 1998).

⁵ Motsvarande tanke har legat bakom reformarbetet med socialförsäkringen: ”I stället för passiv kontantutbetalning [ska] aktiva insatser göras för att rehabilitera, omplacera och vidareutbilda långtidssjuka anställda”. Syftet var att tillföra försäkringen mekanismer som förkortar sjukskrivningstider och minskar antalet förtidspensioneringar (SOU, 1996:113:11). Detta reformeringsarbete har pågått under 1990-talet och fortsatt in på 2000-talet.

⁶ Positiva effekter utgjordes bland annat av att reformen gett upphov till en bred verksamhetsutveckling, större uppmärksamhet mot de psykiskt funktionshindrades levnadssituation, samt ökad kunskap om deras behov.

arbete eller meningsfull sysselsättning. Det visade sig också att samhällets satsningar på aktiva arbetsmarknadsinsatser för gruppen ifråga hade minskat, medan antalet personer som förtidspensionerats av psykiska skäl hade ökat.⁷ Med andra ord gick utvecklingen tvärtemot de intentioner som låg bakom reformen. Detta bekräftades även av andra studier. När Riksförsäkringsverket granskade vilka långtidssjukskrivna det var som erbjöds arbetslivsinriktad rehabilitering framkom det att det saknades relevanta former av rehabilitering för personer med psykiska diagnoser och omfattande arbetslöshet (Marklund, 1997). Vidare visade en utvärdering av försäkringskassornas rehabiliteringsarbete med psykiskt funktionshindrade att dessa personer erhöll arbetslivsinriktad rehabilitering mer sällan och senare än andra grupper (Andersson, 1999). I samma utvärdering framkom det att personalen på försäkringskassorna tyckte att det var svårt att arbeta med denna grupp. De stötte ofta på problem med att finna lämpliga rehabiliteringsåtgärder.

Under senare tid har det riktats en del uppmärksamhet åt den kompetens som verksamheter utanför den offentliga sektorn besitter i detta avseende. Exempelvis framhölls det i Socialstyrelsens (1999:1) utvärdering av psykiatireformen att sociala kamratstödsverksamheter var en viktig länk i den enskildes rehabilitering. Detta har även fått uppmärksamhet från annat håll. I mitten av 1990-talet valde EU att investera pengar i projekt som drevs av denna typ av verksamhet. Syftet med denna satsning var att finna nya metoder som kunde bidra till att begränsa social utslagning av personer som stod utanför arbetsmarknaden.⁸ I den här rapporten får vi ta del av de erfarenheter som gjordes inom ramen för ett av dessa projekt. Fokus riktas mot den arbetsmetod som tillämpades i ett projekt som kallades "Till arbetsliv från psykiatri". Projektet drevs av Fontänhuset i Malmö från januari 1998 till september 2000.

1.2 Projektets organisatör

Fontänhuset är en del av en internationell rörelse (klubbhusrörelsen) som riktar sig mot personer som har eller har haft kontakt med psykiatri.⁹ Verksamheten är fristående från sjukvården. Den bedriver heller inte någon behandling. I stället är den generella målsättningen med dessa klubbhus att återupprätta medlemmars självrespekt och sociala kapacitet. Grundtanken är att detta sker genom självstyre, vänskap och arbete. Detta genomsyrar också verksamheten och dess utformning. På ett klubbhus ska alla beslut fattas enligt demokratiska principer. För detta finns en rad olika mötes- och beslutsforum där personal och medlemmar gemensamt fattar beslut.

⁷ Under tidsperioden 1990 till 1997 minskade denna typ av satsningar för gruppen ifråga från 2,5 till 2 miljarder kronor, medan antalet personer som förtidspensionerades av psykiska skäl ökade från 83 000 till 95 000 (Socialstyrelsen, 1999:1).

⁸ Projekten ägde rum inom ramen för mål tre i den europeiska socialfondens program. Insatser inom ramen för detta mål rör områden som yrkesutbildning, sysselsättning och social trygghet (Europeiska kommissionen, 1998).

⁹ Det första klubbhuset (Fountain House) grundades av en självhjälpsgrupp (bestående av f d psykiatripatienter) i New York på 1940-talet. I början talade man framförallt om "Fountain Houses", men när rörelsen efterhand blev ett internationellt fenomen förordade många inom rörelsen benämningen klubbhus (Meeuwisse, 1997). Detta är också den term som används i denna rapport.

Idag finns det över 300 klubbhus runt om i världen. I Sverige startades det första klubbhuset i Stockholm 1980. Därefter har flera nya klubbhus tillkommit efterhand. Fontänhuset i Malmö startades 1984.

Samtliga klubbhus arbetar efter 35 internationella riktlinjer som har fastställts av rörelsen. Särskilda kontrollorgan har inrättats för att garantera att verksamheten bedrivs enligt klubbhusfilosofin och dess normer. Det finns också ett välutvecklat samarbete mellan olika klubbhus liksom ett internationellt nätverk ("International Center for Clubhouse Development", ICCD) med representanter från länder med klubbhus. För att utbyta erfarenheter anordnas regelbundet nationella såväl som internationella konferenser. Därutöver finns det klubbhus som fungerar som utbildningscentra för andra klubbhus (ibid.). Fontänhuset i Malmö är ett av dessa klubbhus.

Fontänhuset i Malmö utgörs av en stiftelse, vars styrelse har det övergripande ansvaret för klubbhusets ekonomi, policy och långsiktiga utveckling (Meeuwisse, 1997). Styrelsen är sammansatt av representanter från klubbhuset, näringslivet, myndigheter och diverse andra organisationer. Ambitionen med denna sammansättning är att bilda ett nätverk med olika instanser i samhället, samt att knyta kontakter som kan vara användbara för klubbhuset och dess medlemmar. Styrelsemedlemmar, klubbhusmedlemmar och personal arbetar tillsammans i en rad olika kommittéer.¹⁰ Dessa kommittéer har olika arbetsuppgifter. De arbetar bland annat fram handlingsplaner och policydokument för de arbetsenheter som finns på klubbhuset.

I klubbhusets dagliga verksamheten bedrivs social och arbetsinriktad rehabilitering (Stiftelsen Vänskap och arbete i Malmö, 1999). På dagtid fungerar klubbhuset som en arbetsplats, medan sociala aktiviteter anordnas på kvällar och helger. I det dagliga arbetet ansvarar medlemmar och personal tillsammans för "allt från städning, matlagning och husrenovering till budgetarbete och utåtriktad verksamhet" (Eliasson-Lappalainen *et al.*, 2000:460). Detta arbete är organiserat i enheter där handledare (som personalen kallas) och medlemmar arbetar gemensamt.¹¹ Klubbhuset har dessutom en föreståndare som samordnar arbetet på klubbhuset. Varje arbetsdag inleds med en genomgång och fördelning av olika arbetsuppgifter på respektive enhet. Efter lunch följs arbetet upp och arbetsuppgifter som kvarstår att göra delas ut. Medlemmars deltagande i detta arbete bygger på frivillighet. Det är "[v]iljan att hjälpa till, önskan om att träffa medmänniskor [och att göra något meningsfullt som] är helt avgörande oavsett funktionshinder" (Stiftelsen Vänskap och arbete i Malmö, 1999:1). Personalens uppgift är att garantera stöd och kontinuitet, samt att verka för att "få till stånd en utvecklingspiral som stärker medlemmarnas resurser och inflytande över sin vardag" (Meeuwisse, 1997:129).

En viktig del av klubbhusverksamheten är att hjälpa varandra att återgå till ett aktivt arbetsliv. För att underlätta detta steg har klubbhusrörelsen utvecklat en specifik arbetsmetod som kallas övergångsarbete (ÖA). Det är denna åtgärd som har utgjort fokus i det projekt som denna rapport handlar om.

1.3 Projektets målsättning och målgrupp

EU:s övergripande målsättning med projektet var att göra nya erfarenheter och finna nya metoder som kan bidra till att begränsa social utslagning av personer som står utanför arbetsmarknaden.

Fontänhusets målsättning med det studerade projektet var att återföra f d psykiatripatienter till ett aktivt arbetsliv. För att underlätta deras återgång till arbetslivet anordnade Fontänhuset s k övergångsarbeten. Projektet innebar en möjlighet för verksamheten att utveckla och intensifiera sitt arbete med denna åtgärd. En mer långsiktig ambition var att dessa personer så småningom skulle övergå från att försörja sig via sociala förmåner/bidrag till att bli självförsörjande genom lönearbete.

Projektets målgrupp utgjordes av f d psykiatripatienter (på Fontänhuset) som ville ut i arbetslivet, men som saknade stöd i detta från samhälleliga instanser. Fontänhuset beskrev målgruppen som; "personer med sjukpension/sjukbidrag som klassats som "omöjliga" av försäkringskassan, arbetsförmedlingen och socialtjänsten" (Fontänhuset, Januari 2000:1).

¹⁰ Dessa kommittéer består av Arbets- och studiekommittén, Budgetkommittén, Verksamhetskommittén, Utåtriktade kommittén och Personalkommittén.

¹¹ Dessa enheter utgörs av arbets- och studieenheten, serviceenheten, kontorsenheten samt enheten för restaurang- och caféverksamheten.

1.4 Målsättning med nationellt och transnationellt samarbete

För att erhålla EU-medel krävdes en nationell medfinansier och ett internationellt samarbete (med s k transnationella partners). *Nationell medfinansier* utgjordes i det här fallet av kommunen. Fontänhuset beviljades 1,7 miljoner kronor till sitt projekt, varav EU-medel täckte 40,01% av kostnaderna. Malmö kommun stod för resten (Fontänhusets EU-projekt). När det gällde *internationellt samarbete* ingick Fontänhuset i en samverkansgrupp med andra EU-projekt. Denna grupp (ACCEPT) var indelad i tre olika undergrupper; "Supported Employment", "Social Firms" samt "Clubhouse". Fontänhuset ingick i den sistnämnda gruppen tillsammans med transnationella partners från motsvarande verksamheter i Finland, England, Tyskland och Nordirland (Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö, 2001).

EU:s avsikt med den transnationella samverkan var att erfarenheter från olika projekt skulle spridas och fortsatt metodutveckling skulle stimuleras. Tanken var också att detta skulle föra länder, näringsliv, organisationer och människor i Europa närmare varandra. Fontänhuset uppgav flera mål med sitt transnationella samarbete. En övergripande målsättning var att tillsammans med sina partners verka för att f d psykiatripatienter skulle få möjlighet (och rätt till) att pröva att komma ut i arbetslivet. Fontänhuset hade också ambitionen att fortbilda andra klubbhus, administratörer och beslutsfattare från olika delar av Europa i den pedagogik och metodik som de använde sig av för att hjälpa f d psykiatripatienter med att komma tillbaka till ett aktivt arbetsliv. Ytterligare en målsättning var att anordna nationella och internationella konferenser i syfte att sprida och utbyta erfarenheter av den tillämpade arbetsmetoden.¹²

1.5 Tillämpad arbetsmetod för att underlätta en återgång till ett aktivt arbetsliv

När det första klubbhuset (Fountain House) hade startat i New York blev man efterhand uppmärksam på att många medlemmar hade stora svårigheter med att komma tillbaka till arbetslivet. I slutet av 1950-talet införde klubbhuset därför s k övergångsarbeten (Transitional Employment) för att underlätta detta steg för sina medlemmar (Meeuwisse, 1997). Grundtanken med dessa arbeten var, och är fortfarande, att erbjuda medlemmar arbetsträning under så normala arbetsförhållanden som möjligt: "Det vill säga vanligt avlönade arbeten bland 'vanliga' människor på vanliga arbetsplatser – inte någon form av skyddat och subventionerat arbete med arbetsuppgifter som anpassats för handikappade människor" (ibid.:120). Idag har arbetsmetoden spridits till flera olika länder, och klubbhusrörelsen har arbetat fram tydliga riktlinjer för dessa arbeten.

Ett övergångsarbete är en tidsbegränsad deltidsanställning i det reguljära arbetslivet. Arbetet får inte vara alltför krävande - arbetsuppgifter ska vara av nybörjarkaraktär, och arbetsmiljön får inte vara psykiskt eller fysiskt påfrestande. I övrigt ställs samma krav på anställda medlemmar som på ordinarie personal. Arbetsgivaren betalar avtalsenlig lön (direkt) till den anställde medlemmen och utfärdar ett arbetsintyg när anställningen upphör. En anställning varar i regel i sex månader, men kan förlängas i upp till nio månader. Därefter ska medlemmen lämna plats åt nästa medlem. Tanken bakom denna tidsbegränsning är dels att kraven inte ska upplevas som alltför stora, och dels att dessa arbeten inte ska betraktas som ett slutmål i sig: "Det är trots allt fråga om tidsbegränsade specialarrangemang; enligt klubbhusfilosofin är sådana stigmatiserande och kan aldrig ge medlemmarna samma oberoende och självkänsla som ett 'vanligt' arbete" (ibid.:121).

¹² I Fontänhusets egen avrapportering från projektet återfinns en mer detaljerad genomgång av deras målsättning och upplägg av projektet (Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö, 2001).

Systemet av övergångsarbeten bygger på att arbetsgivare upplåter arbete av detta slag på sina arbetsplatser till Fontänhuset. Själva arbetet "tillhör" klubbhuset, som i sin tur ansvarar för urval och anställning av medlemmar.¹³ Modellen innebär att personal (handledare) från Fontänhuset först lär sig gällande arbetsuppgifter och därefter lär upp aktuell medlem inför en anställning. Därefter ska klubbhuset förse den anställde medlemmen med kontinuerligt stöd under hela anställningsperioden. Fontänhuset har dessutom löpande kontakt med arbetsgivaren för att försäkra sig om att det fungerar med den medlem som är anställd där. Inom ramen för modellen garanteras arbetsgivaren att arbetet alltid blir utfört. I praktiken innebär detta att arbetet utförs av någon annan från klubbhuset (som är insatt i de aktuella arbetsuppgifterna) om den anställde medlemmen är frånvarande. På Fontänhuset kallas detta för "fill-in". Ytterligare en aspekt som Fontänhuset tar hänsyn till är hur medlemmens försörjningssituation påverkas av anställningen. För att underlätta (och möjliggöra) för medlemmar att vara ute på ett övergångsarbete förhandlar klubbhuset med de myndigheter som administrerar deras sociala förmåner och bidrag. Ett resultat av dessa förhandlingar är ett avtal med försäkringskassan i kommunen som gör det möjligt för medlemmar med förtidspension/sjukbidrag att ha sin ersättning orörd när de är ute på sitt första övergångsarbete (Fontänmagazinet, 2000, Nr 12).

I verksamhetens riktlinjer fastställs det att ett klubbhus ska erbjuda övergångsarbeten som en medlemsrättighet (Meeuwisse, 1997). Det ställs inga formella krav på att medlemmen ska ha en viss funktionsnivå eller ha uppnått en viss mognad för att få delta i åtgärden. I stället är det medlemmens vilja att arbeta som ska utgöra det viktigaste kriteriet vid en arbetsplatsplacering. Det enda krav som ställs på att få delta i åtgärden är att medlemmen ska vara aktiv på klubbhuset; "det vill säga att man kommer på de tider som man har kommit överens om med handledaren på sin enhet om, i alla fall något så när regelbundet" (Fontänmagazinet, 2000, Nr 12). Tanken är att medlemmars arbetsträning ska börja på klubbhuset. Detta anses vara en förutsättning för att de ska lyckas på ett övergångsarbete. Genom att tillbringa en längre tid på Fontänhuset kan medlemmar bygga upp och utveckla "självförtroende, ansvarskänsla, samarbetsförmåga, motivation och initiativtagande" (Fontänhuset, 2000). Nästa steg är att erhålla arbetsträning i det reguljära arbetslivet. Detta får medlemmar genom att vara ute på ett övergångsarbete. I verksamhetens riktlinjer fastställs det att medlemmar ska få möjlighet att vara ute på så pass många övergångsarbeten som det krävs för att de ska känna sig redo för att ta steget ut på arbetsmarknaden. Chansen att få ett övergångsarbete ska kvarstå oavsett om de har lyckats eller misslyckats på tidigare övergångsarbeten.

Enligt klubbhusrörelsen kan andra former av arbetsrehabilitering inte mäta sig med ett välutvecklat system av övergångsarbeten. Detta konstaterande har även fått visst stöd av oberoende forskare.¹⁴ Modellen anses vara unik i flera avseenden. Dess utformning grundas i ett synsätt där anpassning till arbetslivet ses som en läroprocess och att denna process kan se olika ut från fall till fall (Meeuwisse, 1997; Beard, Propst & Malamud, 1982). Detta präglar även dess utformning - den utgörs av långsiktig social och arbetslivsinriktad rehabilitering (dels på klubbhuset, dels i det reguljära arbetslivet), och den bygger på "rätten" att misslyckas och få nya chanser. Systemet anses därför vara mer tolerant och flexibelt än andra former av arbetsrehabilitering för gruppen ifråga. Det är heller inte fråga om "enskilda punktinsatser, konstlad träning eller permanent segmentering utan stödet ges i en naturlig arbetsmiljö och leder p g a tidsbegränsningen heller inte till ett beroende av systemet" (Meeuwisse, 1997:122).

¹³ På Fontänhuset var det främst en arbetsenhet (Arbets- och studieenheten) som hade det övergripande ansvaret för arbetet med övergångsarbete. Enhetens arbete skedde i samråd med en kommitté som kallades Arbets- och studiekommittén. Längre fram i rapporten görs en mer ingående genomgång av hur deras arbete såg ut.

¹⁴ Se t ex Laird & Krown (1991) och Phillips & Biller (1993).

1.6 Utvärdering av tillämpad metodik – syfte och frågeställningar

I fokus för denna utvärdering står övergångsarbete som metod för att underlätta för psykiatripatienters återgång till ett aktivt arbetsliv och för att motverka social utslagning. *Det övergripande syftet* är att fånga de erfarenheter som gjordes av denna arbetsmetod inom ramen för det studerade projektet, och att värdera metoden utifrån dessa erfarenheter. Följande *frågeställningar* har varit vägledande för arbetet:

1. Vilka idéer och behov låg bakom utvecklingen av en ”ny” arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd för psykiatripatienter?
2. Hur såg Fontänhusets utformning och tillämpning av övergångsarbete ut inom ramen för EU-projektet?
3. Vilka var arbetsgivarnas erfarenheter av att ha övergångsarbete på sina arbetsplatser under EU-projektet?
4. Vilka erfarenheter gjorde medlemmar som deltog i åtgärden under EU-projektet?
5. Underlättade övergångsarbete en återgång till ett aktivt arbetsliv för psykiatripatienter?
6. Medförde åtgärden en förändrad sysselsättnings- och försörjningssituation för dess deltagare?
7. Blev de som deltog i åtgärden så småningom självförsörjande genom lönearbete?
8. Bidrog övergångsarbete till att motverka social utslagning?

För att besvara dessa frågor samlades data in genom litteraturstudier, dokumentations- och observationsstudier på klubbhuset samt intervjuer med berörda arbetsgivare, medlemmar som deltog i åtgärden, medlemmar och handledare som ansvarade för arbetet med övergångsarbete, samt projektledarna för ”Till arbetsliv från psykiatri”. I nästa kapitel görs en mer detaljerad genomgång av hur denna datainsamling gick till.

1.7 Rapportens disposition

Rapportens *första del* utgörs av tre kapitel. I det följande kapitlet (kapitel 2) görs en fördjupad genomgång av insamling, bearbetning och framställning av data inom ramen för föreliggande studie. I kapitel 3 presenteras intervjupersonerna, vilket också ger en översiktlig bild av åtgärdens målgrupp liksom de företag som infört övergångsarbete.

I rapportens *andra del* ges en fördjupad bild av Fontänhusets arbete med åtgärden inför medlemmars anställning på ett övergångsarbete. Denna del utgörs av två kapitel. Det första kapitlet (kapitel 4) ger inblick i klubbhusets arbete med att rekrytera arbetsplatser och medlemmar till åtgärden. Vidare återges arbetsgivares och medlemmars perspektiv på rekryteringsprocessen - om de erhöll tillräckligt med information om åtgärden, vilka deras motiv var till att delta och vad de hade för förväntningar på övergångsarbetet. I det andra kapitlet (kapitel 5) granskas klubbhusets urvals- och anställningsförfarande - hur de gick tillväga för att välja ut vilka medlemmar som skulle anställas på respektive övergångsarbete, varför vissa av dem inte erhöll något arbete, hur länge medlemmar fick vänta på att få delta i åtgärden, samt i vilken utsträckning de var delaktiga i beslutet om var de skulle arbeta.

Rapportens *tredje del* fokuserar på den period då medlemmarna var ute på sitt övergångsarbete. I det inledande kapitlet (kapitel 6) granskas Fontänhusets inskolning av medlemmar på deras övergångsarbeten. Därefter (i kapitel 7) presenteras de arbetsuppgifter som dessa arbeten utgjordes av och hur deltagarna såg på sitt arbete. I kapitel 8 undersöks bemötandet av medlemmar på arbetsplatsen. Därefter (i kapitel 9) granskas det stöd som Fontänhuset gav anställda medlemmar och berörda arbetsgivare - vilka typer av stödinsatser som klubbhuset erbjöd och satte in, om dessa insatser var tillräckliga samt hur detta stöd skulle kunna vidareutvecklas och förbättras. Efter detta (i kapitel 10) följer en sammanställning av vilka det var som avbröt alter-

nativt fullföljde sin anställning under projektiden och vad dessa olika utfall berodde på. I det avslutande kapitlet (kapitel 11) får vi ta del av medlemmars och arbetsgivares erfarenheter av åtgärden liksom deras bedömning av huruvida övergångsarbete är en lämplig arbetsmetod för underlätta (f d) psykiatripatienters återgång till ett aktivt arbetsliv.

Rapportens *fjärde del* handlar om deltagarnas situation efter åtgärden. Här utreds åtgärdens utfall i termer av om deltagarnas syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden hade förändrats, om deras möjlighet att få ett "eget arbete" hade ökat samt om övergångsarbetet bidrog till att deras sysselsättnings- och/eller försörjningssituation hade förändrats. Därefter följer en diskussion om åtgärdens utfall i relation till dess målsättning.

I rapportens *avslutande del* sammanfattas och diskuteras utvärderingens centrala resultat. Detta avslutande kapitel kan läsas fristående, eftersom det i stora drag är upplagt som ett sammandrag av rapporten i sin helhet.

Kapitel 2: Insamling och bearbetning av data

Under studiens gång tillbringade jag som utvärderare åtskilligt med tid på Fontänhuset i Malmö - dels för att få inblick i dess verksamhet, dels för att skapa en relation till personal och medlemmar på klubbhuset. Tanken var att detta skulle underlätta insamling av data och ge en fördjupad förståelse av det material som samlades in. Under de drygt två år som denna studie pågick besöktes klubbhuset i genomsnitt fem dagar per månad.¹⁵ Dessa besök dokumenterades i form av korta dagboksanteckningar.

Inledningsvis var syftet med dessa besök att bekanta mig med klubbhusverksamheten och med dem som arbetade där (d v s medlemmar och handledare). Därefter kom dessa besök främst att handla om att boka och genomföra intervjuer, gå igenom skriftliga dokument på klubbhuset och att närvara vid olika sammankomster. Syftet med att sitta med på olika slags möten var att fördjupa förståelsen av den verksamhet som bedrevs på klubbhuset. Jag satt bland annat med på enhetsmöten (där dagens arbetsuppgifter på arbetsenheten fördelades), klubbhusmöten, kommittémöten, Arbets- och studiemiddagar (som hölls för medlemmar som var ute på ett övergångsarbete, studerade eller förvärvsarbetade), samt något styrelsemöte. Vid varje besök på klubbhuset tillbringade jag en del av tiden på Arbets- och studieenheten för att få inblick i, och följa, deras arbete med åtgärden ifråga.¹⁶ Därutöver satt jag bland annat med på en av klubbhusets enveckoutbildningar om övergångsarbete (som hölls för medlemmar och handledare från andra klubbhus), gjorde studiebesök på arbetsplatser med övergångsarbeten samt deltog i klubbhusrörelsens Europakonferens i Rendsburg (se bilaga 1).¹⁷

Under mina besök på klubbhuset intog jag oftast någon form av observatörsroll. Jag deltog varken i arbetet eller de diskussioner som fördes där. Det förekom dock vissa moment där jag deltog aktivt. Detta gällde framförallt olika sociala aktiviteter. Vid varje besök fikade och/eller lunchade jag tillsammans med medlemmar och personal på klubbhuset. Jag följde dessutom med på en del utekvällar som klubbhuset anordnade. På detta vis kom jag i kontakt med flera av mina intervjupersoner både innan och efter intervjutillfällena. Jag intog också en mer aktiv roll under Europakonferensen i Rendsburg. Efter att ha fått en förfrågan om att hålla ett föredrag om min utvärdering där, så beslutade jag mig för att, tillsammans med några medlemmar på klubbhuset, anordna en "workshop" om övergångsarbete på konferensen (se bilaga 1).

2.1 Intervjuer med medlemmar

Inom ramen för denna studie intervjuades medlemmar vid tre olika tillfällen – inför, under och efter deras anställning på ett övergångsarbete. Tanken bakom detta upplägg var att fånga deras intentioner med att delta i åtgärden, deras erfarenheter av att vara ute på ett övergångsarbete samt om deras situation hade förändrats efter åtgärden.

Inför dessa intervjuer utformades specifika intervjuformulär för respektive intervjutillfälle (se bilaga 2). Samtliga av dessa formulär diskuterades med dem som arbetade på Arbets- och studieenheten. Jag genomfördes också provintervjuer med en medlem, som sedan fick kommentera formulärens upplägg och innehåll. Dessa provintervjuer och diskussioner resulterade i att några frågor lades till och att någon fråga formulerades om. Därefter påbörjades intervjuer med medlemmar.¹⁸

¹⁵ Datainsamling pågick från slutet av 1998 till början av 2001.

¹⁶ Det var denna arbetsenhet som ansvarade för arbetet med klubbhusets övergångsarbeten och EU-projekt.

¹⁷ Konferensen pågick från den 21 till den 24 juni år 2000. Detta var den sjätte konferensen av detta slag som hade hållits i Europa.

¹⁸ Dessa intervjuer påbörjades i början av 1999.

2.1.1 Urvalskriterier och svarsfrekvens vid medlemsintervjuer

Intervjuer inför en anställning på ett övergångsarbete

För att ringa in vilka medlemmar som stod inför en anställning på ett övergångsarbete tillämpades två urvalskriterier. *Det första urvalskriteriet* utgjordes av att medlemmen skulle ha anmält sig som intresserad av att komma ut på ett övergångsarbete till Arbets- och studieenheten.

På Arbets- och studieenheten fanns det en anslagstavla med namn på dem som hade anmält sitt intresse för att delta i åtgärden. Vid varje besök på klubbhuset uppdaterades anteckningar om vilka det var som fanns uppsatta där. Under sommaren 1999 satte arbetsenheten dessutom upp så kallade "white-boards" med information om respektive övergångsarbete. På dessa tavlor kunde medlemmar skriva upp sig som intresserade av ett specifikt övergångsarbete. Denna nya förteckning inkluderades sedermera i den löpande dokumentationen av ÖA-intresserade medlemmar. Det var med hjälp av dessa två register som det blev möjligt för mig att identifiera vilka medlemmar det var som ville delta i åtgärden.

Dokumentationen av ÖA-intresserade medlemmar pågick från december 1998 till augusti 2000. Detta innebar att hela projektiden inte kom att studeras. Detta berodde dels på att denna studie påbörjades först i november 1998 (d v s när projektet hade varit igång i nästan ett år), och dels på att de som anmälde sitt intresse i september 2000 (d v s projektets sista månad) inte skulle hinna påbörja en anställning inom ramen för det studerade projektet. Under den studerade tidsperioden var det sammanlagt 49 medlemmar som fanns med i dessa förteckningar, och som därmed också uppfyllde det första urvalskriteriet.

Under studiens gång visade det sig finnas ett problem med det valda förfarings sättet. Problemet var att en del medlemmar anställdes på ett övergångsarbete trots att de inte fanns med i dessa förteckningar. I dessa fall var det inte möjligt att intervjua medlemmen innan han/hon påbörjade sin anställning.

Det andra urvalskriteriet utgjordes av att medlemmen skulle vara aktiv på klubbhuset, och därmed också vara aktuell för denna typ av anställning. Detta var det enda formella krav som klubbhuset ställde på medlemmar för att de skulle få delta i åtgärden. De som arbetade på Arbets- och studieenheten hjälpte till med att identifiera vilka dessa medlemmar var bland dem som uppfyllde det första urvalskriteriet. Åtta av 49 medlemmar ansågs inte uppfylla detta kriterium. Därmed var det sammanlagt 41 medlemmar som uppfyllde båda urvalskriterierna, och 30 av dessa medlemmar (d v s 73 procent) intervjuades inför deras anställning på ett övergångsarbete.¹⁹

Intervjuer under och efter en anställning på ett övergångsarbete

Den andra intervjun genomfördes när medlemmen hade varit ute på sitt övergångsarbete i tre till fyra månader.²⁰ *Urvalskriterium* för denna intervju utgjordes av att anställningen skulle ha påbörjats under tidsperioden januari 1998 till och med augusti 2000. Det var totalt 28

¹⁹ Bortfallet utgjordes av; en medlem som ville avvakta med intervjun, eftersom han ansåg att det inte var aktuellt för honom att delta i åtgärden för tillfället, en andra och tredje medlem som inte ville bli intervjuade, en fjärde medlem som berättade att det inte längre var aktuellt med ett övergångsarbete för hennes del, eftersom hon redan hade fått en annan sysselsättning, en femte medlem som tillkom i slutet av den studerade tidsperioden och där det aldrig gavs inte något tidsmässigt utrymme att genomföra en intervju, och slutligen sex medlemmar som hann påbörja en anställning innan en intervju väl kom till stånd. Dessa medlemmar intervjuades dock under och efter deras anställning på övergångsarbetet.

²⁰ Det förekom några fall där medlemmen avbröt sin anställning inom ett par månader. I dessa fall genomfördes denna intervju strax efter det att anställningen hade upphört. Det samma gällde för medlemmar som hade påbörjat sin anställning i början av projektet.

medlemmar som påbörjade en anställning inom ramen för denna tidsperiod.²¹ Intervjuer genomfördes med 24 av dem (d v s 86 procent).²² Därefter gjordes uppföljningsintervjuer i 22 av dessa fall.²³ Denna tredje, och sista, intervju genomfördes ett halvår efter medlemmens anställning på övergångsarbetet hade upphört.

Hela undersökningsgruppen och den totala svarsfrekvensen

Det var sammanlagt 55 medlemmar som uppfyllde urvalskriterierna för det första, andra och/eller tredje intervjutillfället. Intervjuer genomfördes med 46 av dessa medlemmar, och den totala svarsfrekvensen uppgick därmed till 84 procent. Flera av dem intervjuades dessutom vid fler än ett tillfälle. Inom ramen för denna studie genomfördes det totalt 68 intervjuer med dessa medlemmar.²⁴

2.1.2 Genomförande av medlemsintervjuer

Samtliga medlemsintervjuer genomfördes på klubbhuset, i ett avskilt rum med stängd dörr eller i avskildhet på bakgården. En nackdel med att utföra dessa intervjuer på klubbhuset var att det kunde medföra svårigheter för intervjupersonerna att frigöra sig från den miljö som de befann sig i. Exempelvis kunde det vara hämmande att framföra kritik mot den verksamhet som vi bokstavligen befann oss mitt i. Samtidigt motverkades detta av att vi satt avskilt. Mitt generella intryck var att intervjuade medlemmar var relativt öppna och frispråkiga i detta avseende. I stället visade det sig finnas flera fördelar med detta val av intervjulokal, som t ex smidighet ifråga om att boka intervjuer, båda parter kunde vara flexibla ifråga om tider, det var en bekant och trygg miljö för intervjupersonen, och det var möjligt för intervjupersonen att ta paus under själva intervjun (vilket några medlemmar kände ett behov av att göra). Valet av att förlägga intervjuerna på klubbhuset fick också en positiv inverkan på svarsfrekvensen. Det fanns dock andra faktorer som också bidrog till att svarsfrekvensen blev hög. Flera medlemmar förklarade att de ville ställa upp för klubbhuset och göra en insats. I vissa fall hade det också en viss betydelse att medlemmen hade någon form av relation till mig som skulle utföra intervjun. Genom att ha tillbringat tid på klubbhuset hade jag kommit i kontakt med flera av intervjupersonerna innan de tillfrågades om de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. De visste därför vad saken gällde när de fick denna förfrågan. Det förekom också medlemmar som själva sökte upp mig för att förhöra sig om när det var deras tur att bli intervjuade. Under intervjutillfällena noterade jag dessutom en märkbar skillnad mellan intervjuer med dem som jag hade träffat tidigare jämfört med dem som jag inte hade träffat förut. I det sistnämnda fallet var intervjupersonerna i regel mer försiktiga i sina svar, och de hade i regel en mer avvaktande hållning under intervjun.

Genomförda intervjuer varade olika länge. Intervjuer inför och efter en anställning varade i ungefär en halvtimme, medan intervjuer med dem som var ute på sina övergångsarbeten varade

²¹ Denna siffra bygger både på egna anteckningar och på den statistik som klubbhuset förde över medlemmars anställningsperiod. Om vi tittar på hela projektiden (inklusive september månad 2000) var det totalt 31 medlemmar som påbörjade denna typ av anställning. Utöver detta kan det ha förekommit medlemmar som var anställda under en kortare period (någon vecka), men som varken finns med i min dokumentation eller i den statistik som klubbhuset förde. Det förekom också flera medlemmar som provade ett övergångsarbete under projektiden, men som sedan inte anställdes där. Dessa medlemmar har inte medräknats i de siffror som uppges här.

²² Bortfallet berodde i tre fall på svårigheter med att få tag i medlemmen. Dessa medlemmar tillbringade inte så mycket tid på klubbhuset under deras anställning, och det gick heller inte att nå dem per telefon. I det fjärde fallet ville medlemmen inte bli intervjuad.

²³ Även detta bortfall handlade om att medlemmarna inte tillbringade tid på klubbhuset och att det inte gick att nå dem per telefon. I det ena fallet blev medlemmen avstängd från klubbhuset. I det andra fallet började medlemmen att studera.

²⁴ Flera av dem som önskade ett övergångsarbete hann inte påbörja en anställning inom projektets tidsram, och därför genomfördes det enbart en intervju med dem.

från 1 till 1½ timme. Flertalet intervjuer bandades och skrevs sedan ut i sin helhet. Det var enbart fyra (av 68) intervjuer som inte togs upp på band. Anledningen till detta var att dessa intervjupersoner inte ville att intervjun skulle spelas in. I dessa fall fördes anteckningar som sedan renskrevs efter intervjun.

2.1.3 Sammanställning och framställning av intervjumaterial

Sammanställningen av intervjumaterialet inleddes med en genomgång av respektive intervju i sin helhet. I samband med detta sorterades samtliga svar in under tillhörande fråga. Nästa steg var att sammanföra samtliga medlemmars svar under respektive fråga. Efter en första genomläsning, gjordes en andra genomgång då nyckelord ströks under i respektive svar. När dessa nyckelord sammanställts visade det sig finnas flera gemensamma beröringspunkter i medlemmarnas svar. Utifrån dessa beröringspunkter konstruerades olika teman. Svar som inte passade in under något tema bildade en egen kategori ("övrigt"). Slutligen gjordes en tredje genomgång av samtliga medlemmars svar på respektive fråga i syfte att pröva dessa temans giltighet. I kommande resultatredovisning inleds respektive avsnitt med en sammanställning av dessa teman. Därefter görs en fördjupad presentation av respektive tema och de svar som de utgjordes av.²⁵

Kommande resultatredovisning innehåller flera exempel på hur enskilda medlemmar resonerade, eftersom det var deras erfarenheter av åtgärden som stod i fokus för denna studie. Samtliga intervjuade medlemmar har tilldelats ett fingerat namn, som uppges vid referat eller citat från intervjuer med dem.²⁶ Att deras identitet skulle skyddas var något som samtliga intervjupersoner informerades om inför en intervju. Tanken var att därmed underlätta för dem att vara uppriktiga i sina svar (och eventuell kritik), eftersom de inte behövde stå till svars för dem offentligt. Ett annat skäl var att jag inte fann något allmänintresse av att avslöja deras identitet. I stället var det deras erfarenheter av åtgärden som var av intresse. Samtidigt kan det finnas ett visst intresse av att granska i vilken utsträckning det hänvisas till olika intervjuer och önskemål om att följa samma medlems svar på olika frågor. Jag valde därför att använda mig av fingerade namn. Min uppfattning är också att detta bidrar till att rapporten blir något mer läsvänlig.

2.2 Intervjuer med arbetsgivare

Syftet med att intervjua arbetsgivare var att belysa deras erfarenheter av att ha övergångsarbete på sin arbetsplats, och att återge deras perspektiv på den studerade åtgärden. Under EU-projektet var det 16 arbetsgivare som hade övergångsarbete på sin arbetsplats. Tillsammans hade de sammanlagt 25 övergångsarbeten under projekttiden (se bilaga 3). Ambitionen var att intervjua ett urval av dessa arbetsgivare. I detta urval eftersträvades en så stor spridning som möjligt – arbetsgivare med kortare respektive längre erfarenhet av åtgärden, arbetsplatser där det hade respektive inte hade fungerat med åtgärden samt olika slags arbetsmiljöer där arbetet utgjordes av olika typer av arbetsuppgifter. Urvalet av arbetsgivare utgick dels från medlemmars berättelser om arbetet och arbetsplatsen (flertalet av medlemsintervjuerna hade genomförts när dessa intervjuer skulle påbörjas), och dels från diskussioner med dem som

²⁵ De svar som dessa teman bygger på finns även redovisat i bilagor där referat av medlemmars svar återges under respektive tema. Därmed blir det också möjligt för läsaren att granska dessa kategoriseringar och dra sina egna slutsatser.

²⁶ Jag valde också att undantagsvis inte uppges det fingerade namnet. Dessa undantag gjordes då jag fann att vissa detaljer var viktiga att redovisa för läsaren. Därmed ökade också risken för att intervjupersonen skulle kunna identifieras av andra på klubbhuset. För att ingen skulle kunna följa övriga citat och referat från denna intervju-person i rapporten utlämnades det uppdiktade namnet som en extra säkerhetsåtgärd. Utöver detta valde jag att ta bort olika utfyllnadsord (som "va", "liksom" etc.) från de citat som återges, eftersom detta är en del av talspråket. I övrigt återges citat med samma ord och formuleringar som intervjupersonen uppgav under intervjun.

arbetade på Arbets- och studieenheten. Slutligen valdes sex arbetsgivare ut. Trots sitt ringa antal hade de tillsammans haft knappt hälften av Fontänhusets övergångsarbeten under projekt-tiden.

2.2.1 Genomförande av arbetsgivarintervjuer

Inför dessa intervjuer konstruerades ett intervjuformulär (se bilaga 2). Detta formulär skickades ut till samtliga ledamöter i Arbets- och studiekommittén inför ett av deras möten, där det sedan blev föremål för diskussion. Därefter kontaktades samtliga arbetsgivare via telefon. I ett fall lyckades jag dock inte nå arbetsgivaren trots upprepade försök.²⁷ I övriga fall inleddes samtalet med en kort presentation av mig och föreliggande studie. Därefter tillfrågades arbetsgivaren om han/hon kunde tänka sig att ställa upp på en intervju, vilket samtliga av dem var villiga att göra.²⁸ Arbetsgivaren fick välja tid och plats för intervjun. I fyra av fem fall utfördes intervjun på arbetsgivarens arbetsrum, medan en intervju genomfördes i avskildhet på Stadsbiblioteket i Malmö. Intervjuerna varade från 1 till 1½ timme. Även dessa intervjuer präglades av en avslappnad och trivsamt stämning. Samtliga intervjuer bandades och skrevs sedan ut i sin helhet.

2.2.2 Sammanställning och presentation av intervjudata

När arbetsgivarintervjuerna skulle sammanställas tillämpades samma tillvägagångssätt som vid medlemsintervjuerna. Till en början lästes varje intervju igenom i sin helhet och svaren sorterades in under tillhörande frågeställning. Därefter samlades samtliga arbetsgivares svar under respektive frågeställning. Nästa steg var att sammanställa deras svar på respektive fråga, stryka under nyckelord och därefter söka efter likheter och skillnader i deras svar. För att minimera risken att medlemmars och arbetsgivares svar blandas samman i den löpande texten tilldelades respektive arbetsgivare ett nummer (från I till och med V) i stället för ett fingerat namn.

2.3 Övrig datainsamling

I det föregående kapitlet kunde vi läsa att en central frågeställning var att utreda bakomliggande idéer och behov till att utveckla denna typ av åtgärd. För att besvara denna frågeställning gjordes en *litteraturgenomgång* av tidigare forskning kring arbetsmetoden/klubbhusverksamheten samt aktuella utvärderingar och utredningar av målgruppens levnadsförhållanden och tillgång till samhällliga stödinsatser.

Det ingick också i utvärderingen att utreda Fontänhusets målsättning, utformning och tillämpning av övergångsarbete. För att granska detta samlades olika typer av data in. I början av detta kapitel kunde vi läsa om de *observationer* som utfördes på Fontänhuset. Därutöver gjordes en genomgång av det *skriftliga material* som Fontänhuset hade producerat om verksamheten, arbetsmetoden och EU-projektet. Under klubbhusbesöken fick jag fri tillgång till de dokument som fanns på klubbhuset. Dessa dokument utgjordes bland annat av informationsbroschyrer, verksamhetsberättelser, mötesprotokoll, dokumenterade utvecklingssamtal med medlemmar, "papers" som presenterats på klubbhuskonferenser samt Fontänhusets projektansökan, lägesrapporter och slutrapportering till EU. Ytterligare en källa som granskades var klubbhusets egen tidning, som kallades för Fontänmagazinet. Denna tidning gavs ut på månatlig basis. Inom ramen för denna studie gjordes en genomgång av de nummer som publicerades från november 1998 till mars 2001, d v s sammanlagt 29 nummer.

²⁷ Först var arbetsgivaren bortrest. Därefter var han upptagen i olika möten vid de tillfällen som jag försökte nå honom.

²⁸ Arbetsgivarintervjuerna genomfördes i början av våren 2001.

En sista typ av datainsamling utgjordes av intervjuer med dem som arbetade med åtgärden och EU-projektet. Till att börja med genomfördes en *gruppintervju med dem som arbetade på Arbets- och studieenheten*.²⁹ Syftet med denna intervju var att erhålla information om hur klubbhuset arbetade med den studerade arbetsmetoden.³⁰ Intervjun utgick från en intervjuguide och pågick i ungefär två timmar (se bilaga 2).³¹ Efter intervjun renskrevs de anteckningar som hade förts.³² Slutligen gjordes också en intervju med *projektledarna* för EU-projektet.³³ De var sedan en längre tid handledare på klubbhuset, och en av dem blev sedermera föreståndare på Fontänhuset. Syftet med denna intervju var att få en mer övergripande (och även historisk) bild av klubbhusets arbete med åtgärden och det studerade projektet. Till skillnad från övriga intervjuer var detta inte en regelrätt intervju. Det var snarare ett samtal kring vissa centrala frågeställningar. Samtalet pågick i 1 ½ timme. Det spelades in på band och skrevs sedan ut i sin helhet.

²⁹ Intervjun genomfördes den 26:e maj 1999. Det var ett par handledare och tre medlemmar som arbetade på enheten som deltog.

³⁰ Observationer gjordes för att fördjupa denna kunskap.

³¹ Dessa två timmar inkluderar diverse avbrott. Intervjun fick avbrytas vid ett flertal tillfällen på grund av att handledare/medlemmar kom in på enheten och behövde ha svar på olika frågor.

³² På grund av ett tekniskt fel på bandspelaren fördes det enbart anteckningar under denna intervju.

³³ Hagström och Ahlblom (1999-12-14).

Kapitel 3: Presentation av intervjupersoner

Det här kapitlet inleds med en sammanhållande presentation av samtliga intervjuade medlemmar. Därefter följer en kort presentation av intervjuade arbetsgivare och de företag som de representerade.

3.1 Intervjuade medlemmar – åtgärdens målgrupp

Den första frågan att besvara är hur länge dessa personer hade varit medlemmar i klubbhuset och om de hade någon erfarenhet av övergångsarbete sedan tidigare.³⁴ Det visade sig att den genomsnittliga längden på *medlemskap i klubbhuset* låg på tre till fyra år vid intervjutillfället. Längden på medlemskapet varierade dock från ett par månader och upp till 14 år. Det framkom också att två femtedelar av intervjupersonerna hade *tidigare erfarenhet av något eller några övergångsarbeten*. Detta gällde framförallt dem som hade varit medlemmar i Fontänhuset under en längre tid.

Nästa fråga att utreda är vad som karaktäriserar intervjugruppen utifrån olika bakgrundsvariabler (se tabell 1). När det gäller gruppens *ålderssammansättning* framkom det att samtliga intervjupersoner var mellan 20 och 59 år, d v s i arbetsför ålder. Det var något fler medlemmar i de övre ålderskategorierna (40 till 59 år) jämfört med de lägre åldersgrupperna (20 till 39 år), men överlag var fördelningen mellan olika åldrar relativt jämn. I övrigt visade sig intervjugruppen vara relativt homogen. En övervägande andel (70%) var *män*, och flertalet av dem *födda i Sverige*. Enbart var sjunde medlem var född utrikes, och av dem hade flertalet bott i Sverige under en relativt lång tidsperiod (mellan ett och några decennium). Vidare hade dessa personer i regel en relativt *ordnad bostadssituation*, antingen i form av ett förstahandskontrakt på en hyreslägenhet eller ägde de en bostadsrätt/villa. I något fall blev medlemmen dock utan bostad under studiens gång (se fotnot 3 i tabell 1). Avslutningsvis visade det sig att flertalet intervjupersoner vara *ensamboende*. Det var enbart några fall som de bodde tillsammans med en partner, och i ett par fall var de ensamstående med barn som bodde hos dem. Flera av dem hade dock barn som inte bodde hemma. De bodde i stället hos den andre föräldern, i familjehem eller i eget boende. Flera intervjupersoner berättade också om hur deras relationer till familjen (föräldrar, syskon, partner och/eller barn) och anhöriga hade försämrats/ansträngts på grund av deras psykiska ohälsa. En del av dem vittnade dessutom om avsaknad av sociala kontakter och isolering från omvärlden.

³⁴ Fontänhuset hade några övergångsarbeten när projektet drogs igång.

Tabell 1 Fördelning av kön, ålder, födelse land, boende och familjestruktur hos målgruppen

Karaktäristika	Samtliga intervjuade medlemmar	
<i>Ålder</i>	<i>Andel (n = 46) Antal (n = 45)¹</i>	
20 – 29 år	16%	7
30 – 39 år	24%	11
40 – 49 år	31%	14
50 – 59 år	29%	13
<i>Kön</i>	<i>Andel (n = 46) Antal (n = 46)</i>	
Man	70%	32
Kvinna	30%	14
<i>Född i Sverige/utrikes</i>	<i>Andel (n = 46) Antal (n = 46)</i>	
Sverige	85%	39
Utrikes	15%	7
<i>Boende</i>	<i>Andel (n = 46) Antal (n = 44)¹</i>	
Egen lägenhet/villa ²	86%	38
Inneboende (partner/föräldrar) ³	5%	2
Lägenhet via socialtjänsten	2%	1
Gruppboende/institution ⁴	7%	3
<i>Familjetyp⁵</i>	<i>Andel (n = 46) Antal (n = 45)¹</i>	
Ensamstående utan hemmavarande barn	82%	37
Ensamstående med hemmavarande barn	4%	2
Par utan hemmavarande barn	4%	2
Par med hemmavarande barn ³	9%	4

¹ En intervjuperson ville inte uppge ålder, boende- eller familjesituation. I ett annat fall ställdes inte frågan om personens boendesituation p g a avbrott under intervjun.

² Flertalet av dessa medlemmar hade förstahandskontrakt på sin hyreslägenhet. I något fall ägde medlemmen en villa och i några fall en bostadsrätt.

³ En av dessa intervjupersoner blev sedermera utan bostad, flyttade till olika gruppboenden och slutligen till en egen lägenhet.

⁴ Två av dessa medlemmar skrevs ut från aktuell institution och flyttade därefter till en egen lägenhet.

⁵ En intervjuperson som var sambo (enligt ovanstående tabell) blev ensamstående, medan situationen var den motsatta för en annan intervjuperson.

3.1.1 Medlemmars resurser i termer av utbildning och arbetserfarenhet

Utbildning och arbetserfarenhet är några faktorer som påverkar en persons möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden. Exempelvis inverkar detta på i vilken utsträckning en person uppfyller de kompetenskrav som ställs på olika typer av arbeten. Vi ska nu titta närmare på vilken utbildningsnivå och tidigare arbetserfarenhet som dessa medlemmar hade.

När det gäller *utbildning* var det en relativt stor spridning mellan olika utbildningsnivåer inom intervjugruppen (se tabell 2). Det förekom såväl låg- som högutbildade medlemmar. Samtliga av dem hade avslutat sin grundskoleutbildning (alternativt folkskola). Samtidigt framkom det att två femtedelar av dem inte hade avslutat någon gymnasial utbildning – knappt var femte medlem hade enbart grundskoleutbildning, var tionde medlem hade påbörjat, men avbrutit, gymnasial utbildning och var sjunde medlem hade avslutat någon form av yrkesutbildning.³⁵ Medlemmar som hade avbrutit sina studier på gymnasiet, liksom några av dem som enbart hade

³⁵ Medlemmarnas yrkesutbildning omfattade mellan ett och tre års studier varvat med praktik.

grundskoleutbildning, betonade att deras utbildning var otillräcklig. De ansåg att de behövde studera vidare om de skulle kunna komma in på arbetsmarknaden. Övriga medlemmar (59 procent) hade avslutat sina studier på gymnasiet. Merparten av dem hade dessutom studerat vidare på universitet eller högskola. En del av dem hade avslutat sina studier och tagit ut sin examen.³⁶ Andra medlemmar hade avbrutit sina studier, ofta på grund av psykisk ohälsa. De hade studerat något/några år på universitet, men inte tagit någon examen.³⁷ Sammanfattningsvis kan vi konstatera att denna grupp var relativt heterogen ifråga om utbildningsnivå. Det förekom en stor spridning mellan låg- och högutbildade medlemmar. Samtidigt hade samtliga av dem avslutat sin grundskoleutbildning, och en knapp majoritet hade gymnasial eller högre utbildning.

Spridningen inom intervjugruppen var även stor ifråga *arbetserfarenhet* – från att inte ha något direkt arbetserfarenhet till att ha lönearbetat i över 20 år (se tabell 2). Drygt var tionde medlem uppgav att de saknade arbetserfarenhet. Samtliga av dem hade dock haft någon form av praktikplats och/eller kortare perioder av feriearbete. I ett fall hade medlemmen arbetat i sitt hemland, men inte i Sverige. Han berättade om hur svårt det var att få arbete i Sverige, trots arbetserfarenhet och universitetsexamen från hemlandet. Under sina drygt tio år i Sverige hade han enbart lyckats få någon enstaka praktikplats. I resterande fall hade medlemmen arbetserfarenhet sedan tidigare - två femtedelar av intervjupersonerna hade lönearbetat i mellan ett och tio år, och knappt hälften av dem hade arbetat i över tio år. I flertalet av dessa fall hade medlemmen någon gång haft en relativt fast förankring på arbetsmarknaden.³⁸ Samtidigt hade de haft en relativt svag, eller helt saknat, förankring i arbetslivet under senare tid. En del av dem hade pendlat mellan arbete, arbetslöshet och/eller sjukfrånvaro, och flera av dem hade stått utanför arbetsmarknaden sedan en längre tid. Det förekom också medlemmar som aldrig hade haft någon fast eller varaktig förankring på arbetsmarknaden. De hade enbart haft korta och tillfälliga anställningar.

Tabell 2 Fördelning av utbildningsnivå och arbetserfarenhet hos målgruppen

Karaktäristika	Samtliga intervjuade medlemmar	
Utbildning	Andel (n = 46)	Antal (n = 46)
Avslutad folkskola/grundskoleutbildning ¹	17%	8
Oavslutad gymnasial utbildning	9%	4
Avslutad yrkesutbildning	15%	7
Avslutad gymnasial utbildning	24%	11
Oavslutade högskole-/universitetsstudier	15%	7
Avslutade högskole-/universitetsstudier	20%	9
Arbetserfarenhet	Andel (n = 45) ¹	Antal (n = 45) ¹
Ingen - enbart kortare feriejobb/praktik	13%	6
1 – 5 år	27%	12
6 – 10 år	16%	7
11 – 15 år	18%	8
16 – 20 år	11%	5
21 år eller längre	16%	7

¹ En intervjuperson hade svårt uppskatta hur många år som hon hade arbetat.

³⁶ Dessa personer var exempelvis utbildade till sjuksköterska, arkeolog, beteendevetare, socionom, civiltrafikingenjör, förskolelärare och en medlem hade en fil. kand. i psykologi.

³⁷ Dessa medlemmar hade studerat språk, etnologi, konstvetenskap, religionshistoria, pedagogik, sociologi, psykologi, ekonomi och/eller juridik.

³⁸ Dessa medlemmar hade varit tillsvidareanställda i något år och upp till 20 år.

Det visade sig att intervjuade medlemmar hade *erfarenhet från en rad olika yrkesområden*. För kvinnliga medlemmar utgjordes de vanligaste arbetsområdena av hälso- och sjukvård samt av service- och omsorgsarbeten, medan manliga medlemmar främst var överrepresenterade inom områden som industriell sektor och byggbranschen.³⁹ Därutöver räknade medlemmar upp en rad andra yrken som de hade erfarenhet av – vaktmästare/fastighetsskötare, datatekniker/programmerare, affärsbiträde, sekreterare, arkeolog, korrekturläsare, översättare, modell, militär, sjöman, plåtslagare, glasblåsare, städare/städerska samt egen företagare. Några medlemmar hade även haft skyddat arbete under vissa perioder.⁴⁰ Med andra ord var det en omfattande lista över olika yrken som fanns representerade i intervjugruppen. Det visade sig att flera medlemmar hade en förhållandevis bred yrkeserfarenhet, eftersom de hade arbetat inom flera olika områden under sin yrkesverksamma tid. En del av dem hade enbart haft lågkvalificerade yrken, medan andra hade erfarenhet av både låg- och mer högkvalificerade arbeten. Det förekom också någon medlem som främst hade haft relativt avancerade arbeten. Därmed kan vi konstatera att undersökningsgruppen var heterogen även ifråga om arbetserfarenhet.

3.1.2 Tid utanför arbetsmarknaden

Ett utmärkande drag för intervjugruppen var att samtliga av dem stod utanför arbetsmarknaden, med undantag för en medlem som var långtidssjukskriven, men fortfarande var anställd. Av dem som hade varit ute i arbetslivet hade knappt var tredje intervjuperson stått utanför arbetsmarknaden i mindre än fem år, medan var tredje medlem inte hade arbetat på mellan fem och tio år. I resterande fall var det tio år eller mer sedan medlemmen hade haft ett lönearbete. Det visade sig också att det i regel var psykisk ohälsa, och ofta långvariga vistelser på olika psykiatriska kliniker, som låg till grund för dessa avbrott från arbetslivet.⁴¹

Tabell 3 Tidsperiod utanför arbetsmarknaden och deltagande i åtgärder

Karaktäristika	Samtliga intervjuade medlemmar	
<i>Tid utanför arbetsmarknaden</i>	<i>Andel (n = 46) Antal (n = 46)</i>	
Har inte arbetat tidigare	13%	6
Upp till fem år	26%	12
Mellan fem och tio år	30%	14
Mellan tio och 15 år	17%	8
Mellan 15 och 20 år	9%	4
Mer än 20 år	4%	2
<i>Har deltagit i andra åtgärder¹</i>	<i>Andel (n = 46) Antal (n = 46)</i>	
Ja	83%	38
Nej	17%	8

¹ Flertalet av dessa medlemmar hade deltagit i flera åtgärder under de perioder som de stått utanför arbetsmarknaden.

³⁹ Dessa arbetsområden baseras på den indelning som arbetsförmedlingen tillämpar. Inom ramen för *service och omsorgsarbeten* hade medlemmar arbetat som frisör, förskolelärare, barnskötare, personlig assistent, köksbiträde och receptionist, medan yrken inom *hälso- och sjukvården* utgjordes av sjuksköterska, vårdbiträde och socialsekreterare. Medlemmar som hade varit inom den industriella sektorn, hade arbetat som grovarbetare, fabriksarbetare, truckförare eller lagerarbetare.

⁴⁰ Exempelvis hade ett par medlemmar arbetat på Samhall.

⁴¹ I några fall var det en kombination av psykisk och fysisk ohälsa som låg bakom att medlemmen stod utanför arbetsmarknaden. I något annat fall var medlemmen arbetslös. I några enstaka fall förekom också andra skäl till att de stod utanför arbetsmarknaden - missbruksproblem, "utbrändhet" samt fängelsevistelser.

Under de perioder som intervjuade medlemmar hade stått utanför arbetsmarknaden hade flertalet av dem deltagit i diverse *rehabiliteringsåtgärder och/eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder* (se tabell 3). Det visade sig att de främst hade deltagit i åtgärder som arbetsterapi, arbetsrehabilitering, arbetsträning, beredskapsarbete, arbetsplatsintroduktion (API), arbetslivsintroduktion (ALU) och diverse andra former av praktik. Dessa åtgärder drevs oftast i försäkringskassans, arbetsförmedlingens och/eller arbetsmarknadsinstitutets (AMI) regi.⁴² Alla medlemmar hade dock inte varit föremål för någon åtgärd. Det förekom exempel där medlemmen hade stått utanför arbetsmarknaden i nästan 20 år utan att ha deltagit i någon form av åtgärd.

Intervjupersonernas erfarenheter av att delta i dessa åtgärder skilde sig åt. Några av dem ansåg att de var mycket givande, medan andra tyckte att de inte fick ut något av att delta i åtgärder av detta slag. Exempelvis berättade en medlem (Lars) att när han hade haft olika praktikplatser genom arbetsförmedlingen och AMI så hade dessa myndigheter; "lovat mycket stöd, men sedan lämnades man helt åt sitt öde". Det visade sig att flera medlemmar hade liknande erfarenheter. De fann att utlovat stöd visade sig vara bristfälligt eller obefintligt. I bilaga 8 sammanställs medlemmars jämförelser mellan dessa åtgärder och övergångsarbete.

3.1.3 Försörjningssituation

Samtliga medlemmar försörjde sig genom sociala förmåner och/eller bidrag innan de deltog i åtgärden. De flesta av dem var berättigade till någon form av ersättning från socialförsäkringen, oftast förtidspension eller sjukbidrag (se tabell 4). Det visade sig dock att flera av dem hade relativt låga ersättningsnivåer på dessa förmåner. Nästan hälften av dem fick komplettera pensionen/sjukbidraget med bostadsbidrag. Drygt var femte medlem var inte berättigad till någon ersättning från socialförsäkringen. De försörjde sig i stället med hjälp av försörjningsstöd.⁴³ Här återfinns vi flertalet av dem som saknade arbetserfarenhet. Detta visade sig också vara den främst anledningen till att de stod utanför de generella trygghetssystem.

Tabell 4 Målgruppens försörjningssituation inför en anställning i ett övergångsarbete

Typ av försörjning ¹	Andel (n = 46)	Antal (n = 46)
Förtidspension	39%	18
Sjukbidrag	28%	13
Sjukpenning	9%	4
Arbetslöshetsersättning	2%	1
Försörjningsstöd	22%	10

¹ I tabellen återges intervjupersonernas huvudsakliga försörjningskälla.

3.1.4 Psykiska funktionshinder

Klubbhuset är till för personer som är, eller har varit, i kontakt med psykiatrin. I stället för att utreda vilka diagnoser medlemmarna hade fått inom sjukvården så tillfrågades de om de ansåg sig ha några psykiska problem/funktionshinder som inverkade på deras arbetsförmåga och möjlighet att komma in på arbetsmarknaden (och i så fall vilka).

Det visade sig att knappt två femtedelar av de intervjuade medlemmarna ansåg att de *inte längre hade några psykiska besvär som inverkade på deras arbetsförmåga*.⁴⁴ Däremot betonade flera av dem att det var ett stort steg för dem att återvända till arbetslivet – dels för att de hade stått utanför arbetsmarknaden under förhållandevis långa perioder, dels för att de var

⁴² I några fall hade medlemmarna dessutom deltagit i arbetsrehabilitering inom psykiatrin och/eller praktik som anordnats av socialtjänsten.

⁴³ Tidigare benämning för försörjningsstöd var socialbidrag, d v s ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen.

⁴⁴ Flera av dem berättade samtidigt att de tidigare hade haft någon form av psykisk störning som hade inverkat på deras arbetsförmåga.

osäkra på sig själva och hade dåligt självförtroende. De tog även upp olika barriärer som hindrade dem från att komma in på arbetsmarknaden - det var svårt/omöjligt för dem att hävda sig i en hård konkurrens om arbeten och arbetsgivare hade fördomar mot dem som tidigare hade haft någon form av psykisk störning. I nästa avsnitt kan vi läsa mer om medlemmars svårigheter med att komma in på arbetsmarknaden.

Övriga medlemmar tog upp olika slags funktionshinder som de ansåg inverka på deras arbetsförmåga. Knappt var tredje intervjuperson betonade att han/hon var *väldigt känslig för stress*. När dessa personer utsattes för stress fick de svår ångest (panikångest), vilket också medförde fysiska smärtor i vissa fall. Flera av dem betonade att en lugn arbetsmiljö, med utrymme att utföra sina arbetsuppgifter i sin egen takt, var en förutsättning för att de skulle klara av ett arbete. Ett annat problem som flera medlemmar tog upp var att de hade *svårigheter med social samvaro*. Var sjunde medlem tog upp att detta inverkade på deras möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden. De berättade exempelvis om sina sociala fobier, att de var introverta, och att de hade svårt för att få kontakt med andra. Andra besvär som uppgavs var *återkommande depressioner, sömnstörningar/koncentrationssvårigheter, samt osäkerhet och nervositet*.⁴⁵ Var tredje medlem hade något av dessa tre besvär, och de ansåg att det hade en negativ inverkan på deras möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden.⁴⁶ Några av dem i den sistnämnda gruppen berättade att nervositeten bidrog till att de spände sig, vilket resulterade i att de snabbt blev trötta och stela i kroppen. Ett par av dem fick dessutom svår värk av dessa spänningar.

I övrigt tog var tionde medlem även upp andra psykiska besvär/funktionshinder som hade en negativ inverkan på deras möjligheter att få ett arbete. Exempelvis uppgav en medlem (Verner) att han hade "förföljelsetmani", medan en annan medlem (Petter) berättade om sina hallucinationer. Ytterligare någon medlem (Gunnar) kunde enbart arbeta i perioder, eftersom han var "manodepressiv". Även om medlemmar inte tillfrågades om vilka diagnoser de hade fått, så förekom det intervjupersoner som berättade om dessa. Detta illustreras bland annat i följande intervjuutdrag:

För mig kan man ju ha en lika hög trave som vid Palmeutredningen/.../Jag har fortfarande inte fått någon diagnos fastän att jag snart har varit sjuk i fem år. De säger att i princip har jag panikångest-syndrom, tvångssyndrom, manodepressivitet, jag har schizofreni och paranoia...så jag har hela registret. Men jag har lyckats ganska bra ändå. Till min egen förvåning har jag tagit mig ur min tunga tvångsproblematik nästan helt själv. (Staffan)

Slutligen framkom det också att var sjunde medlem led av *fysiska besvär* som hade en negativ inverkan på deras arbetsförmåga. Några medlemmar hade besvär med ryggen, medan någon annan hade problem med balanssinnet. I ett fall hade medlemmen fått diverse skador efter att ha varit med om ett par trafikolyckor. Till följd av detta hade han bland annat värk i sina fötter. Ytterligare en medlem hade fått fysiska skador av långvarigt alkoholmissbruk. Avslutningsvis tog några medlemmar upp att deras arbetsförmåga påverkades av deras biverkningar från sin psykofarmaka.

3.1.5 Svårigheter med att komma ut på arbetsmarknaden

Under intervjutillfället ställdes det även mer generella frågor kring varför medlemmen hade stått utanför arbetsmarknaden och vilka svårigheter som han/hon hade med att (åter) komma in på arbetsmarknaden (se bilaga 2). Medlemmarnas svar på dessa frågor kom främst att handla om vad som hindrade (och försvårade) deras återinträde på arbetsmarknaden (se tabell 5).

⁴⁵ När det gäller *osäkerhet och nervositet* kunde vi tidigare läsa att flera av dem som inte ansåg sig ha några psykiska funktionshinder också var osäkra på sig själva. Skillnaden var dock de inte ansåg att detta inverkade på deras möjligheter att få ett arbete.

⁴⁶ Ungefär var tionde medlem uppgav respektive besvär.

Tabell 5 Målgruppens svårigheter med att komma ut på arbetsmarknaden¹

Svårigheter	Andel (n = 46)	Antal (n = 46)
Strukturella hinder: - för hög ålder/svårt att få ett arbete efter man har fyllt 50 år - uppfyller ej kompetenskrav/otillräcklig utbildning - hög arbetslöshet/brist på arbeten/hård konkurrens om arbeten - "stämplad"/diskriminerad/svårt att få arbete när man har haft någon psykisk störning/har luckor i tidigare arbetsliv (arbetsgivare vågar inte satsa)	74%	34
Ohälsorelaterade hinder: - behöver först bli frisk/klarar inte ett eget arbete än - tål inte stress/är överkänslig/blir lätt deprimerad/lätt för att få panikångest - kan enbart arbeta i perioder, är sjuk periodvis	52%	24
Behov av arbetsrehabilitering: - behöver först arbetsträning/vill prova att arbeta regelbundet med fasta tider - behöver prova om jag klarar av att arbeta igen, osäker på min arbetsförmåga - behöver först prova att arbeta och därigenom bygga upp ett självförtroende	33%	15
Har inga direkta svårigheter: - har inga direkta svårigheter att arbeta idag - det ser ljusare ut på arbetsmarknaden idag - har återfått min arbetskapacitet	13%	6

¹ I tabellen redovisas andelen medlemmar som uppgav respektive typ av svårighet. Om en medlem uppgav flera svårigheter/hinder inom olika teman, så finns detta redovisat under respektive tema. Olika teman utesluter alltså inte varandra. I tabellen görs även ett referat av de svar som föll inom ramen för varje tema.

I tabellen ovan finner vi att knappt tre fjärdedelar av de intervjuade medlemmarna ansåg att det fanns olika *strukturella hinder* som försvårade deras återinträde på arbetsmarknaden. Dessa hinder var framförallt kopplade till arbetsmarknadens utformning och premisser liksom arbetsgivares (negativa) attityder. Flera medlemmar ansåg att de hade svårt att hävda sig i en allt hårdare konkurrens om arbeten, exempelvis på grund av hög ålder eller otillräcklig utbildning. Följande citat är ett exempel på hur dessa medlemmar resonerade:

Det är totalt omöjligt för mig. Jag följer med vad som händer i Sverige och andra länder. Jag vill ha ett jobb, men det går inte när inte ens alla som går ut ur skolan kan få ett arbete. I stället är det ÖA eller något liknande som kan utgöra ett alternativ för mig. Det känns jobbigt att inte ha något arbete...framförallt när man träffar släkten och ska försöka att förklara vad man sysslar med. (Holger)

Medlemmar betonade även svårigheter med att hävda sig i konkurrensen på grund av att arbetsgivare var ovilliga att satsa på personer som hade haft någon form av psykisk störning och stått utanför arbetsmarknaden under längre perioder på grund av sjukdom eller arbetslöshet. Exempelvis berättade en medlem (Åsa) att; "jag får inget arbete...inte med min bakgrund. Det är kört. Det skulle i så fall vara om jag kan komma in någonstans och få en chans att visa vad jag går för". Följande intervjuutdrag utgör ytterligare ett exempel på hur dessa medlemmar resonerade kring detta:

Svårigheten är den att arbetsgivarna är blinda på betyg. Det är vad har du gjort och vad gjorde du sedan. Skulle jag komma och säga att jag sist jobbade 1995 är jag körd. Då tittar de inte på vad jag skulle kunna göra idag, utan de tittar på vad jag inte har gjort på dom här åren. Och det är fel, för även om jag har sjukbidrag, så jobbar jag aktivt på huset [Fontänhuset]. Detta är mitt jobb som jag ser det. Grejen är att jag har sjukbidrag för att jag inte är redo att gå ut i arbete på de här villkoren som finns.../att jag inte jobbat, det är det som blir fel.../det är likadant om du har suttit inne för rattfylla eller något sådant. Då är du stämplad och då duger du inte till någonting annat heller.../...så den främsta svårigheten är just det här med...
 ...ja, det är det här med att dom stämplar människor.../- Har du varit borta så länge? Hur ska du

då kunna fixa detta? Då vet man att man kanske inte gör det, men hur ska jag veta att jag inte gör det om jag inte får en chans? (Josefin)

Samtidigt som dessa medlemmar pekade på olika strukturella förhållanden som hindrade (eller i alla fall försvårade) deras återinträde på arbetsmarknaden så tillade en del av dem att de trots allt fortsatte att kämpa. Andra hade mer eller mindre gett upp. Det framkom också exempel på att myndigheter gav upp, vilket följande intervjuutdrag illustrerar:

./../arbetsförmedlingen sa att som du har det så har vi inte alls något att erbjuda/.../så nu är jag inte sökande på af och har ingen kontakt med dem och då finns inte de möjligheterna att få jobb, för det är svårt att söka jobb.

En annan omständighet som försvårade medlemmars återinträde på arbetsmarknaden var *ohälsorelaterade hinder*. Intervjupersoner som belyste denna problematik berättade att de först behövde koncentrera sig på att bli friska innan de kunde klara av att arbeta ute i det reguljära arbetslivet.⁴⁷ Exempelvis berättade en av dem (Bo) att; ”det är väldigt svårt för min del. Jag har mycket att bearbeta innan jag kommer igång...om jag någonsin gör det. Det skulle i så fall vara genom ett ÖA som sedan leder till en fast anställning”, medan en annan medlem konstaterade följande:

För det första så måste jag kunna klara min vardag smärtfritt...hålla rent hemma, komma i rätt tid, äta och allt det där. Jag måste klara mitt vardagsliv helt enkelt. Sedan kan jag börja jobba direkt, men jag vill helst avsluta mina studier först [Staffan berättar om vilken universitetsexamen som han vill ta]. Det lär ta rätt lång tid innan jag kan börja plugga igen. Sjukdomen påverkar väldigt mycket - mina tvångshandlingar och min ångest och så... (Staffan)

Det förekom också medlemmar som tog upp hur deras psykiska funktionshinder inverkar på deras arbetsförmåga. Detta begränsade deras valmöjligheter av arbete och arbetsplats, vilket i sin tur försvårade ett återinträde på arbetsmarknaden. Sådär uttryckte sig exempelvis en medlem om detta:

Jag har lätt för att gå in i en depression och få ångest. Det är svårt att hitta ett arbete med min bakgrund. Jag är överkänslig och har ångest, panikångest, och jag blir blockerad ibland. Till exempel klarar jag inte av bullriga miljöer eller stress. Jag vill ha ett självständigt arbete och ha möjlighet att själv styra min tid. Sen tycker jag att det vore skönt med ett eget rum så att man kan dra sig tillbaka när man känner att man behöver det och få sitta och arbeta i fred. (Håkan)

Flera av dessa medlemmar kände sig inte redo för att steget ut på arbetsmarknaden. Detsamma gällde för medlemmar som betonade att de först behövde någon form av *arbetsträning* och få möjlighet att *testa sin arbetsförmåga* innan de kunde ta detta steg (se tabell 4). De behövde (åter) lära sig att hantera en arbetssituation - att utföra arbetsuppgifter såväl som att umgås socialt på en arbetsplats - och testa sig själva om de klarade av detta.

Avslutningsvis förekom det också några medlemmar som inte ansåg sig ha *några direkta svårigheter* med att komma in på arbetsmarknaden. Deras svar handlade dock främst om att de tyckte att de klarade av att arbeta. Exempelvis svarade en medlem (Sofia), att även om det blev allt svårare för henne att komma tillbaka till arbetslivet ju längre tid hon var sjukskriven, så kände hon sig ”starkare och mer motiverad. Jag känner att nu har jag kapacitet att arbeta igen”. Samtidigt visade det sig att dessa medlemmar fortfarande kände att det var ett stort steg att åter börja lönearbeta, och ett par av dem var fortfarande tveksamma till om de var redo för att åter ta steget ut på arbetsmarknaden.

⁴⁷ Även om drygt tre femtedelar ansåg sig ha olika funktionshinder som inverkar på deras möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden (vilket vi kunde läsa om i det föregående avsnittet) så var det enbart hälften av medlemmarna som tog upp detta som ett hinder när det gällde att komma in på arbetsmarknaden.

3.2 Presentation av intervjuade arbetsgivare

Intervjuade arbetsgivare representerade allt från små företag och bolag, till större internationella företag. I samtliga fall hade dessa företag haft övergångsarbeten på fler än en arbetsplats/avdelning.⁴⁸ Dessa arbetsplatser/avdelningar varierade i personalstorlek - från ett fåtal och upp till 250 anställda. De skilde sig också åt ifråga om typ av arbetsplats (dagstidning, hotell, restaurang, skolkök, skola och verkstad). Övergångsarbeten på dessa arbetsplatser/avdelningar utgjordes dessutom av olika slags arbetsuppgifter (kontorsvakmästare, lokalvårdare, diskare, lagerarbetare, preparerare, trädgårdsarbetare och köksbiträde). I tablå 1 finner vi också att det dessutom förekom en variation ifråga om hur länge dessa företag hade haft övergångsarbeten, i vilken utsträckning medlemmar hade fullföljt respektive avbrutit sina anställningar där samt om företagen hade upphört med övergångsarbeten vid något tillfälle eller ej.

Tablå 1 Förekomst av övergångsarbete på studerade arbetsplatser¹

	Företag I	Företag II	Företag III	Företag IV	Företag V ²
Antal år med ÖA:	Knappt 3 år	4 till 5 år	1½ år	Knappt 2 år	A: ½ år. B: Knappt 2 år
Antal ÖA: (som pågått parallellt)	1 till 2 (har varierat)	1 till 3 (har varierat)	1 till 3 (har varierat)	2	A: 1 B: 4
Antal anställda medlemmar: (anställningar som pågick vid intervjutillfället har ej räknats in)	5 (fullföljt) 1 (avbrutit) Några som har provat & inte fullföljt.	4 - 5 (fullföljt) 1 (avbrutit) Några som har provat & inte fullföljt.	2 (fullföljt) 2 (avbrutit)	3 (fullföljt)	A: 1 (fullföljt) B: 8-9 (fullföljt)
Om arbetsgivaren har upphört med ÖA vid något tillfälle:	Ja	Ja	Ja	Nej	A: Nej B: Ja

¹ Uppgifterna i tablå gällande hur detta såg ut vid intervjutillfället våren 2001. För att undvika att dessa uppgifter underlättar en identifiering av arbetsgivarna när deras svar presenteras framöver så gjordes det en annan numrering av de studerade företagen i denna tablå än den som tillämpas i den fortlöpande texten.

² I det här fallet hade den intervjuade arbetsgivaren ansvarat för övergångsarbete på två olika företag.

3.3 Sammanfattande diskussion

I detta kapitel har vi fått inblick i vad som karakteriserar åtgärdens målgrupp. Denna visade sig vara heterogen i flera avseenden, som t ex ålder, hälsa, utbildning och arbetserfarenhet. Detta indikerade i sin tur att dessa personer hade olika förutsättningar och behov av stöd för att återgå till ett aktivt arbetsliv.

Det visade sig också finnas flera gemensamma drag hos målgruppen. Till att börja med hade samtliga av dem haft kontakt med psykiatrin. Vidare var en övervägande andel (86 procent) av dem ensamstående. Flera medlemmar vittnade om försämrade relationer till sin familj, avsaknad av sociala kontakter och isolering från omvärlden. Utmärkande för målgruppen var också att samtliga av dem försörjde sig via sociala förmåner och/eller bidrag. En övervägande andel (67 procent) var antingen förtidspensionerade eller långtidssjukskrivna. Ytterligare ett utmärkande drag var att samtliga av dem stod utanför arbetsmarknaden (med undantag för en

⁴⁸ I ett av dessa fall hade Fontänhuset först haft några övergångsarbeten på ett företag. Detta företag blev sedan uppköpt av ett annat företag. Efter ett tag infördes ett övergångsarbete även på detta företag. Intervjupersonen ifråga ansvarade dock för övergångsarbetena på både dessa företag. I övriga fall handlade det om att samma företag hade övergångsarbeten på olika arbetsplatser/avdelningar.

medlem som var långtidssjukskriven från sitt arbete). Flertalet av dem hade inte lönearbetat på länge - från ett par år och upp till mer än 20 år.

Tanken bakom den typ av projekt som var föremål för denna studie var att projekten skulle bidra till att finna nya metoder för att begränsa social utslagning av dem som stod utanför arbetsmarknaden. Inom ramen för denna studie framkom det en rad olika indikationer på att målgruppen var en socialt utsatt grupp – social isolation, avsaknad av förankring på arbetsmarknaden, låga inkomster, dåligt självförtroende samt upplevelse av stigma och utanförskap. Flertalet av dem visade sig ha betydande svårigheter med att komma in på arbetsmarknaden, oftast på grund av diverse strukturella faktorer, och arbetsgivares negativa attityder och fördomar mot psykisk ohälsa och tidigare avbrott i arbetslivet. I flera fall försvårade dessutom personernas hälsosituation och bristande tilltro till sin arbetsförmåga ett återinträde på arbetsmarknaden.

Del II:
Inför anställningsperioden

Kapitel 4. Rekrytering av deltagare och arbetsplatser till åtgärden

Innan vi fördjupar oss i hur Fontänhuset rekryterade medlemmar och arbetsplatser till sina övergångsarbeten ska vi kort stanna upp vid klubbhusets ansvarsfördelning och organisering av detta arbete.

Arbets- och studieenheten var den arbetsenhet på Fontänhuset som bar huvudansvaret för klubbhusets arbete med övergångsarbete.⁴⁹ En viktig del av deras arbete med åtgärden var att rekrytera arbetsplatser till dessa arbeten. Detta arbete utgjordes bland annat av att initiera kontakt med arbetsgivare och "sälja in" idén om att införa denna typ av arbete på deras arbetsplats, förse dem med information om klubbhusverksamheten och åtgärden ifråga, hjälpa dem att utforma lämpliga arbetsuppgifter, samt att upprätta avtal som reglerade arbetet ifråga. En annan viktig del av deras arbete var att nå ut med information om åtgärden till klubbhusets medlemmar och försöka väcka (och fånga) deras intresse av att komma ut på dessa arbeten. Därutöver ansvarade enheten dessutom för att förhandla fram överenskommelser med diverse myndigheter som kunde reducera, eller eliminera, risken för medlemmar att förlora sina sociala förmåner när de var ute på dessa arbeten.⁵⁰

Arbets- och studieenhetens arbete skedde i samråd med Arbets- och studiekommittén.⁵¹ Under projekttiden träffades denna kommitté drygt var sjätte vecka. På deras möten avlades rapporter om vad som hade hänt på arbetsenheten ifråga om övergångsarbete, studier och arbeten ute på den reguljära arbetsmarknaden. Det fördes också diskussioner kring diverse frågor som var aktuella på enheten.⁵² Kommitténs sammankomster präglades i regel av en konstruktiv anda där närvarande ledamöter tillsammans försökte hitta lösningar på olika problem. Exempelvis kom styrelsemedlemmar ofta med förslag på arbetsplatser som skulle kunde vara lämpliga (och tillgängliga) för övergångsarbete. De tipsade också om användbara kontakter som Arbets- och studieenheten kunde använda sig av när de skulle kontakta dessa företag.

En relevant fråga i sammanhanget är hur klubbhusets arbete med åtgärden förändrades under projekttiden. Under gruppintervjun (1999-05-06) på Arbets- och studieenheten framkom det att projektet framförallt hade inneburit ökade resurser för klubbhuset, vilket hade resulterat i att handledarstaben kunde utökas (med en person). En större personalstyrka medförde i sin tur att Fontänhuset kunde satsa på att utöka sitt utbud av övergångsarbeten, dels genom att intensifiera sitt arbete med att rekrytera arbetsplatser, dels genom att klubbhuset klarade av att ha fler arbeten parallellt.

⁴⁹ Under projekttiden arbetade det ungefär 15 till 20 medlemmar och två (periodvis tre) handledare på denna arbetsenhet. Enheten ansvarade också för att ge stöd och hjälp åt medlemmar som strävade efter att komma in på den reguljära arbetsmarknaden och de som ville återuppta sina studier. Under projekttiden startade enheten ett stödprogram som gav medlemmar motsvarande stöd vid studier (utanför klubbhuset) som vid ett övergångsarbete. Gensvaret från medlemmarna var stort. Året innan programmet startade (1998) var det enbart ett fåtal medlemmar som studerade utanför klubbhuset. Samma år som programmet kom igång (1999) började tio medlemmar att studera utanför Fontänhuset. Året därpå ökade detta antal till 35 medlemmar (Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö, 2001).

⁵⁰ Arbets- och studieenheten samarbetade även med andra myndigheter och organisationer, som t ex arbetsförmedlingen, AMI, socialtjänsten, Malmö Rotary Skeppsbron (för att etablera kontakter med näringslivet), fackliga organisationer samt EU. Ambitionen med detta arbete var att underlätta för medlemmar att komma ut på övergångsarbeten/reguljär arbetsmarknad alternativt börja studera.

⁵¹ Styrelsemedlemmar i denna kommitté utgjordes bland annat av representanter från näringslivet, myndigheter och diverse andra organisationer, handledare som arbetade på Arbets- och studieenheten och medlemsrepresentanter (som valts på klubbhusets årsmöte).

⁵² Arbets- och studiekommittén arbetade dessutom fram olika handlingsplaner för arbetsenheten ifråga.

4.1 Rekrytering av arbetsplatser

Det första steget var att finna företag där var möjligt (och lämpligt) att införa övergångsarbete. Syftet med detta steg var att ringa in vilka arbetsgivare klubbhuset skulle kontakta. Detta diskuterades i regel fram av styrelsemedlemmar, handledare och klubbhusmedlemmar i olika sammanhang, men framförallt på Arbets- och studieenheten och i Arbets- och studiekommittén. Det visade sig att klubbhuset främst riktade in sig på medelstora och stora företag, eftersom dessa företag förväntades ha större utrymme att införa denna typ av arbete jämfört med mindre företag (Gruppintervju på Arbets- och studieenheten, 1999-05-06). Fontänhuset strävade också efter att erhålla olika slags arbeten så att medlemmar skulle få flera alternativ att välja mellan (ibid.). Detta vägdes också in vid beslut om vilka arbetsgivare klubbhuset skulle kontakta.

Nästa steg var att kontakta dessa arbetsgivare.⁵³ Den första kontakten med arbetsgivaren skedde i regel antingen genom att en handledare/medlem på Arbets- och studieenheten ringde/besökte arbetsgivaren på hans/hennes arbetsplats, att en handledare/medlem träffade arbetsgivaren privat (eller i något annat sammanhang) eller så skedde den via kontakter som klubbhuset hade etablerat i olika sammanhang.⁵⁴ Arbets- och studieenheten hade utarbetat en checklista som användes i kontakten med nya arbetsgivare. Listan användes framförallt om arbetsgivaren kontaktades via telefon, och den preciserade vad den person som ringde upp skulle tänka på inför, under och efter samtalet.⁵⁵

Under gruppintervjun med dem som arbetade på Arbets- och studieenheten ställdes frågan om vilken inställning arbetsgivare hade till åtgärden när den presenterades för dem. Deras erfarenhet var att en del arbetsgivare till en början kunde ha en negativ inställning, framförallt om de var stressade och hade ont om tid. De betonade hur viktigt det var att klubbhuset respekterade detta och i stället erbjöd sig att återkomma vid ett senare tillfälle. Samtidigt tillade de att när arbetsgivarna väl kom på besök hos dem så hade de i regel en positiv inställning till åtgärden. Dessa besök präglades oftast av nyfikenhet både från deras och klubbhusets sida.

Det som framförallt präglade Fontänhusets arbete med att rekrytera arbetsplatser till åtgärden var att de aktivt använde sig av de kontakter som de hade etablerat i olika sammanhang.⁵⁶ Detta gällde oavsett vilket tillvägagångssätt klubbhuset tillämpade när de kontaktade en arbetsgivare. Kontakter som föreföll vara av stor vikt var styrelsemedlemmar och arbetsgivare som

⁵³ Projektets ledare konstaterade att det i regel var Fontänhuset som tog kontakt med arbetsgivare (Hagström och Ahlblom, 1999-12-14). Samtidigt förekom det också fall där arbetsgivaren hade kontaktat klubbhuset. I ett par av dessa fall hade arbetsgivarnas intresse väckts när de läste om åtgärden i dagspressen och/eller hörde talas om den av någon bekant. I något annat fall hade arbetsgivaren kommit in på klubbhuset efter att ha läst den information om övergångsarbete som fanns uppsatt på ett av klubbhusets fönster som vette ut mot gatan.

⁵⁴ Detta konstaterande bygger på observationer och intervjuer med dem som arbetade på klubbhuset.

⁵⁵ I det här dokumentet rekommenderades medlemmar/handledare att först läsa igenom klubbhusets informationsbroschyr om övergångsarbete, läsa in sig på fakta om företaget samt läsa igenom förslag på hur samtalet kunde läggas upp innan de kontaktade arbetsgivaren. Det innehöll även praktiska tips på hur de kunde förbereda sig inför samtalet och vad som kunde vara bra att tänka på under själva samtalet (hur man använde sin röst, titulering, etc.). Förslaget på hur samtalet kunde läggas upp gick ut på att medlemmen/handledaren först skulle presentera sig själv och verksamheten. Därefter fick arbetsgivaren ett "erbjudande" (om övergångsarbete). Här var det viktigt att försöka väcka arbetsgivarens intresse för åtgärden och att skapa någon form av kontakt med honom/henne. Därefter skulle det fattas ett beslut (skicka information om Fontänhuset/övergångsarbete till arbetsgivaren, bestämma en ny tid för ytterligare ett samtal, planera in ett besök på arbetsplatsen och/ eller bjuda in arbetsgivaren till ett studiebesök på klubbhuset). Sedan skulle samtalet avslutas. Efter samtalet skulle det dokumenteras när samtalet hade ägt rum, vilken person som medlemmen/handledaren hade pratat med (namn, befattning etc.), vad som hade sagts under samtalet samt vilka beslut som hade fattats. Det fanns även specificerat vilken information som skulle skickas till arbetsgivaren (ett personligt brev från den som hade ringt upp, referenser, visitkort, "ÖA-broschyren" samt klubbhusets senaste "nyhetsbrev") (Arbets- och studieenheten, odaterat).

⁵⁶ Detta konstaterande bygger på observationer och intervjuer med dem som arbetade på klubbhuset.

hade/hade haft övergångsarbeten på sina arbetsplatser. Dessa kontakter användes både som dörröppnare och referenser under rekryteringsprocessen. Projektledarna konstaterade att det var på så vis klubbhuset lyckades få sitt första övergångsarbete i mitten av 1980-talet; ”det fick vi på g a att Cavalli satt med i vår styrelse. Han fixade inte det, men det räckte att hans namn fanns på [referens]listan” (Hagström, 1999-12-14). Lite senare under intervjun tillade samma projektledare följande:

...en annan viktig bit tycker jag är att vi försöker att använda oss av de arbetsgivare som vi redan har, även dem som bara kommer på besök - du kanske känner någon annan som man kan tipsa om huset - och sedan naturligtvis referenserna som vi fått genom åren av att ha ÖA... (ibid.)

I citatet ovan framgår det att Fontänhuset försökte sprida idén om att införa övergångsarbete arbetsgivare emellan. Utöver detta nyttjade klubbhuset alla kontakter som kunde tänkas vara användbara; ”vi tar släkt eller vad som helst bara vi kommer dit vi ska komma” (Ahlblom, 1999-12-14). Förutom att använda sig av alla tänkbara kontakter försökte de också ta alla möjliga tillfällen i akt. Det framkom flera exempel på hur handledare hade etablerat kontakter med arbetsgivare/företag i diverse privata sammanhang.

När kontakten med en arbetsgivare väl hade etablerats försökte klubbhuset hålla en fortlöpande och personlig kontakt med honom/henne. Projektledare, liksom personal och medlemmar som arbetade på Arbets- och studieenheten, betonade hur viktigt det var att klubbhuset skötte dessa kontakter. De framhöll också att det ofta var en lång och arbetskrävande process innan ett övergångsarbete väl kom till stånd. De hade därför insett vikten av att Fontänhuset dokumenterade var de befann sig i denna process med olika arbetsgivare. Detta ansågs vara en förutsättning för att de skulle klara av att hålla en kontinuerlig kontakt med samtliga arbetsgivare (ibid.). En del av denna process utgjordes av att förse arbetsgivare med information om klubbhusverksamheten och övergångsarbete. Denna information gavs både muntligen (av handledare/medlemmar när de träffade arbetsgivaren på klubbhuset/arbetsplatsen) och skriftligen (i form av diverse informationsbroschyrer). För att arbetsgivare skulle få inblick i deras verksamheten anordnades det även studiebesök för dem på klubbhuset. Fontänhuset arrangerade dessutom s k Arbetsgivarmiddagar på klubbhuset. Dessa middagar gav intresserade arbetsgivare tillfälle att träffa andra arbetsgivare som hade erfarenhet av att ha övergångsarbete på sin arbetsplats. Det var också ett tillfälle för dem att få träffa och ställa frågor till klubbhusmedlemmar, handledare såväl som styrelsemedlemmar, som också fanns representerade vid dessa sammankomster.

När en arbetsgivare övervägde (eller hade beslutat sig för) att införa ett övergångsarbete på sin arbetsplats, åkte handledare ut till arbetsplatsen för att diskutera arbetets utformning. Därefter spenderade handledare någon/några dagar på arbetsplatsen för att lära sig de arbetsuppgifter som övergångsarbetet skulle komma att utgöras av. I samband med detta gjorde handledaren en bedömning av om arbetet (och arbetsmiljön) var lämplig för klubbhuset och dess medlemmar. Om det uppstod några tveksamheter togs detta upp för diskussion på Arbets- och studieenheten, där det sedan fattades ett beslut om övergångsarbetet skulle införas eller ej (Gruppintervju på Arbets- och studieenheten, 1999-05-06). Det sista ledet i processen utgjordes av att ett avtal upprättades mellan arbetsgivaren och Fontänhuset om arbetstider och lön.

4.1.1 Arbetsgivares syn på Fontänhusets information om åtgärden

Samtliga arbetsgivare som intervjuades inom ramen för denna studie ansåg att de blev väl informerade om vad det innebar att ha ett övergångsarbete på sin arbetsplats. Fyra av fem arbetsgivare kände inte till Fontänhusets verksamhet innan de fick en intresseförfrågan om att införa övergångsarbete. I dessa fall var det viktigt (och i ett par fall avgörande) att först få en god inblick i klubbhusverksamheten, vilket de ansåg sig ha fått - dels genom Fontänhusets information (muntlig såväl som skriftlig), dels genom sina studiebesök på klubbhuset. Att få möj-

lighet att besöka verksamheten var något som upplevdes som mycket positivt. Studiebesöken beskrevs exempelvis på följande vis:

Jag var där borta och tittade på deras nyrenoverade fina gamla hus. De hade en tidning, det fanns restaurang och allt möjligt. Jag blev faktiskt imponerad. Jag tyckte att det var fint. Så då kände jag: - Varför inte? Vi hade ju utrymme. En så stor verksamhet som vi har, med så mycket folk...vi har råd att göra sådant här tycker jag. (Arbetsgivare I)

Jag kom in där på ett studiebesök och fick se hur de organiserade sitt arbete, hur de arbetade och hur de tänkte/.../Det var rätt så ingående. Deras olika avdelningar, studiekurser, idén bakom Fontänhuset, med ambitionen att alla ska kunna klara sig själv. Att de är en sluss ut i samhället. Det tycker jag är ett vettigt sätt. Jag tror inte att människor kan bli bra på något annat sätt. Har de så mycket psykiska problem så tror jag att arbete kan vara rätt så bra. Inte en massa arbete, men sysselsättning, något att göra så att man får balans. (Arbetsgivare II)

I något fall omnämndes även klubbhusets arbetsgivarmiddagar, vilka beskrevs i följande ordalag:

Vi var där och kåkade middag och fick chans att prata med andra företagare och hur de hade upplevt det. Det var mycket bra. Sedan var det representanter från styrelsen på Fontänhuset som var från olika institutioner - facket, försäkringskassan och så - så man kunde ju fråga dem också. (Arbetsgivare IV)

Sammantaget indikerade arbetsgivarintervjuerna att Fontänhusets strävan efter att informera arbetsgivare om sin verksamhet och åtgärden gav goda resultat.

4.1.2 Hur åtgärden aktualiserades för arbetsgivare

Samtliga arbetsgivare uppgav att det var Fontänhuset som initialt tog initiativet till att införa åtgärden på deras arbetsplatser.⁵⁷ Fyra av fem arbetsgivare berättade om hur Fontänhuset använde sig av olika kontakter under rekryteringsprocessen. I ett par fall förankrade klubbhuset idén om att införa denna typ av arbete genom styrelsemedlemmar och/eller privata kontakter. I de två övriga fallen hade det tidigare funnits någon form av utbyte mellan Fontänhuset och arbetsgivarnas verksamhet. I dessa fall använde sig klubbhuset av de kontakter som hade etablerats i samband med detta. I det femte (och sista) fallet uppgav arbetsgivaren att han/hon en dag blev uppringd av en medlem på Fontänhuset. Medlemmen ifråga hade berättat om klubbhusverksamheten och framfört en intresseförfrågan om att införa övergångsarbete på de arbetsplatser som han/hon ansvarade för.

4.1.3 Processen att införa ett övergångsarbete på en arbetsplats

Arbetsgivarintervjuer indikerade att det tog olika lång tid att införa ett övergångsarbete på en arbetsplats. I ett par fall var denna process kort och okomplicerad. Arbetsgivarna ifråga uppskattade att det tog ungefär en månad. De förklarade att det gick snabbt på grund av att de hade haft möjlighet att anställa fler när de fick en förfrågan av Fontänhuset om att införa åtgärden hos dem, och klubbhuset hade i sin tur "färdiga kandidater" som kunde börja relativt omgående. I de övriga fallen tog det betydligt längre tid för arbetsgivarna att införa ett övergångsarbete – från ett och upp till drygt två år. Processen föreföll dessutom ha varit mer komplicerad i dessa fall. Dessa arbetsgivare uppgav olika skäl till att det drog ut på tiden. I ett par fall handlade det om att det tog tid för arbetsgivaren att finna lämpliga arbetsuppgifter:

Jag gick lite i valet och kvalet. Jag har egentligen bara två personalkategorier [berättar vilka dessa var]. [Nämner en av dessa kategorier] är mycket stressigt, och det är kanske heller inte så lämpligt

⁵⁷ Samtidigt framkom det också att ett par arbetsgivare tog initiativet till att införa övergångsarbete vid senare tillfällen. En arbetsgivare berättade om hur företaget upphörde med sina övergångsarbeten när företaget fick en försämrad ekonomi. När det blev "ljusare tider" för företaget tog arbetsgivaren själv initiativet till att återinföra övergångsarbete på arbetsplatsen. En annan arbetsgivare införde till en början ett övergångsarbete på en av företagets avdelningar. Efter ett tag spreds det ett rykte på företaget om hur nöjda personalen var med detta. Detta resulterade i att företaget tog initiativ till att införa ytterligare ett övergångsarbete på en annan avdelning.

för de här människorna/.../Jag tror att det flesta arbetsplatser har en hel del rätt så enkla arbetsuppgifter som behöver göras, men som inte blir gjort. Sedan går alla och gnäller på varandra. Så har jag också gjort. Jag har gnällt på personalen för att jag tycker att de borde ha [nämner typ av arbetsuppgift]. Men det har inte alltid varit så att de har hunnit. Vi har haft mycket diskussioner kring detta/.../Då började jag fundera över om det kunde vara en grej för Fontänhuset. (Arbetsgivare I)

Jag lovade ingenting först, utan jag sa att jag skulle fundera på detta. Jag skulle se vad jag kunde göra. Så gjorde jag det. I och med att vi hade det här på entreprenad i övrigt så tog jag kontakt med [nämner namnet på en handledare] igen och sa att vi var intresserade. Sen sa jag upp de andra - de privata entreprenörerna - och sen körde vi igång. (Arbetsgivare V)

I det sista (och femte) fallet förklarade arbetsgivaren att det drog ut på tiden på grund av att anställningen först skulle godkännas av företagets ledning:

Diskussionen var egentligen mellan [nämner namnet på en styrelsemedlem som arbetade på arbetsplatsen] och vår vice VD. Han var först lite skeptisk till detta, men det vände och sen blev han positivt inställd och såg värdet i detta. Man kan ju som företagare vara självisk och se det som att detta ger oss PR som vi får på köpet när man gör en sån här sak. Detta tror jag vår vice VD också har märkt - det talas ju om oss, vi nämns ju/.../detta ger oss en väldig renommé i utlandet och även bland andra företag.

När arbetsgivarna skulle införa övergångsarbetet på arbetsplatsen utarbetade de i regel dess arbetsuppgifter i samråd med handledare på Fontänhuset. Flera av dem betonade hur viktigt det var att övergångsarbetet kom att utgöras av arbetsuppgifter som var lämpliga för båda parter - både för arbetsgivare och arbetstagare. De uppskattade därför att de fick möjlighet att utarbeta arbetsuppgifter tillsammans med personal från klubbhuset. Följande citat exemplifierar hur detta kunde gå till:

[Nämner namnet på en handledare] var den som var här och lärde sig olika arbetsuppgifter. Hon är en "räka" på det. Hon föreslog en massa arbetsuppgifter som vi inte ens tänkt på. Vi hade grundidéer, men sen kom [nämner namnet på samma handledare] och kompletterade dem och finslipade dem. (Arbetsgivare III)

Samtidigt förekom det också något fall där arbetsuppgifterna var bestämda i förväg. Detta gällde den arbetsplats där Fontänhuset tog över arbetsuppgifter som tidigare hade lagts ut på entreprenad (se tidigare citat i detta avsnitt från intervjun med Arbetsgivare V).

4.1.4 Motiv och inställning till att införa åtgärden på arbetsplatsen

I det föregående avsnittet kunde vi läsa om hur det gick till när arbetsgivare skulle införa ett övergångsarbete på deras arbetsplatser. Men vilka motiv låg egentligen bakom införandet av åtgärden? Hur reagerade personalen på dessa arbetsplatser? Vilken var deras inställning till att ett övergångsarbete skulle införas?

Intervjuade arbetsgivare framförde tre olika motiv till att de beslutade sig för att inrätta åtgärden på deras arbetsplats; (I) det fanns arbetsuppgifter som inte blev utförda, (II) det var ett tillfälle att kunna hjälpa andra, och (III) det var en möjlighet att vårda den relation som fanns etablerad till Fontänhuset och en chans att skapa ett ömsesidigt utbyte mellan klubbhusets och arbetsgivarens verksamheter.

Det förstnämnda motivet uppgavs i ett par fall. I det ena fallet (arbetsgivare II) hade företagets strävan efter att "slimma" sin organisation resulterat i att det inte längre fanns tillräckligt med tid för kvarvarande personal att utföra alla arbetsuppgifter. Faktumet att vissa arbetsuppgifter (ofta av enklare art) inte blev utförda kom att utgöra ett ständigt irritationsmoment på arbetsplatsen - arbetsgivaren var missnöjd med personalens arbete och personalen riskerade att bli överbelastad. Situationen komplicerades ytterligare av att arbetsuppgifterna ifråga inte utgjorde en heltidstjänst. Arbetsgivaren fann att det svenska systemets utformning (regleringar av arbetsmarknaden liksom utformning av socialförsäkringssystemet) gjorde det omöjligt för honom/henne att deltidsanställa ny personal. Lösningen blev slutligen att införa ett övergångs-

arbete. I det andra fallet berättade arbetsgivaren (III) att företagets lokaler nyligen hade renoverats och gjorts om. På grund av detta behövde de någon som kunde "hålla efter" lokalerna. Även i detta fall sågs införandet av ett övergångsarbete som en lösning. I båda dessa fall betonades fördelen med att kunna anställa någon på deltid och dessutom bli garanterad (av klubbhuset) att detta arbete alltid blev utfört. Dessa arbetsgivare uppgav också att övrig personal var positivt inställd till att åtgärden infördes på arbetsplatsen. De uppskattade att det kom någon som utförde de arbetsuppgifter som de själva inte hann med.

Det *andra motivet* till att införa åtgärden betonades huvudsakligen av två andra arbetsgivare. I det ena fallet fann arbetsgivaren (IV) att detta var hans/hennes "lilla sätt att kunna bidra med något", medan den andra arbetsgivaren (I) resonerade på följande vis:

Jag är humanist. Mitt hjärta blöder för de svaga. Jag kände att det kunde ha varit jag själv, det kunde ha varit någon av mina vänner, det kunde ha varit något av mina barn. Man behöver bara gå till sig själv för att känna efter: Har vi utrymme? Har vi råd? Är det någon som vill och har intresse av detta? Kan vi lära oss något av det? Svar ja. (Arbetsgivare I)

Även dessa arbetsgivare uppgav att övrig personal var positivt inställd till att ett övergångsarbete skulle införas på deras arbetsplats. I ett av dessa fall ansvarade arbetsgivaren för flera arbetsplatser. Till en början infördes åtgärden på en av dessa arbetsplatser, och efter ett tag infördes anställningsformen på ytterligare några arbetsplatser. Arbetsgivaren ifråga betonade vikten av att välja ut arbetsplatser som var passande för åtgärden. Själv utgick han/hon ifrån att personalen skulle vara "intresserade av människor" och kompetenta att hantera eventuella problem som skulle kunna uppstå. Arbetsgivaren valde också att engagera personalen i själva införandeprocessen. Exempelvis fick de som arbetade på dessa arbetsplatser göra studiebesök på Fontänhuset. Detta resulterade i en starkt positiv inställning och ett ökat engagemang hos personalen.

Det *tredje*, och sista, *motiv*et framfördes av en femte arbetsgivare (V) på följande vis:

Hur kom det sig att ni införde övergångsarbete här?

[Nämner namnet på verksamheten] har alltid haft en tät relation med Fontänhuset [berättar om dessa verksamheters utbyte med varandra] /.../Det här med övergångsarbete är en ganska viktig del av deras verksamhet, så tyckte väl de...de uppvaktade oss helt enkelt för att se vilka möjligheter som vi hade här. Det var så det började.

Hur resonerade du som arbetsgivare?

Ja, jag resonerade så här: Vår verksamhet bygger på att vi har kontakt med föreningar, institutioner och människor i Malmö. Vi har ett bra kontaktnät ute i samhället.../Vi har inget existensberättigande för vår [verksamhet] om vi inte har en god kontakt med den här typen av föreningar.

Var det en anledning till att du övervägde detta?

Ja, det var en viktig anledning. Eftersom vi ändå hade [nämner typ av arbetsuppgifter] ute på entreprenad, kan man se detta som en annan form av entreprenad. Sedan känns det naturligtvis bra om man kan ge människor en knuff i ryggen. (Arbetsgivare V)

I ovanstående citat framgår det att arbetsgivarens primära motiv till att införa åtgärden var att vårda verksamhetens relation till Fontänhuset. Samtidigt betonade han/hon även förtjänsten med att kunna hjälpa andra att komma igång med något (det andra motivet). I detta fall visade det sig dock att övrig personal var skeptisk (och negativ) till att ett övergångsarbete skulle införas på deras arbetsplats. Arbetsgivaren förklarade att detta berodde på att de tidigare hade haft "professionella [nämner typ av firma som utförde dessa arbetsuppgifter]. Då betalade man och kunde ställa krav på dem. Man [personalen] var orolig för att [nämner typ av arbetsuppgifter] inte skulle fungera" (ibid.).

4.1.5 Arbetsgivares förväntningar på åtgärden

Det visade sig att arbetsgivare i allmänhet inte hade några direkta förväntningar på åtgärden. I fyra av fem fall uppgav de att de inte visste vad de skulle förvänta sig av de arbeten som de in-

rättade på deras arbetsplatser. De förklarade att detta till stor del berodde på att de saknade kunskap om vad det innebar att ha någon form av psykisk störning och hur dessa tillstånd kunde ta sig uttryck. Deras okunskap gjorde dem osäkra på vad de kunde vänta sig av dem som skulle komma att anställas där. Ytterligare ett skäl som framkom var att övergångsarbetet utgjordes av "nya" arbetsuppgifter, och eftersom arbetet tidigare inte hade utförts på arbetsplatsen så visste arbetsgivaren inte vad han/hon kunde förvänta sig av det.

Även om flertalet arbetsgivare uppgav att de inte hade haft några direkta förväntningar visade det sig samtidigt att de hade haft vissa farhågor. Exempelvis berättade en arbetsgivare (IV) att han/hon trodde att det skulle bli en del problem - att den anställde medlemmen "skulle skubba efter en dag, vara hemma och en massa sådant trassel". De kände sig dessutom osäkra på vilken arbetsförmåga anställda medlemmar skulle ha och i vilken utsträckning de skulle klara av att utföra sitt arbete.

Det var enbart en av fem arbetsgivare som uttryckte vissa förväntningar på övergångsarbetet, och det var på den arbetsplats där arbetet utgjordes av arbetsuppgifter som tidigare hade lagts ut på entreprenad. Detta var också den enda arbetsplats där personalen var negativa till att åtgärden skulle införas. De var skeptiska till att klubbhuset skulle klara av att utföra arbetet. I motsats till detta uppgav arbetsgivaren (V) att hans/hennes "förväntningar var naturligtvis att jobbet skulle bli gjort". Övriga arbetsgivare uttryckte motsvarande krav på att arbetet skulle bli utfört, men samtidigt hade de en mer avvaktande hållning till vad utfallet av denna typ av anställning skulle bli.

4.2 Rekrytering av medlemmar

Ordvalet rekrytering i detta sammanhang kan diskuteras. I stället handlade det snarare om att förse medlemmar med information, uppmuntran (motivation) och förberedelse inför ett övergångsarbete och att återgå till ett aktivt arbetsliv. Det är framförallt dessa aspekter som utreds i det här avsnittet.

4.2.1 Information om övergångsarbete till medlemmar

Medlemmar erhöll information om åtgärden redan när de *introducerades* för verksamheten.⁵⁸ Därefter försökte handledare att regelbundet *stämna av* med dem om de var intresserade av att delta i åtgärden, och samtidigt uppmuntra och motivera dem till att ta detta steg.⁵⁹ Arbets- och studieenheten gjorde även en annan typ av uppföljning när de hade varit medlemmar på klubbhuset i några månader. Då bjöd arbetsenheten in dem till ett s k *utvecklingsamtal*. Under dessa relativt korta intervjuer kartlades det om de "önskade" ett övergångsarbete (och i så fall inom vilken bransch), i vilken utsträckning de var aktiva på klubbhuset, om det var något som de ansåg sig behöva "träna" på inför ett övergångsarbete, samt vilken arbetslivserfarenhet de hade sedan tidigare. Deras svar på dessa frågor dokumenterades och administrerades sedan på enheten ifråga.

För att nå ut till medlemmar med mer utförlig information om klubbhusets övergångsarbeten anordnades det regelbundet *informationsmöten* om åtgärden på Arbets- och studieenheten. Dessa möten kallades för "ÖA - ABC", och de ägde rum på en bestämd tid och dag varje vecka. Mötena var öppna för alla medlemmar som var intresserade av att veta mer om övergångsarbete. Arbetsenheten gick dessutom ut med speciella inbjudningar till nya medlemmar och de som anmält sitt intresse för åtgärden till enheten. Under dessa möten erhöll medlemmar

⁵⁸ Denna information gavs (muntligen) av handledare/medlemmar när de visade runt dem på klubbhuset som blivande medlemmar.

⁵⁹ Detta gjorde samtliga handledare på klubbhuset, men framförallt de som arbetade på Arbets- och studieenheten.

information om anställningsformen och om tillgängliga (och tilltänkta) övergångsarbeten. Det gavs även stort utrymme för frågor och diskussion.

Arbets- och studieenheten försökte också att nå ut med information på andra sätt. Exempelvis satte de upp *lappar på olika ställen på klubbhuset med aktuell information*. De hade även utarbetat *informationsbroschyrer* om åtgärden som fanns tillgängliga på de olika arbetsenheterna på klubbhuset. Det fanns också *mer specifik information att tillgå på Arbets- och studieenheten* - vilka övergångsarbeten klubbhuset hade för närvarande, vilka medlemmar det var som var ute på dessa arbeten och när arbetena skulle bli tillgängliga för andra medlemmar. Denna information fanns upphängd på en vägg på arbetsenheten. Det fanns också en specifik bokhylla där enheten hade samlat detaljerad information om respektive övergångsarbete. I denna hylla fanns det en pärm för respektive övergångsarbete, och den innehöll bland annat en sk arbetsplatsbeskrivning med upplysningar om företaget, arbetsmiljön och de arbetsuppgifter som arbetet utgjordes av. Därutöver var de som arbetade där i regel tillgängliga för att svara på medlemmars frågor om dessa arbeten.

För att nå ut till samtliga medlemmar publicerade Fontänhuset regelbundet information om åtgärden i *Fontänmagazinet*. Denna tidning skickades ut till samtliga medlemmar (och stödmedlemmar) en gång i månaden. Inom ramen för denna studie gjordes det en genomgång av de nummer som publicerades från november 1998 till mars 2001 (d v s 29 nummer). Denna genomgång visade att det förekom någon form av information om dessa arbeten i nästan samtliga av dessa nummer. Vad det var för typ av information varierade dock. I flertalet nummer informerades läsarna om vilka övergångsarbeten klubbhuset hade för tillfället, vilka det var som var ute på dessa och när dessa arbeten skulle bli tillgängliga. Med jämna mellanrum publicerades det även artiklar som återgav verksamhetens riktlinjer för åtgärden och instruerade läsaren om hur han/hon kunde gå tillväga för att få ett övergångsarbete. Det förekom också några artiklar som tog upp hur medlemmars ekonomi kunde påverkas av att delta i åtgärden (vilka bidrag/sociala förmåner som påverkades/inte påverkades av anställningen). Till och från publicerades det även intervjuer med dem som deltog i åtgärden.

Ett annat sätt för medlemmarna att ta del av deltagarnas erfarenheter var att gå på klubbhusets *Arbets- och studiemiddagar*. Fontänhusets yttersta syfte med att anordna dessa middagar var att bidra till; "en 'smittoeffekt' där medlemmar som har tagit steget ut i arbetsliv/skolliv, kan vittna så att flera medlemmar 'vågar' då de är mogna för att pröva sina vingar" (Arbets- och studiekommittén, 2000:2). Under dessa middagar berättade de som deltog i åtgärden om sina erfarenheter (se bilaga 1).⁶⁰ Det förekom också medlemmar som valde att själva ta kontakt med dem som deltog i åtgärden, och på egen hand förhöra sig om hur det var att vara anställda på dessa arbeten.

Det fanns med andra ord en rad olika informationskanaler om åtgärden på Fontänhuset. Observationer på klubbhuset visade dessutom att åtgärden var en återkommande punkt på verksamhetens olika möten och att dessa arbeten ofta var föremål för diskussion i diverse sammanhang på klubbhuset.⁶¹

4.2.2 Medlemmars syn på Fontänhusets information om åtgärden

Medlemsintervjuer bekräftade det som framkom under observationer och intervjuer med personal på Fontänhuset ifråga om hur medlemmar erhöll information om åtgärden. Flera med-

⁶⁰ Under dessa middagar berättade även medlemmar som studerade alternativt lönearbetade om sina erfarenheter.

⁶¹ Diskussioner fördes bland annat om vilken typ av arbeten klubbhuset skulle rekrytera och hur mycket tid detta arbete fick ta från övrig verksamhet.

lemmar uppgav att de informerades om klubbhusets övergångsarbeten när de introducerades för verksamheten som blivande medlemmar. Detta gällde framförallt dem som blev medlemmar strax innan eller under projektiden. Medlemsintervjuerna indikerade dessutom att Arbets- och studieenheten spelade en central roll ifråga om att förmedla information om åtgärden. Medlemmarna berättade att de som arbetade där hade pratat med dem om dessa arbeten, de hade gått på deras informationsmöten och/eller läst om aktuella övergångsarbeten på de (informations)tavlor som fanns uppsatta där. Flera av dem poängterade dessutom att om det var något som de undrade över kunde de gå dit för att få svar på sina frågor. Andra informationskällor som omnämndes var Fontänmagazinet, medlemmar och handledare på klubbhuset, informationsbroschyrer samt Arbets- och studiemiddagar. Samtidigt poängterades det också att det pratades mycket om åtgärden på Fontänhuset. Flera medlemmar menade att de fick löpande information om dessa arbeten genom att vara närvarande på klubbhuset.

Samtliga intervjuade medlemmar uppgav att de *generellt var nöjda* (och oftast mycket nöjda) med Fontänhusets information om åtgärden. De påpekade också att klubbhuset hade blivit bättre på detta i takt med att de fick fler övergångsarbeten. Några medlemmar riktade dock en *viss kritik* mot erhållen information. I ett fall efterfrågades *större öppenhet* kring det som inte fungerade med klubbhusets övergångsarbeten:

Den allmänna informationen har fungerat bra, men annars finns det ingen bra tillgänglig information om ÖA. Det finns vissa problem som har uppstått, men som man inte har pratat om. I stället har man lagt locket på. Till exempel var det någon medlem som slussades mellan tre olika ställen. På det första stället följde arbetsplatsen inte reglerna och det slutade med att personen fick sluta, och på det andra stället blev det aldrig något av med ÖA. Det var inte förrän på det tredje stället som det blev något av det hela. Man kan ju undra hur denna person känner sig/.../Det är viktigt att sådant här kommer ut till medlemmarna och att de även blir informerade om när det inte fungerar och inte bara när det fungerar. (Nils)

I ett annat fall påpekades det att det fanns *vissa brister i klubbhusets information om hur medlemmars ekonomi skulle komma att påverkas* när de var ute på ett övergångsarbete. Denna medlem (Bo) menade att; "det finns frågor som man inte har fått besvarade. Man har snackat om att man får behålla pensionen, men inget om att bostadsbidraget sedan försvinner i stället. Annars har det varit bra". Avslutningsvis tog en tredje medlem (Fredrik) upp att *klubbhusets information om de arbetsuppgifter* som de olika övergångsarbetena utgjordes av ibland kunde vara något *otydlig*. Han påpekade att "man vet inte exakt vilka arbetsuppgifter som gäller på alla övergångsarbeten, fast det får man ju reda på om det blir mer aktuellt". Det som Fredrik efterfrågade var framförallt mer ingående information om vilka arbetsuppgifter som respektive övergångsarbete utgjordes av.

4.2.3 Hur åtgärden aktualiserades för medlemmar

I det här avsnittet granskas det hur det kom sig att medlemmar anmälde sitt intresse för åtgärden. Denna fråga ställdes till dem som var uppsatta som intresserade av övergångsarbete under projektiden. Deras svar kom främst att handla om huruvida det var på deras eget eller någon annans initiativ som de hade anmält sitt intresse till Arbets- och studieenheten (se tabell 6).

Tabell 6 Hur det blev aktuellt för medlemmar att anmäla sitt intresse för övergångsarbete

Hur det blev aktuellt att göra en intresseanmälan	Antal (30)
Eget initiativ	11
Blev tillfrågad av handledare/fick en förfrågan om att hjälpa till som "fill-in"	8
Kombination av eget initiativ/intresse och förfrågan från andra på Fontänhuset	4
Fontänhuset fick ett övergångsarbete med intressanta arbetsuppgifter	4
Övrigt: - mina läkare ansåg att jag behövde komma igång - kom inte in på den utbildning som jag ville gå - blir berättigad till A-kassa, en bit på vägen till eget arbete	3

Eget initiativ

Medlemmar som uppgav att de själva tog initiativet till att anmäla sitt intresse för åtgärden betonade vikten av att de hade fattat detta beslut på egen hand, eller som en medlem (Torbjörn) uttryckte det; "beslutet måste komma från mig för annars händer det inte ett smack. Det får inte vara halvhjärtat. Man måste vara intresserad, annars kan det vara". I flertalet av dessa fall hade medlemmarnas intresse för åtgärden väckts när de hörde talas om den på klubbhuset. Därefter valde en del av dem att relativt omgående anmäla sitt intresse till Arbets- och studieenheten. Ett par av dem markerade dock att de inte var beredda på att ta vilket arbete som helst, vilket de hade deklarerat i samband med att de gjorde sin intresseanmälan. Andra medlemmar valde att avvakta med sin intresseanmälan på grund av att de inte kände sig mogna för att ta detta steg. De fortsatte att arbeta på klubbhuset, och efter ett tag började de känna sig alltmer redo för att pröva sin arbetsförmåga i det reguljära arbetslivet. Det var först då som de anmälde sitt intresse till Arbets- och studieenheten.

Det förekom också några fall där åtgärden aktualiserades på andra sätt. I något fall väcktes medlemmens (Bodil) intresse när en annan medlem (som stod henne mycket nära) påbörjade denna typ av anställning. I ett par andra fall växte beslutet om att delta i åtgärden fram successivt. Den ena medlemmen (Louise) berättade att; "jag tycker inte att jag är tillräckligt sjuk för att bara gå här inne/.../jag är rastlös och behöver ha något att göra". Hon fann att alternativa åtgärder inte var lika attraktiva. När hon blev erbjuden arbetsterapi valde hon i stället att satsa på övergångsarbete. Den andre medlemmen (Olle) berättade om hur han insåg att det var dags att ta tag i sin situation i stället för att "bara gå omkring och oroa sig för hur saker och ting skulle gå". Han började fundera över hur han skulle kunna förändra sin situation. Efterhand framstod övergångsarbete som ett alltmer attraktivt tillvägagångssätt, eftersom det skulle ge honom något som "var värt att kämpa för". Efter dessa insikter anmälde han sitt intresse för åtgärden.

Andras initiativ

Medlemmar som uppgav att det var andra som tog detta initiativ berättade att det var handledare på klubbhuset som hade uppmuntrat dem till att anmäla sitt intresse. Flertalet av dem upplevde detta som något positivt. Sådär resonerade exempelvis ett par av dem:

Det var någon som frågade mig. Vi var ute på [nämner en arbetsplats med ett övergångsarbete] och kollade när den andra medlemmen skulle sluta och det verkade väl bra/.../ Jag tänkte bara att

det skulle kunna vara kul. Det var egentligen de som frågade om jag skulle skriva upp mig, men jag var intresserad. (Staffan)

[Nämner namnet på en handledare] sa till mig att skriva upp mig...för jag är i regel här. Jag klarar mig nu för jag tar mina [nämner en specifik medicin]. Jag tänkte att detta kunde vara trevligt och jag var också intresserad av att tjäna pengar. (Anders)

Dessa medlemmar framhöll att även om det var handledare som initierade deras intresseanmälan var de samtidigt själva intresserade av att delta i åtgärden. Det framkom dock ett par fall där medlemmarna inte uppfattade denna förfrågan lika positivt - Ingrid ansåg att hon blev övertalad att prova ett övergångsarbete, medan Sofia tyckte att hon fick denna förfrågan väl tidigt. Hon kände att hon först ville "rota" sig "bland folket här [på klubbhuset] och inte börja med detta för tidigt". Samtidigt tillade hon att; "nu börjar det att närma sig och jag är mer intresserad av det nu".

Kombination av eget och andras initiativ

I tabell 6 framgår det att flertalet medlemmar anmälde sitt intresse för åtgärden antingen på deras eget *eller* på någon annans initiativ. Det förekom dock en del fall där denna gränsdragning var svår att göra. I dessa fall var det snarare en kombination av medlemmens eget initiativ/intresse och förfrågningar från andra på Fontänhuset som aktualiserade åtgärden för medlemmen ifråga.

Klubbhuset fick in ett övergångsarbete med intressanta arbetsuppgifter

Avslutningsvis uppgav några medlemmar att de blev intresserade av att delta i åtgärden i samband med att klubbhuset fick in ett övergångsarbete med arbetsuppgifter som de var intresserade av. Följande intervjuutdrag visar hur dessa medlemmar resonerade kring detta:

De hade hotellstädning och diskning och sådant. Det var jag inte så intresserad av för jag är själv lite teknisk. Så när det på [nämner en arbetsplats med ett övergångsarbete] dök upp så var det rätt självklart att hoppa på det.

Vikten av vilken typ av arbetsplats övergångsarbetet var på, och vilka arbetsuppgifter det utgjordes av, var något som flera medlemmar återkom till vid olika tillfällen under intervjun. Detta kommer därför att utredas mer ingående längre fram i rapporten.

4.2.4 Medlemmars motiv till att delta i åtgärden

Vi ska nu fördjupa oss i vad medlemmars intresse för åtgärden grundades i. Inom ramen för denna studie tillfrågades de om hur det kom sig att de ville ha ett övergångsarbete och vilka de främsta anledningarna var till att de sedermera påbörjade denna typ av anställning (d v s i de fall de gjorde det inom ramen för den studerade tidsperioden). Deras svar indikerade att det var främst arbetsrelaterade, sociala och/eller ekonomiska aspekter av att komma ut på dessa arbeten som deras intresse grundades i. Samtidigt framkom det även andra motiv till att delta i åtgärden. I tabellen nedan återfinns en tematisk översikt av de skäl som intervjuade medlemmar tog upp.⁶²

⁶² Samtliga medlemmar uppgav något, eller några, skäl till varför de ville delta i åtgärden. Samtidigt tillade fyra av dem att de ville avvakta med att påbörja en anställning tills de kände sig mer "mogna", "psykiskt stabila" och/eller fick möjlighet att komma ut på ett "intressant övergångsarbete".

Tabell 7 Varför medlemmar ville påbörja ett övergångsarbete¹

Skäl till att medlemmar ville ha/påbörjade ett övergångsarbete	Andel, n = 46	Antal (n = 46)
Arbetsrelaterade skäl	78%	36
Ekonomiska skäl	35%	16
Sociala skäl	22%	10
Blev tillfrågad/erbjuden en anställning	13%	6
Få bekräftelse/stärkt självförtroende	11%	5
Övriga skäl	20%	9

¹ I tabellen redovisas andelen/antalet intervjupersoner som uppgav respektive typ av förväntning. Om en intervjuperson uppgav olika förväntningar som föll under olika teman finns detta redovisat under respektive tema. Olika teman utesluter alltså inte varandra. I bilaga 4 finner vi vilka svar dessa teman bygger på.

Arbetsrelaterade skäl

I tabellen 7 finner vi att en övervägande majoritet av de intervjuade medlemmarna uppgav någon anledning som kunde karaktäriseras som arbetsrelaterad. Denna typ av skäl utgjordes i huvudsak av svar som handlade om medlemmars önskemål och strävan efter att komma ut i arbetslivet.⁶³ Samtidigt gav intervjuade medlemmar uttryck för olika ambitioner ifråga om att ta steget ut på arbetsmarknaden. En del av dem ansåg sig vara redo för att ta detta steg. De tyckte att de klarade av att arbeta på klubbhuset och de ville gå vidare med sina liv. Samtidigt uppgav de att de behövde *hjälp med att få tillträde till arbetsmarknaden*. Det var därför de ville ha, alternativt påbörjade, ett övergångsarbete. Åtgärden var ett tillfälle för dem att övervinna strukturella hinder som försvårade ett återinträde för dem på arbetsmarknaden, och anställningen sågs som en chans att få meriter och intyg (som de sedan kunde visa upp för arbetsgivare när de skulle söka arbete) och få visa vad de gick för. Följande citat illustrerar hur dessa medlemmar resonerade kring detta:

Det är att man vill komma ut i arbetslivet igen. Man vill träna på ett riktigt arbete för att sedan kunna visa upp för arbetsgivare att man har arbetat och klarat av det.../det bästa är att man kan visa upp att man har arbetat och visa att man inte varit helt sjukskriven hela tiden. (Jonas)

Här är bra för att komma ut och träffa folk och få enkla arbetsuppgifter, men jag vill inte gå här för alltid. ÖA är en möjlighet för mig att komma ifrån psykiatrin och ställen som det här. Jag tror inte att jag kan få något arbete genom arbetsförmedlingen, men jag kan komma ut den här vägen. Jag är en noggrann och duktig person, så jag tror att jag kan bli omtyckt om jag får komma ut på en arbetsplats. Genom att få ett ÖA kan jag kanske sedan få stanna kvar där, eftersom jag får möjlighet att visa vad jag går för och de får lära känna mig.../ÖA är ett sätt att få in foten någonstans och få visa vad man går för. (Holger)

I det första av de ovanstående exemplen (Jonas) kan vi skönja en förhoppning om att övervinna strukturella hinder (i detta fall svårigheten med att få arbete efter en längre tids sjukskrivning) genom att få dokumenterad arbetserfarenhet. Det var flera medlemmar som tog upp att det var en anledning till att de ville ha, alternativt började, ett övergångsarbete. En medlem tillade dessutom att man borde få ett friskintyg från försäkringskassan när man anses vara frisk och sjukskrivningen upphör. Detta skulle man sedan kunna visa upp för arbetsgivare. I det andra exemplet (Holger) finner vi att det var chansen att få komma ut och visa vad man går för (lik-som en förhoppning om att det skulle kunna leda till en fortsatt anställning på samma arbets-plats) som drev medlemmen till att försöka få ett övergångsarbete. Även i detta fall var det fler medlemmar som hyste samma förhoppning.

I det första av de ovanstående citaten (Jonas) kunde vi också läsa att medlemmen ville "träna på ett riktigt arbete". Detta var något som flera medlemmar tog upp. Behovet av *arbetsträning och arbetsrehabilitering* tog sig bland annat uttryck i att medlemmar såg åtgärden som ett tillfälle

⁶³ I ett par fall handlade det också om att medlemmar ville ha något annat att göra och att de tyckte att arbetet/arbetsplatsen verkade intressant.

att få pröva sin arbetskapacitet och träna upp sin arbetsförmåga. Följande exempel visar hur dessa medlemmar resonerade:

Övergångsarbete är ett utomordentligt bra sätt att prova på att arbeta om man har varit på sjukhus länge. Det är en möjlighet att pröva sina vingar och lära sig vad man passar för. (Lars)

Jag tycker det är roligt att prova ett jobb och just det här att man vet var man står och vad man har för kapacitet, om det överhuvudtaget är lönt att fundera på ett arbete i framtiden. (Petter)

Jag vill ut i arbetslivet och testa mig själv. Det är det som jag hela tiden tänker på, att jag vill ha ett jobb. Jag vill fungera normalt igen. Jag kan inte slå mig till ro. Jag känner att jag kan mer. Jag vill inte ha sjukbidrag hela livet. Hade jag varit 60 år hade det kanske känts lite annorlunda. (Per)

I det första och andra fallet (Lars och Petter) handlade det framförallt om att få pröva sin förmåga och kapacitet att arbeta. I det tredje fallet (Per) uttryckte medlemmen dessutom en strävan efter att komma tillbaka till arbetslivet. Per såg övergångsarbetet som en möjlighet att testa sig själv om han var redo för detta. I några fall betonade medlemmarna att de förbereddes och motiverades till att ta detta steg genom att arbeta på klubbhuset. En av dessa medlemmar var Hjalmar. När han hade arbetat ett tag på klubbhuset började han reflektera över att om han klarade av att vara på klubbhuset och i princip arbeta heltid där så borde han åtminstone klara av att arbeta halvtid i det reguljära arbetslivet. Att bege sig ut på ett övergångsarbete var ett sätt för honom att pröva om han skulle klara av detta.

Hittills har vi huvudsakligen fått ta del av exempel där intervjuade medlemmar antingen var inställda på att gå vidare med sina liv (och åter ta steget ut på arbetsmarknaden) eller hade en mer försiktig inställning till att ta detta steg (och först ville pröva sin arbetsförmåga). Det förekom också fall där intervjuade medlemmar hade gett upp ambitionen med att återgå till ett aktivt arbetsliv. För dem innebar övergångsarbetet en möjlighet att få en *meningsfull sysselsättning*. Exempelvis betonade någon medlem (Sune) vikten av att få en egen uppgift att sköta och ta ansvar för, medan någon annan medlem (Bodil) berättade att hon ville ha ett övergångsarbete för att få något att göra på dagtid. Hon tyckte det var långtråkigt att "bara gå hemma".

Ekonomiska skäl

Det visade sig att ungefär var tredje medlem hade ekonomiska skäl till att delta i åtgärden. Ett par av dem uppgav dessutom att det var enbart på grund av ekonomiska incitament som de började sina övergångsarbeten. I det ena fallet berättade medlemmen (Sven) att han påbörjade en anställning på ett övergångsarbete trots att han ansåg att det var det sämsta arbetet som Fontänhuset hade (ifråga arbetsuppgifter). Anledningen till att han gjorde det var att han "behövde de extra pengarna. Jag har inte kunnat unna mig något extra på länge". Han förklarade att han var förtidspensionerad sedan en tid tillbaka och att hans pension var låg. Genom Fontänhusets avtal med försäkringskassan fick han möjlighet att tjäna lite extra.⁶⁴ I det andra fallet befann sig medlemmen (Gunilla) i en liknande situation. Skillnaden var att hon uppbar sjukbidrag. Hon deltog i åtgärden för att hon behövde pengar till att möblera sin lägenhet.

I övriga fall utgjorde ekonomiska skäl endast ett av flera andra skäl. Exempelvis var en medlems (Holger) spontana svar att; "[o]m jag ska vara ärlig handlar det om att tjäna lite extra pengar", men när han skulle utveckla detta svar kom han på att det egentligen handlade om att han ville förändra sin situation, och tillade därför följande:

Det här med att ta ett ÖA bara för att tjäna snabba pengar var vad jag kom på först rent spontant, men om jag funderar på det finns det en djupare aspekt. Det handlar om en väg ut och det är ett

⁶⁴ Tidigare i rapporten kunde vi läsa att detta avtal tillät medlemmen att behålla hela sin pension/sjukbidrag plus lönen från övergångsarbetet.

sätt att komma ifrån detta ställe. Så ÖA är ett sätt att komma ifrån Fontänhuset på sikt, ett sätt att komma ut och träffa "vanliga människor".

Flertalet av dem som uppgav ekonomiska motiv till att delta i åtgärden var förtidspensionerade eller långtidssjukskrivna.⁶⁵ För dem blev lönen från övergångsarbetet en extrainkomst. En av dem (Rasmus) berättade varför det var viktigt för honom att tjäna lite extra. Han ville lägga undan pengar för att kunna bilda familj. Rasmus levde ensam för närvarande, men han ville att detta skulle ändras. Samtidigt var han medveten om att det kostade pengar att bilda en familj. I resterande fall uppbar medlemmarna försörjningsstöd alternativt sjukpenning. I dessa fall medförde åtgärden inte någon direkt extrainkomst, eftersom lönen från övergångsarbetet drogs av från utbetalt försörjningsstöd, och sjukpenningen reducerades med hälften för dem som var berättigade till denna typ av förmån. Dessa (tre) medlemmar betonade framförallt vikten av att kunna bidra till sin egen försörjning, att få "tjäna sina egna pengar" och att få känna att de gjorde rätt för sig.

Sociala skäl

Drygt var femte medlem uppgav att det fanns sociala skäl för dem att delta i åtgärden (se tabell 7). I något fall (Mårten) var detta avgörande; "det är inte jobbet i sig, utan det är att träffa intressanta människor. Det är det som lockar. Jobbet i sig är inte det minsta intressant för mig. Jag gör det enbart för att träffa människor". I övriga fall var sociala skäl enbart ett av flera andra skäl. Samtidigt föreföll den sociala aspekten vara av stor vikt för dessa medlemmar. Det visade sig att flera av dem hade spenderat relativt långa perioder inom psykiatrin och utanför arbetsmarknaden. Deras berättelser vittnade om social isolation och avsaknad av att ingå i sociala sammanhang med "normala" människor. Efter att ha skrivits ut från den institution som de hade varit intagna på hade de främst umgåtts med personal och andra medlemmar på Fontänhuset. Detta innebar i sin tur att de under en relativt lång tid främst hade umgåtts med personer som befann sig i en liknande situation som de själva. De poängterade därför hur viktigt det var för dem att åter komma ut bland "vanliga" människor. De ansåg också att de behövde träna på hur man umgås på en arbetsplats. De kände sig exempelvis osäkra på vad man pratar om på en fikarast. De efterfrågade med andra ord någon form av *social träning*. Följande exempel visar hur medlemmar resonerade kring detta:

Det som är intressant med ÖA är att man får prova att arbeta. Många har inte varit ute och arbetat på fem till tio år. Det handlar om att få prova på, inte bara att arbeta, utan även det sociala, att umgås under fikapauser och sådant. Det är inte så lätt efter att man har varit isolerad. Det är därför det är så skönt med stöd från Fontänhuset...för det behövs verkligen. (Doris)

/.../just det här att vara ute bland människor. Om man kan komma ut. Det är bättre på ett sätt att vara bland människor, men det är det som är det svåraste om man sitter inne på lång tid och kommer ut. Sedan känner man sig dum på något sätt när man inte har hängt med i det som händer. Det är inte så mycket där inne om det. Ingen berättar om vad som händer. (Bernt)

För några medlemmar var det dock framförallt möjligheten att få ingå i ett *socialt sammanhang* (på arbetsplatsen) som bidrog till att de ville ut på ett övergångsarbete – att få möjlighet att träffa andra människor och få känna att de ingick i någon form av gemenskap.

Den sociala aspekten, liksom övriga aspekter som hittills har berörts i detta avsnitt, var något som flera medlemmar kom in på vid olika tillfällen under intervjun. Vi kommer därför att återkomma till dessa aspekter längre fram i rapporten.

⁶⁵ I kapitel 3 kunde vi läsa att ersättningsnivån på deras pension/sjukbidrag ofta var låg.

Medlemmar som blev tillfrågade om de ville påbörja ett övergångsarbete

I tabell 7 finner vi att en anledning till att vissa medlemmar deltog i åtgärden var att de blev tillfrågade om de var intresserade av att påbörja en anställning på ett specifikt. Dessa medlemmar uppgav flera skäl till att de deltog i åtgärden, men de poängterade samtidigt att det var på grund av att de hade fått denna förfrågan som de tog detta steg. Exempelvis berättade en av dem (Emma) om hur hon fick ett erbjudande om att ta över ett ledigt övergångsarbete. När det visade sig att ingen annan medlem var intresserad av arbetet ifråga kände hon att "det var lite som att det var ödet som bestämde det hela" (ibid.). Hon insåg att det var "nu eller aldrig" som gällde, och i stället för att börja "grubbla över det hela" påbörjade hon sin anställning relativt omgående. I efterhand kunde hon konstatera att om hon inte hade gått tillväga på detta sätt hade hon troligtvis inte vågat ta detta steg.

Få bekräftelse och stärkt självförtroende

I några fall uppgav medlemmarna att de deltog i åtgärden för att få någon form av bekräftelse på att de dög och/eller för att stärka sitt självförtroende (se tabell 7). I ett av dessa fall konstaterade en förtidspensionerad medlem (Kurt) att det var för sent för honom att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden. Samtidigt betonade han vikten av att ha något att göra och att få bekräftelse på att han fortfarande dög till att arbeta. Han ansåg att detta gav livskvalité såväl som självtillfredsställelse. I något annat fall uttryckte medlemmen (Per) en strävan efter att komma ut i arbetslivet i stället för att bli förtidspensionerad. Han tillade att detta handlade om att "[d]et är inte bra för självförtroendet när man står utanför. Jag behöver det för självförtroendets skull" (ibid.). Av dessa två medlemmar kan vi bland annat lära oss att en tryggad försörjningssituation, i form av förtidspension, också kan ha en baksida. Att stå utanför arbetsmarknaden kan bidra till en känsla av otillräcklighet och utanförskap. Detta var något som fler medlemmar beskrev. För dem var det därför viktigt att få någon form av bekräftelse på att de dög till något. Detta var också ett av deras främsta motiv till att delta i åtgärden.

Övriga skäl

Under medlemsintervjuerna framfördes det en rad skäl till att delta i åtgärden som inte rymdes inom ramen för de teman som presenteras i tabell 7. Dessa skäl utgjorde inget eget tema, eftersom de enbart uppgavs i ett (eller ett par) fall.

Till att börja med uppgav ett par medlemmar att de deltog i åtgärden för att *komma ut från den institution som de var intagna på*. Dessa intervjupersoner var intagna på en rättspsykiatrisk avdelning. I det ena fallet betonades vikten av att kunna visa för läkare (och länsrätt) att personen var frisk och kapabel att arbeta. Medlemmen ifråga såg övergångsarbetet som en möjlighet att göra detta, och förhoppningen var att detta i sin tur skulle leda till att medlemmen skulle bli utskriven. I det andra fallet sågs åtgärden som en möjlighet att bli frisk. Denna medlem hyste förhoppningen om att arbete och umgänge med arbetskamrater skulle bidra till en förbättrad psykisk hälsa, och att medlemmen därigenom skulle undvika att bli "hospitaliserad".

Ett andra skäl som uppgavs i ett par fall var att åtgärden sågs som ett tillfälle att få *struktur på vardagen och komma igång med något*. I det ena fallet (Josefin) handlade detta om att försöka "få fasta rutiner". Josefin kände att hon behövde en "yttre struktur" för att kunna förändra sin situation. När hon fick reda på att hon inte kom in på den utbildning som hon hade sökt in på, såg hon åtgärden som ett alternativ till att studera och en möjlighet till att skapa de rutiner som hon upplevde att hon saknade. I det andra fallet (Gustav) uppgav medlemmen att han främst påbörjade sin anställning på grund av att personal på klubbhuset erbjöd honom platsen. I övrigt var han lite osäker på varför han hade börjat, men under intervjuens gång tillade han följande:

Jag har halvt om halvt funderat på att komma igång med någonting. Övergångsarbete kan vara bra för att få lite struktur på tillvaron och för att få fasta rutiner. Det var det som jag tänkte på främst,

att få lite struktur på tillvaron.../det är ett sätt att komma ut. Det tenderar att bli en ganska destruktiv tillvaro med sjukpension.

Ett tredje skäl som framfördes av ett par medlemmar visade sig vara kopplat till deras *relationer till myndigheter*. I det ena fallet ville medlemmen (Nils) visa för försäkringskassan att han klarade av att arbeta. Tanken med detta var att han därigenom skulle få tillträde till en mer aktiv rehabilitering än den som han nyss hade påbörjat i denna myndighets regi. I det andra fallet hade medlemmen (Rasmus) en helt annan utgångspunkt. För Rasmus handlade det i stället om att; "man måste sköta sig för annars får man de sociala myndigheterna på sig" (ibid.). Att "sköta sig" innebar i det här fallet att göra rätt för sig och arbeta om tillfälle gavs.

Avslutningsvis framkom det ytterligare ett par skäl till medlemmar deltog i åtgärden. Ett av dessa skäl var kopplat till *åtgärdens utformning*. Den medlem (Verner) som tog upp detta betonade vikten av att arbetet var *tidsbegränsat*. Verner förklarade att därmed "känns [det] inte som att jag måste vara där i en oändlighet, vilket är viktigt nu när man inte vet om man klarar av det". En annan medlem (Rolf) påbörjade en anställning på ett övergångsarbete delvis på grund av att det låg nära klubbhuset rent geografiskt. Rolf poängterade att det var viktigt för honom att *kunna ha kvar sitt sociala umgänge på klubbhuset*.

4.2.5 Medlemmars förväntningar på åtgärden

Samtliga medlemmar som deltog i denna undersökning tillfrågades om vad de förväntade sig av att vara ute på ett övergångsarbete. Det visade sig att deras förväntningar i huvudsak kretsade kring samma teman som framkom ifråga deras skäl till att delta i åtgärden - arbete/arbetsliv, sociala och ekonomiska aspekter, att få bekräftelse och stärkt självförtroende, samt att få struktur på sin vardag (se tabell 8).

Tabell 8 Medlemmars förväntningar på ett övergångsarbete

Typ av förväntning	Antal (n = 46)	(Andel, n = 46)
Arbetsrelaterade förväntningar	50%	23
Sociala förväntningar	46%	21
Ekonomiska förväntningar	22%	10
Förväntningar på att få bekräftelse och stärkt självförtroende	13%	6
Förväntningar på att få struktur på sin vardag (skapa rutiner)	9%	4
Övriga förväntningar	15%	7
Har inga direkta förväntningar	24%	11

¹ I tabellen redovisas andelen/antalet intervjupersoner som uppgav respektive typ av förväntning. Om en intervjuperson uppgav olika förväntningar som föll under olika teman finns detta redovisat under respektive tema. Olika teman utesluter alltså inte varandra. I bilaga 5 finner vi vilka svar dessa teman bygger på.

Innan vi fördjupar oss inom respektive tema ska vi kort stanna upp vid det faktum att ungefär var fjärde medlem *inte hade några direkta förväntningar* på ett övergångsarbete. Vad kan detta bero på? Inom ramen för denna studie framkom framförallt två skäl till att medlemmar saknade förväntningar. Till att börja med uppgav några av dem att detta handlade om att de av erfarenhet hade lärt sig att ta en dag i taget, eftersom de inte visste hur de skulle må nästa dag, nästa vecka eller nästa månad. Detta medförde i sin tur svårigheter för dem att blicka framåt och planera för framtiden. En av dem beskrev detta på följande vis:

När det gäller det där med förväntningar och se framåt överhuvudtaget...det är väl olika för de som är psykiskt sjuka. För mig är det skitsvårt att planera framåt och att se framåt överhuvudtaget. Det är i stället mycket det att man tar en dag i taget. (Jonas)

Medlemmen (Jonas) som citeras ovan hade vid intervjutillfället haft flera övergångsarbeten. Han berättade om hur osäker han hade känt sig inför sitt första övergångsarbete; "jag vet inte vilka förväntningar som jag egentligen hade på det. Man var väldigt rädd och nervös och osäker. Jag tror inte att jag hade några riktiga förväntningar då". När han började sitt andra

övergångsarbete hade hans självförtroende stärkts något och han kände sig inte längre lika rädd och osäker. Därefter blev det både "lättare och trevligare" för varje övergångsarbete han skulle ut på. Samtidigt tillade han att han fortfarande inte vågade ha några direkta förväntningar. Det var fler medlemmar som beskrev motsvarande upplevelser. De berättade om sin osäkerhet och rädsla inför att börja arbeta. Detta var framförallt påtagligt när de skulle ut på sitt första övergångsarbete. De försökte att hantera dessa känslor genom att inte tänka så mycket på anställningen innan de började. De var också försiktiga med att förvänta sig något av åtgärden. Utöver detta framkom det ytterligare ett skäl till att medlemmar saknade förväntningar. Dessa medlemmar berättade att anställningsförfarandet gick så pass snabbt i deras fall att de inte fick någon tid att fundera igenom vad de väntade sig av åtgärden innan de påbörjade sin anställning. Detta gällde framförallt dem som blev tillfrågade av personal på Fontänhuset om de var intresserade av börja på ett övergångsarbete som var ledigt.

Arbetsrelaterade förväntningar

Varannan medlem tog upp någon förväntning som kunde karaktäriseras som arbetsrelaterad. I flera av dessa fall var detta kopplat till den *arbetsmiljö* och/eller de *arbetsuppgifter* som övergångsarbetet skulle komma att utgöras av. Dessa medlemmar poängterade att de väntades sig (och hoppades på) att arbetsplatsen/arbetsuppgifterna skulle vara "passande". Vad som avsågs med "passande" varierade dock. I vissa fall handlade det om att arbetsuppgifterna skulle vara enkla och att arbetet inte skulle vara för tungt. I andra fall handlade det om att arbetet skulle vara givande och inspirerande. Dessa medlemmar väntades sig få nya utmaningar och kunna vidareutvecklas genom sitt arbete. Om vi går vidare till medlemmarnas förväntningar på att få arbeta i en "passande" arbetsmiljö så handlade detta i några fall om att få komma till en arbetsplats med mycket liv och rörelse. I andra fall väntade sig medlemmarna att övergångsarbetet skulle vara på en lugn arbetsplats där de fick tidsmässigt utrymme att utföra sina arbetsuppgifter i sin egen takt. Det togs framförallt upp av medlemmar som hade svårt för att hantera stress. Det går med andra ord att konstatera att det förekom det olika slags förväntningar och önskemål i dessa avseenden.

En annan typ av arbetsrelaterad förväntning som medlemmar tog upp handlade om deras *egen arbetsinsats*. Dessa medlemmar framhöll att de förväntade sig klara av arbetet och fullfölja sin anställning. Detta var i sin tur ofta kopplat till att de också väntade sig att arbetet skulle vara "passande". Exempelvis berättade en av dem (Gunvor) att hon väntade sig att arbetet skulle vara "lätt och inte för tungt", och att hon därmed också skulle klara av sitt arbete.

Slutligen förekom det också medlemmar som väntade sig att åtgärden skulle medföra *ökade möjligheter för dem att åter börja lönearbeta*. De såg övergångsarbetet som ett tillfälle att er hålla (ökad) arbetslivserfarenhet, referenser och arbetsintyg. Det var också en chans för dem att få visa vad de gick för och knyta kontakter med arbetsgivare. Ett par av dem hyste dessutom förhoppningar om att detta i sin tur skulle resultera i en fortsatt anställning på samma arbetsplats.

Sociala förväntningar

Det var också vanligt att medlemmar hyste förväntningar som rörde den sociala aspekten av att komma ut i det reguljära arbetslivet (tabell 8). En del av dem väntade sig framförallt att *få komma ut och umgås med "normala" människor*. De betonade att detta var viktigt för dem, eftersom de under relativt långa perioder främst hade umgåtts med andra personer som också hade (eller hade haft) psykiska besvär. De väntade sig få träna på hur man umgås på en arbetsplats och vad man pratar om på en fikarast. Ett problem som de såg framför sig var att avgöra hur mycket de skulle berätta om sin "sjukdomshistoria" när de fick frågor om detta.

I andra fall handlade medlemmarnas sociala förväntningar främst om att *få ingå i ett socialt sammanhang*. Exempelvis berättade Verner att det var viktigt för honom att få "komma ut bland folk", eftersom "det är knepigt att gå hemma för jag blir bara mer folkskygg". Andra medlemmar gav uttryck för högre sociala förväntningar än vad Verner gjorde. De väntade sig få möjlighet att umgås med andra, att det skulle vara en god atmosfär på arbetsplatsen, att de skulle trivas med sina nya kollegor, och/eller att de skulle få ta del av den gemenskap som rådde på arbetsplatsen.

Slutligen förekom det också medlemmar som tog upp förväntningar på hur de skulle bli *bemötta på arbetsplatsen*. I nästan samtliga av dessa fall väntade sig medlemmarna att de skulle bli behandlade som en jämlik på arbetsplatsen. Deras förväntningar handlade om att personalen skulle "vara förberedda och ha tolerans för människor som är sjuka/.../att det finns en öppenhet bland personalen", att samma krav och villkor skulle gälla för dem som för övrig personal, samt att de skulle bli bemötta som folk och inte som "andra klassens individ" eller som "mindre vetande".⁶⁶ I ett fall trodde dock medlemmen (Gunilla) att hon skulle bli särbehandlad på arbetsplatsen, och att hennes arbetskollegor skulle tycka synd om henne. Hon uttryckte samtidigt sin motvilja inför detta. Hon ville bli behandlad som en vuxen och jämställd individ, och få möjlighet att ta eget ansvar på arbetsplatsen. Hon var dock skeptisk till att det skulle bli så och väntades sig det motsatta.

Ekonomiska förväntningar

Flera medlemmar gav även uttryck för vissa ekonomiska förväntningar på åtgärden (se tabell 7). Dessa förväntningar handlade om att få möjlighet att bidra till sin egen försörjning, att få en ökad inkomst och/eller att erhålla en viss lönenivå. Låt oss titta på några exempel på hur medlemmar resonerade kring detta. Det första exemplet är hämtat från en intervju med Jeppe. Han berättade att han väntade sig *få tjäna sina egna pengar och få en egen inkomst* när han var ute på ett övergångsarbete. För honom var det viktigt att få känna att han gjorde "rätt för sig". När det gällde *ökad inkomst* handlade detta främst om att medlemmar väntade sig få "tjäna lite extra pengar" och gå "med vinst" när de var ute på ett övergångsarbete.⁶⁷ Slutligen poängterade de som tog upp förväntningar som rörde *lönenivån* att de väntade sig att lönen skulle vara "marknadsmässig", eller i alla fall "hyfsad".⁶⁸ I något fall väntade sig medlemmen få motsvarande lön som övrig personal på arbetsplatsen.

Förväntningar på att få bekräftelse och stärkt självförtroende

I vissa fall förväntades sig medlemmarna att åtgärden skulle bekräfta (för dem och för andra) att de klarade av att arbeta och/eller fungera socialt på en arbetsplats, vilket i sin tur sågs som någon form av bekräftelse på att de dög (se tabell 8). Deras förhoppning var att detta skulle stärka deras självförtroende. Exempelvis berättade en av dem (Eddie) om sina mindervärdeskomplex och känslan av att inte att duga till. Eddie hade inte några goda erfarenheter av arbetsmarknaden sedan tidigare, men efter att ha arbetat ett tag på klubbhuset (och fått stöd och uppmuntran för det som han gjorde där), väntade han sig (och hoppades på) att han skulle få "lite beröm" på sitt övergångsarbete och att han skulle "växa" av det. Det förekom dock ett fall där medlemmen (Kurt) betonade att det inte handlade så mycket om att få ett stärkt självförtroende. För honom handlade det mer om att känna självtilfredsställelse av att få möjlighet att arbeta och att få uppleva att han faktiskt dög till att göra det.

⁶⁶ Citaten är hämtade från intervjuer med Lars och Kurt.

⁶⁷ Citaten är hämtade från intervjuer med Sune, Anders, Bo, Gunnar och Petter.

⁶⁸ Citaten är hämtade från intervjuer med Fredrik och Oskar.

Förväntningar på att få struktur på sin vardag

Inom ramen för detta tema handlade medlemmarnas svar huvudsakligen om att de väntade sig få möjlighet att skapa olika slags rutiner – vardagliga rutiner såväl som arbetsrutiner – och därigenom få struktur på sin vardag. *Vardagliga rutiner* handlade främst om att få ”bättre rutin på nätterna” och att komma upp i tid på morgonen, medan *arbetsrutiner* beskrevs i termer av att passa arbetstider, gå till arbetet varje dag och att dagligen utföra sina arbetsuppgifter.⁶⁹ Följande citat illustrerar de svårigheter som medlemmarna belyste ifråga om att skapa dessa rutiner:

Det är ungefär som om man vänder på det - när människor som alltid arbetat i 30 år eller 35 år eller kanske bara i 10 år på samma arbetsplats, så känner de när de har semester att de längtar tillbaka till arbetet. Så det är bara att vända på det. När man inte har arbetat och inte har arbetsvana så är det svåraste att arbeta varje dag...månad efter månad. Det är det som är det svåraste och ibland tar det mycket lång tid att vänja sig igen. (Bernt)

Det var just den här biten som denna medlem (Bernt) väntade sig få träna på genom att delta i åtgärden.

Övriga förväntningar

Inom ramen för denna studie framkom det en rad olika saker som medlemmar väntade sig få träna på genom att vara ute på ett övergångsarbete. Flera av dessa (förväntade) träningsmoment har vi redan kunnat läsa om i detta avsnitt, som t ex arbetsträning och social träning. Utöver detta väntade sig några medlemmar dessutom att få träna på att släppa olika rädslor som de hade och bli mer avslappnade, att inte ha alltför höga krav på sig själva samt att förbättra sin initiativförmåga.

Vi finner också att de som deltog i åtgärden för att *komma ut från den institution som de var intagna på* uppgav att de väntade sig att detta skulle leda till att de blev utskrivna därifrån. Den ene medlemmen var inställd på att arbetet skulle ge honom/henne möjlighet att bevisa att han/hon var frisk, medan den andre medlemmen trodde att övergångsarbetet skulle hjälpa honom/henne att bli frisk, vilket i sin tur så småningom skulle leda till en utskrivning.

Avslutningsvis förekom det ett par medlemmar som betonade vikten av att *göra något utanför klubbhuset*. Den ena medlemmen (Jenny) berättade att hon väntade sig kunna föregå med gott exempel genom att delta i åtgärden. Hon förklarade att därmed kunde hon visa andra på klubbhuset att det fanns ett liv utöver att ”bara gå hemma”, vara på sjukhus eller på Fontänhuset. Den andra medlemmen (Åsa) uppgav att det var just detta som hon ville testa. Hon väntade sig få möjlighet att ”komma ut från Fontänhuset och testa hur det är i verkligheten” (ibid.).

4.3 Sammanfattning och diskussion

Kapitel 4 ger en fördjupad bild av Fontänhusets rekrytering av arbetsplatser och medlemmar till sina övergångsarbeten. Rekryteringsprocessen berörs ur samtliga involverade parter (d v s klubbhusets, arbetsgivares och medlemmars) perspektiv. En första slutsats som kan dras utifrån de observationer och intervjuer som genomfördes inom ramen för denna studie är att klubbhusets bild av rekryteringsprocessen stämde väl överens med hur rekryterade arbetsgivare och medlemmar beskrev denna process. Låt oss gå vidare till att summera upp och reflektera kring de centrala resultat som presenteras i kapitlet.

Fontänhuset föreföll vara måna om att förse arbetsgivare med information om sin verksamhet och åtgärden ifråga. Denna information gavs både muntligt och skriftligt. Klubbhuset anordnade dessutom studiebesök och middagar på klubbhuset för intresserade arbetsgivare. Detta

⁶⁹ Citatet är hämtat från en intervju med Josefin.

visade sig ge goda resultat. Samtliga (intervjuade) arbetsgivare ansåg att de fick en god insyn i verksamheten och att de blev välinformerade om vad det innebar att ha ett övergångsarbete på sin arbetsplats. Samtidigt visade det sig kunna vara tidskrävande att rekrytera en arbetsplats för ett övergångsarbete. Det kunde exempelvis ta mer än två år innan ett övergångsarbete väl kom till stånd. Intervjuade arbetsgivare förklarade att detta antingen berodde på att det tog tid för dem att finna lämpliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen eller var det en tidskrävande process att förankra detta beslut hos företagets ledning.

Intervjuade arbetsgivare gav en samstämmig bild av rekryteringsprocessen i flera avseenden. Det var dock ett fall som urskilde sig. Detta gällde den arbetsplats där arbetsgivaren huvudsakligen införde åtgärden i syfte att vårda den relation som fanns mellan arbetsgivarens och klubbhusets verksamheter. I detta fall tog klubbhuset över arbetsuppgifter som tidigare hade lagts ut på entreprenad, vilket innebar att arbetsuppgifterna var bestämda i förväg. I övriga fall utarbetade arbetsgivaren de arbetsuppgifter som övergångsarbetet skulle utgöras av i samråd med handledare från klubbhuset. Detta fall urskilde sig även när det gällde personalens och arbetsgivarens förväntningar på arbetet ifråga. Personalen var skeptiska till att klubbhuset skulle klara av att sköta arbetet, medan arbetsgivaren förväntade sig (och krävde) att de skulle klara av det. I övriga fall föreföll arbetsgivarna ha en mer avvaktade inställning till vad utfallet skulle bli. De kände sig osäkra på vilken arbetsförmåga medlemmarna skulle ha. Samtidigt var både arbetsgivare och personal på dessa arbetsplatser positivt inställda till att ett övergångsarbete skulle införas på deras arbetsplats. Enligt dessa arbetsgivare såg personalen åtgärden som ett positivt tillskott, eftersom den innebar en avlastning snarare än en belastning för dem.

När det gällde klubbhusets rekrytering av medlemmar till deras övergångsarbeten handlade detta huvudsakligen om att förse dem med information, uppmuntran och förberedelse inför att ta detta steg. Detta skedde på flera olika sätt. Till att börja med informerades medlemmar om åtgärden redan när de introducerades för verksamheten som blivande medlemmar. Därefter fanns det flera olika möjligheter för dem att införskaffa mer information om dessa arbeten. Exempelvis höll klubbhuset informationsmöten om dessa arbeten varje vecka. Det fanns dessutom diverse skriftlig information att tillgå på klubbhuset (informationsbroschyrer, arbetsplatsbeskrivningar, artiklar i Fontänmagazinet etc.) och muntlig information på Arbets- och studieenheten, dit medlemmar kunde gå för att få svar på de frågor som de hade om åtgärden ifråga. Utöver detta försökte handledare på klubbhuset att fånga och väcka deras intresse för åtgärden genom att ha informella såväl som mer formella samtal med dem. Klubbhuset anordnade även middagar där medlemmar som var ute på övergångsarbeten berättade om sina erfarenheter för andra medlemmar. Dessa samtal och middagar var också ett sätt att uppmuntra dem till att ta detta steg. Samtalen utgjorde dessutom ett tillfälle att gå igenom vad de behövde träna på och utveckla inför ett övergångsarbete. Deras träning och förberedelse inför att ta detta steg skedde främst genom att de deltog i arbetet på klubbhuset.

Klubbhusets ambitioner med att nå ut med information om åtgärden till dess medlemmar gav goda resultat. Samtliga intervjuade medlemmar uppgav att de generellt var nöjda (och oftast mycket nöjda) med klubbhusets information. Samtidigt framfördes det också en viss kritik i några fall. Det som efterfrågades var en större öppenhet på klubbhuset kring det som inte fungerade med deras övergångsarbeten, utförligare information om hur deras ekonomiska situation kunde påverkas av denna typ av anställning, och mer ingående information kring vilka arbetsuppgifter som respektive övergångsarbete utgjordes av. Hur ska vi då förhålla oss till denna kritik? Tidigare i kapitlet kunde vi läsa att det fanns arbetsplatsbeskrivningar för respektive övergångsarbete. Dessa beskrivningar var förhållandevis detaljerade ifråga om de arbetsuppgifter som respektive övergångsarbete utgjordes av. Med andra ord kan vi konstatera att efterfrågad information fanns tillgänglig på Fontänhuset. Den kritik som framfördes indikerar dock att klubbhuset skulle kunna bli tydligare med att informera dess medlemmar om

var de kan hitta dessa beskrivningar. Om vi i stället går vidare till den kritik som riktades mot klubbhusets information om hur denna typ av anställning inverkar på medlemmars ekonomiska situation så kan vi återigen konstatera att det fanns information om detta tillgängligt på klubbhuset.⁷⁰ Samtidigt finns det anledning att ifrågasätta om denna information var tillräcklig. I det föregående kapitlet kunde vi läsa att medlemmar som var aktuella för åtgärden försörjdes sig via sociala förmåner och/eller bidrag. Vissa av dem uppbar förtidspension/sjukbidrag, medan andra erhöll sjukpenning, arbetslöshetsersättning eller försörjningsstöd. I flera fall erhöll medlemmarna dessutom bostadsbidrag. Den studerade åtgärden påverkar ersättningsnivån på dessa förmåner/bidrag i olika utsträckning, vilket i sin tur kan medföra vissa svårigheter för medlemmar att överblicka hur deras ekonomiska situationen kommer att påverkas av denna typ av anställning. I dessa fall kan det vara lämpligt med en genomgång av den enskilde medlemmens situation för att utreda hur hans/hennes ekonomi påverkas av att han/hon deltar i åtgärden. Denna studie visar att detta skedde i vissa fall, men långt ifrån alla. Avslutningsvis riktades det också kritik mot att det saknades öppna diskussioner på klubbhuset om det som inte fungerade med deras övergångsarbeten. De observationer som utfördes på klubbhuset kom att bekräfta detta påstående.⁷¹ Det kunde hända att detta kommenterades i olika informella sammanhang, men det fanns inte någon direkt information om detta att tillgå på klubbhuset. Det föreföll heller inte föras några ingående diskussioner kring detta i formella sammanhang på klubbhuset.

Fontänhusets försök att uppmuntra och motivera medlemmar att prova ett övergångsarbete visade sig också ge vissa positiva resultat. Detta uppfattades i regel som något positivt, och i en del fall resulterade det i att deras intresse för åtgärden väcktes. I några fall medförde handledares intresseförfrågan dessutom att medlemmar "vågade" bege sig ut på ett övergångsarbete. Samtidigt förekom det ett par fall där medlemmarna upplevde en viss press på att delta i åtgärden trots att de inte kände sig mogna för att ta detta steg. Flertalet medlemmar upplevde dock att de fick den tid som de behövde för att förbereda sig inför ett övergångsarbete.

Avslutningsvis framkom det att medlemmars intresse och förväntningar på åtgärden i regel grundades i arbetsrelaterade, sociala och/eller ekonomiska aspekter av att komma ut på ett övergångsarbete.⁷² Detta återspeglar i sin tur det som utmärkte undersökningsgruppen – de stod utanför arbetsmarknaden, de hade (oftast) varit inom psykiatri och på klubbhuset under längre perioder och de försörjde sig via sociala förmåner/bidrag (ofta med relativt låg ersättningsnivå). Deras intresse och förväntningar var dessutom ofta kopplat till deras ambitioner och vad de ansåg sig behöva för att nå dit. De som strävade efter att åter komma ut på arbetsmarknaden såg åtgärden som ett tillfälle att övervinna strukturella hinder, erhålla arbetsträning och/eller pröva sin arbetsförmåga för att se om de var redo för att återgå till ett aktivt arbetsliv. Medlemmar som inte hade dessa ambitioner såg i stället åtgärden som en chans att få en meningsfull sysselsättning. Vidare var social rehabilitering ofta väl så viktigt som arbetslivsinriktad rehabilitering. I dessa fall sågs åtgärden som en möjlighet att få ingå i ett socialt sammanhang och/eller få träna på att umgås med "vanliga" människor på en "vanlig" arbetsplats. När det gällde den ekonomiska aspekten handlade detta i regel om att få möjlighet att tjäna lite extra pengar och/eller att göra rätt för sig genom att bidra till sin egen försörjning. Utöver hittills nämnda aspekter framkom det en rad andra saker som medlemmar ville och/eller förväntade sig få ut av ett övergångsarbete – bekräftelse/stärkt självförtroende, bli utskrivna från den psykiatriska

⁷⁰ Information om detta publicerades i Fontänmagazinet, och det var dessutom en återkommande diskussionspunkt i olika sammanhang på klubbhuset.

⁷¹ Här finns det dock fog för en brasklapp. Dessa observationer skedde i omgångar och det kan mycket väl ha förts diskussioner av detta slag mellan dessa observationstillfällen.

⁷² Av de 46 medlemmar som intervjuades i denna studie uppgav 39 medlemmar motiv/förväntningar som kunde karaktäriseras som arbetsrelaterade, 23 medlemmar uppgav sociala motiv/förväntningar och 22 medlemmar tog upp ekonomiska motiv/förväntningar.

klinik som han/hon var intagen på, bli frisk, få struktur på sin vardag genom att etablera rutiner, förbättra sina relationer till myndigheter, etc. Detta återspeglar i sin tur att undersökningsgruppen var heterogen i en del avseenden, och att de hade olika förutsättningar och hjälpbehov ifråga om att återvända till ett aktivt arbetsliv (se kapitel 3).

Kapitel 5. Urval och anställningsförfarande

5.1 Urval av dem som skulle anställas på klubbhusets övergångsarbeten

Inledningsvis i denna rapport kunde vi läsa att det inte var arbetsgivare utan Fontänhuset som ansvarade för urval och anställning av arbetstagare (d v s medlemmar) på klubbhusets övergångsarbeten. I det här kapitlet granskas det hur Fontänhuset gick tillväga när de skulle välja ut vilka medlemmar som skulle anställas på respektive övergångsarbete samt vad som karaktäriserade dem som deltog respektive inte deltog i åtgärden. Vi ska dessutom utreda hur lång tid det tog för medlemmar att få ett övergångsarbete och i vilken utsträckning de var delaktiga i beslutet om var de skulle arbeta.

5.1.1 Urvalskriterier

Fontänhuset i Malmö tillämpade framförallt tre olika kriterier för att välja ut vilka som skulle anställas på deras övergångsarbeten. Dessa kriterier var medlemmars önskemål om att få komma ut på ett övergångsarbete, aktivitet på klubbhuset samt lämplighet (Gruppintervju på Arbets- och studieenheten, 1999-05-06). *Det förstnämnda urvalskriteriet* handlade om medlemmars vilja att arbeta. Enligt verksamhetens riktlinjer skulle detta utgöra det viktigaste kriteriet vid en arbetsplatsplacering. Detta betonades även under de intervjuer som genomfördes med dem som arbetade på klubbhuset (ibid.; Hagström & Ahlblom, 1999-12-14). Samtidigt föreföll *det andra urvalskriteriet* vara av motsvarande vikt. Klubbhusmodellen byggde bland annat på att medlemmars arbetsträning ska börja på klubbhuset. Detta ansågs vara en förutsättning för att de skulle lyckas på ett övergångsarbete (Fontänhuset, 2000). Klubbhusets bedömning av huruvida medlemmar skulle betraktas som aktiva eller ej baserades på om de (någorlunda regelbundet) kom till klubbhuset på de tider som de hade kommit överens om med de handledare som var på den enhet där de arbetade. Bedömning av *det tredje*, och sista, *kriteriet* baserades på hur medlemmar arbetade på klubbhuset och om övergångsarbetets karaktär och utformning ansågs vara passande för dem. Handledare på klubbhuset poängterade samtidigt att det inte ställdes några krav på att medlemmar skulle ha en viss funktionsnivå eller ha uppnått en viss mognad för att få delta i åtgärden (Gruppintervju på Arbets- och studieenheten, 1999-05-06). De betonade också deras rätt att misslyckas när de var ute på ett övergångsarbete, och att detta inte inverkar på deras chanser att få ett nytt övergångsarbete.⁷³

5.1.2 Urvalsförfarande

Under medlemsintervjuerna framkom det att några intervjupersoner inte förstod hur Fontänhuset gick tillväga när de valde ut vilka medlemmar som skulle anställas på respektive övergångsarbete. Dessa medlemmar efterfrågade större öppenhet på klubbhuset om hur detta urvalsförfarande gick till. Exempelvis berättade en av dem (Rolf) att han kände sig förbigången när en annan medlem fick det övergångsarbete som han var intresserad av. Rolf tyckte inte att han fick svar på varför han inte fick arbetet ifråga. Han tyckte dessutom att det var oklart hur klubbhuset hade fattat detta beslut.

Hur gick klubbhuset egentligen tillväga? Något förenklat kan urvalsförfarandet beskrivas på följande vis. När ett övergångsarbete var (eller inom kort skulle bli) ledigt gick de som arbetade på Arbets- och studieenheten igenom vilka medlemmar det var som ville komma ut på ett övergångsarbete. I detta arbete använde de sig bland annat av en förteckning över vilka det var som önskade ett övergångsarbete, en lista som omfattade dem som var intresserade av att få komma ut på just detta arbete, dokumenterade utvecklingssamtal samt den information som de hade erhållit när de (muntligen) stämde av med medlemmar på klubbhuset om de var intresserade av att delta i åtgärden. Detta utgjorde i sin tur ett underlag för bedömningen av det första urvals-

⁷³ Detta återfinns även i verksamhetens riktlinjer.

kriteriet, d v s medlemmars vilja att få komma ut på ett övergångsarbete. När det gäller aktivitet och lämplighet (det andra och tredje urvalskriteriet) var det framförallt de handledare som arbetade tillsammans med medlemmen ifråga (d v s på samma arbetsenhet) och de som hade erfarenhet av det aktuella övergångsarbetet (d v s handledare som hade lärt sig arbetet för att kunna introducera medlemmar som skulle anställas där) som gjorde dessa bedömningar. Intervjuade handledare poängterade att de gick mycket efter sin intuition när de skulle göra dessa bedömningar. Detta gällde framförallt när de skulle matcha arbetstagare (d v s medlem) och övergångsarbete. De framhöll att det måste kännas "rätt" om de skulle våga tro på att det skulle fungera (Gruppintervju på Arbets- och studienheten, 1999-05-06). Samtidigt tillade de att alla skulle få en chans, och de tog upp exempel där de hade varit tveksamma till om det skulle fungera, men där de hade blivit positivt överraskade. Därmed gav de uttryck för att de inte kunde förlita sig till sin intuition fullt ut. Efter dessa bedömningar följde ett beslut om vem det var som skulle anställas på övergångsarbetet. Detta diskuterades fram gemensamt av handledarna på klubbhuset, eftersom de hade kompletterande kompetens i urvalsförfarandet, men det var de om arbetade på Arbets- och studienheten som fattade det slutgiltiga beslutet.⁷⁴

5.1.3 Varför vissa medlemmar inte erhöll något övergångsarbete

Inom ramen för denna studie framkom det att vissa medlemmar inte erhöll något övergångsarbete trots att de hade anmält att de var intresserade av att få delta i åtgärden. Vad berodde detta på? Detta ska vi nu utreda i det här avsnittet. Vi ska fördjupa oss i hur det kom sig att dessa medlemmar saknade erfarenhet av övergångsarbete och jämföra denna grupp med dem som var eller hade varit ute på ett övergångsarbete. Den sistnämnda gruppen inkluderar samtliga intervjuade medlemmar som någon gång hade deltagit i åtgärden, d v s de som hade tidigare erfarenhet av övergångsarbete (d v s innan EU-projektet drogs igång), de som deltog i åtgärden under projekttiden samt de som erhöll ett övergångsarbete strax efter EU-projektets upphörande.⁷⁵ Denna grupp utgjordes av 35 medlemmar, medan det var elva medlemmar som saknade denna erfarenhet.

Vi ska börja med att granska om längden av medlemskap kan förklara varför dessa medlemmar inte erhöll något övergångsarbete. Detta skulle kunna vara en rimlig förklaring med tanke på att klubbhusmodellen fastställde att deras arbetsträning skulle börja på klubbhuset. Att arbeta en längre tid på klubbhuset ansågs dessutom vara en förutsättning för att en medlem skulle lyckas på ett övergångsarbete. Denna studie visade dock att det inte förelåg några direkta skillnader i detta avseende.⁷⁶ Längden på medlemskap varierade både bland dem som erhöll och inte erhöll något övergångsarbete. En annan rimlig förklaring till att dessa medlemmar inte hade deltagit i åtgärden skulle kunna vara att de relativt nyligen hade anmält sitt intresse för åtgärden. Det visade sig dock att även denna förklaring saknade grund när dessa grupper jämfördes. Det förelåg inga direkta skillnader ifråga om när de hade anmält sitt intresse av att få delta i åtgärden.

Hur kom det sig då att dessa medlemmar inte hade fått möjlighet att komma ut på ett övergångsarbete? Medlemmarna själva uppgav att detta antingen berodde på att de ville avvakta

⁷⁴ Det förekom också att det var samma handledare som fyllde ett par eller samtliga av dessa funktioner samtidigt.

⁷⁵ Genom att inte enbart fokusera på dem som deltog i åtgärden under projekttiden får vi en mer övergripande bild av vilka medlemmar det var som erhöll/inte erhöll övergångsarbete på Fontänhuset i Malmö. Denna bild är dock inte heltäckande, eftersom denna studie inte omfattar samtliga medlemmar med tidigare erfarenhet av övergångsarbete. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att Fontänhuset hade haft övergångsarbete sedan mitten av 1980-talet.

⁷⁶ Bland medlemmar som erhöll ett övergångsarbete var det en något högre andel som hade varit medlemmar i klubbhuset under en längre tid jämfört med dem som inte erhöll ett övergångsarbete. Denna skillnad var dock marginell.

med att delta i åtgärden, att klubbhusets utbud av övergångsarbeten var begränsat, eller att de inte hade varit aktiva på klubbhuset under senare tid.

I de fall medlemmarna uppgav att de *ville avvakta med att delta i åtgärden* framkom det att de hade anmält sitt intresse till Arbets- och studieenheten, eftersom de önskade att få komma ut på ett övergångsarbete framöver. Samtidigt poängterade de att de ännu inte kände sig redo för att ta detta steg. I några av dessa fall handlade detta främst om medlemmarnas *hälsosituation*. Dessa medlemmar förklarade att de ville avvakta med att delta i åtgärden på grund av psykisk och/eller fysisk ohälsa. När det gällde psykisk ohälsa uppgav medlemmarna att de först behövde "komma i psykisk balans" innan de kunde ta detta steg, medan de som hade fysiska besvär i stället berättade om hur detta inverkade på deras arbetsförmåga. De kunde enbart utföra vissa typer av arbetsuppgifter och arbetet fick inte vara fysiskt krävande. Detta innebar i sin tur att deras valmöjligheter ifråga om övergångsarbete var begränsade. I några andra fall berodde medlemmarnas "icke-deltagande" i åtgärden främst på deras *familjesituation*. Dessa medlemmar utgjordes av ensamstående mödrar. En av dem att hon tackade nej till ett övergångsarbete på grund av att hon skulle delta i en föräldrautbildning i stället. Hon prioriterade detta, eftersom hon kände ett behov av stöd i att vara förälder. En annan kvinna berättade att hon hade problem med att få barn tillsyn. Hon ville först ordna detta på ett tillfredsställande sätt innan hon började ett övergångsarbete. Detta skäl visade sig också förklara varför manliga medlemmar erhöll övergångsarbete i högre utsträckning än kvinnliga medlemmar. Detta var ett annat resultat av jämförelsen dessa grupper emellan, d v s att män var överrepresenterade bland dem som hade erfarenhet av övergångsarbete, medan kvinnor var överrepresenterade bland dem som saknade erfarenhet av dessa arbeten (trots anmält intresse). När samtliga intervjuer granskades var enbart i detta avseende som kvinnorna utmärkte sig i jämförelse med männen.

I övriga fall framkom det att medlemmarna kände sig redo för att delta i åtgärden. Några av dem förklarade att de inte hade varit ute på ett övergångsarbete på grund av *klubbhusets begränsade utbud* av dessa arbeten. De konstaterade att det var många medlemmar som ville komma ut på de få övergångsarbeten som klubbhuset hade, och att det var därför som de ännu inte hade fått tillfälle att delta i åtgärden. I dessa fall ansåg medlemmarna att klubbhuset hade för få övergångsarbeten. I ett annat fall var medlemmen (Sune) i stället kritisk mot att det fanns få valmöjligheter ifråga om arbetsuppgifter. Han poängterade att han inte hade deltagit i åtgärden på grund av att det inte fanns något övergångsarbete som var intressant för honom.

Avslutningsvis uppgav ett par medlemmar att de inte hade deltagit i åtgärden på grund av att de *inte hade varit aktiva på klubbhuset* under senare tid. Den ene medlemmen (Anders) berättade att en handledare på klubbhuset hade sagt till honom att han först "måste komma hit och vara här hela dagar innan det kan bli aktuellt med ett ÖA", och han konstaterade att "jag måste först sköta att komma hit på bestämda tider" (ibid.). I det andra fallet var detta något som medlemmen hade kommit fram till själv.

5.2 Väntetid på att få delta i åtgärden

Medlemmar som var ute på ett övergångsarbete under projekttiden tillfrågades om hur länge de fick vänta på att få delta i åtgärden. Något överraskande visade det sig att två femtedelar av dem inte hade behövt vänta alls. Dessa medlemmar hade inte anmält sig som intresserade av att få delta i åtgärden. I stället var det handledare på klubbhuset som hade uppmärksammat att de skulle kunna passa för ett övergångsarbete som var (eller inom kort skulle bli) ledigt. I samband med detta hade de fått en förfrågan om de var intresserade av arbetet ifråga. I övriga fall hade medlemmarna först anmält sitt intresse för åtgärden till Arbets- och studieenheten. Därefter varierade det hur länge de fick vänta på att få ett övergångsarbete (se tabell 9).

Tabell 9 Hur lång tid det tog för medlemmar att få ett övergångsarbete

Väntetid	Antal (n = 24)
Ingen – blev tillfrågad	10
Mindre än ett halvår	4
Mellan ett halvår och ett år	6
Mer än ett år och upp till tre år	4

En relevant fråga i sammanhanget är varför medlemmars "väntetid" varierade. Det som föreföll ha störst inverkan på hur lång tid det tog för medlemmar att få komma ut på ett övergångsarbete var i vilken utsträckning de kände sig redo för att ta detta steg. Samtidigt handlade det också om handledares bedömning av om de var redo för att delta i åtgärden eller ej. Några medlemmar beskrev kraven på att först behöva komma regelbundet till klubbhuset och delta i verksamheten där för att bli redo för att bege sig ut i arbetslivet och få möjlighet att ta detta steg. I övrigt var det framförallt tillgången till (passande) övergångsarbeten som inverkade på hur lång tid det tog för medlemmar att få delta i åtgärden. Några av dem påbörjade en anställning strax efter det att de hade anmält sitt intresse till Arbets- och studieenheten. De förklarade att det hade gått såhär pass snabbt på grund av att det var ett övergångsarbete som hade blivit ledigt då. Andra medlemmar fick vänta betydligt längre på att få komma ut på ett övergångsarbete. De förklarade att detta berodde på att klubbhuset inte hade tillräckligt många övergångsarbeten (och att de arbeten som de hade var upptagna) eller hade det tagit tid innan ett arbete som passade dem blev ledigt.

5.3 Medlemmars delaktighet i beslut om var de skulle arbeta

I ett tidigare avsnitt kunde vi läsa att handledare bland annat valde ut vilka medlemmar som skulle anställas på respektive övergångsarbete utifrån lämplighet, dvs om arbetet var passande för dem och vice versa. En relevant fråga i sammanhanget är i vilken utsträckning medlemmarna själva tillfrågades om detta. Fick de delta i beslutet om var de skulle arbeta? Fick de möjlighet att skapa sig en egen uppfattning om arbetet ifråga skulle kunna vara "passande" för dem? Detta är relevanta frågor att utreda, framförallt med tanke på att flera medlemmar betonade vikten av att få arbetsuppgifter och en arbetsmiljö som var "passande" för dem. För att utreda detta tillfrågades medlemmar som deltog i åtgärden dels om de ansåg att de var delaktiga i beslutet om var de skulle arbeta, och dels om de fick möjlighet att besöka arbetsplatsen innan beslut fattades om att de skulle anställas där.

Tabell 10 Medlemmars delaktighet i beslutet om var de skulle arbeta

A. Om medlemmen kände sig delaktig i beslutsprocessen	Antal (n = 24)
Ja	20
Nej	4
B. Om medlemmen fick besöka arbetsplatsen inför en anställning	Antal (n = 24)
Ja	21
Nej	3

I tabell 10 finner vi att medlemmar i regel tyckte att de var delaktiga i beslutet om var de skulle arbeta. De ansåg att handledare på klubbhuset hade lyssnat på dem och att de tog hänsyn till deras åsikt om var de ville arbeta. De flesta av dem fick dessutom besöka arbetsplatsen innan de anställdes där, och de kunde därmed skapa sig en egen uppfattning om arbetet och arbetsmiljön skulle kunna passa dem.

Det förekom några fall som urskilde sig från ovan beskrivna fall. Till att börja med uppgav en medlem (Kurt) att han kände sig delaktig i beslutsprocessen om var han skulle arbeta, men han

besökte inte arbetsplatsen innan det blev bestämt att han skulle anställas där. Kurt fick dock träffa sina kommande arbetskamrater när de var på studiebesök på klubbhuset. Detta fann han vara fullt tillräckligt. I ett par andra fall uppgav medlemmarna det motsatta – de besökte arbetsplatsen, men de kände sig inte delaktiga i beslutet om var de skulle arbeta. Den ena medlemmen (Erika) uttryckte sin besvikelse över detta; ”jag trodde att jag skulle få välja själv, med det fick jag inte”, medan den andre medlemmen inte gjorde någon direkt invändning mot detta. Avslutningsvis förekom det ett par fall där medlemmarna varken fick besöka arbetsplatsen eller var delaktiga i beslutet om var de skulle arbeta. I det ena fallet förklarade medlemmen (Gustav) att detta delvis berodde på att allting hade gått så snabbt när han skulle anställas. Han hade blivit tillfrågad om han kunde tänka sig att börja arbeta på ett nyligen inrättat övergångsarbete. Det hela resulterade i att han anställdes relativt omgående. När Gustav reflekterade över detta insåg han att han inte fick någon tid att fundera igenom sitt beslut. I det andra fallet (Karin) påpekades det att medlemmar inte har några valmöjligheter i detta avseende. De blir helt enkelt ”tilldelade” ett övergångsarbete. Karin förklarade att detta beror på att ett övergångsarbete är en träningsplats. Det är själva arbetsträningen som är viktig, inte arbetet i sig.

5.4 Avslutande diskussion

Tidigare i rapporten kunde vi läsa att klubbhusverksamhetens riktlinjer fastställer att övergångsarbete ska erbjudas som en *medlemsrättighet* och att det är medlemmars *vilja* att arbeta som ska vara avgörande vid en arbetsplatsplacering. I det här kapitlet fick vi inblick i hur detta omsattes i praktiken på Fontänhuset i Malmö. Intervjuer med personal och medlemmar bekräftade att det var medlemmarnas vilja att arbeta (och om de kände sig redo för att ta detta steg) som oftast avgjorde om de skulle få komma ut på ett övergångsarbete eller ej. Samtidigt räckte detta inte fullt ut. Det krävdes också att de först började sin arbetsträning på klubbhuset, vilket sågs som en förberedelse inför att komma ut i det reguljära arbetslivet. Vidare gjordes det en bedömning av om arbetet var ”lämpligt” för medlemmen ifråga och vice versa. Därmed kan det argumenteras för att ”rättigheten” att få komma ut på ett övergångsarbete var en rättighet med viss modifikation. Den förutsätter dessutom att klubbhuset kan erbjuda samtliga medlemmar ett övergångsarbete. Inom ramen för denna studie framfördes det kritik mot att klubbhusets utbud av dessa arbeten var begränsat. Medlemmar fick vänta på att få delta i åtgärden, och i vissa fall fanns det inte något arbete som passade medlemmen ifråga.

Del III:
Anställningsperioden

Kapitel 6. Introduktion och inskolning

I klubbhusrörelsens modell för övergångsarbete ingick det att klubbhuset skulle skola in dem som anställdes på dessa arbeten. I det här kapitlet granskas Fontänhusets introduktion av nyanställda medlemmar.

6.1 Introduktionens innehåll

Fontänhusets introduktion inleddes med att en handledare från klubbhuset visade den aktuella medlemmen de arbetsuppgifter som övergångsarbetet utgjordes av och hur dessa uppgifter skulle utföras.⁷⁷ Vidare informerades medlemmen om var han/hon kunde hitta olika arbetsredskap och hur dessa redskap fungerade. Därutöver varierade det vilken hjälp och vilka tips medlemmarna erhöll när de skulle skolas in på arbetsplatsen. Detta berodde framförallt på handledarna strävade efter att utgå ifrån vad den aktuelle medlemmen ville ha hjälp med. Exempelvis upplevde några medlemmar att det var svårt att "få grepp om" alla sina arbetsuppgifter. I dessa fall erhöll de praktiska tips på hur de kunde strukturera upp sitt arbete och göra det "mer konkret" och "hanterbart". Ett sätt att göra detta på var att skriva en detaljerad lista över samtliga arbetsuppgifter som arbetet utgjordes av.⁷⁸ Denna lista kunde sedan användas som en checklista för att kontrollera att alla uppgifter hade utförts.

Nästa fas i klubbhusets introduktion var att medlemmen började arbeta alltmer självständigt. Handledaren stannade dock kvar på arbetsplatsen ett tag till – dels för att ge stöd åt medlemmen, dels för att kontrollera att arbetsuppgifterna utfördes korrekt. Detta var både ett sätt att lära ut arbetet på och ett sätt att pröva om medlemmen var redo att ta över arbetet på egen hand. Det visade sig ta olika lång tid för medlemmar att börja arbeta mer självständigt. En del av dem arbetade självständigt redan från början, medan andra medlemmar behövde gå bredvid sin handledare ett tag för att studera hur arbetet skulle utföras.

6.2 Introduktionens längd

Det varierade hur länge medlemmarnas inskolning varade. I en majoritet av fallen (62 procent) pågick klubbhusets introduktion i upp till en vecka (från en till fem arbetsdagar). I de resterande fallen (38 procent) varade inskolningen i mellan en och två veckor.

Beslutet om hur länge introduktionen skulle pågå fattades primärt av den handledare som ansvarade för inskolningen på övergångsarbetet, eftersom han/hon var med medlemmen på arbetsplatsen och därmed kunde göra en bedömning av när medlemmen var redo för att ta över arbetet på egen hand. Detta beslut fattades dock i samråd med den anställde medlemmen. Under medlemsintervjuerna framkom det också att arbetsgivare kunde ha synpunkter på hur länge klubbhusets introduktion skulle pågå. Detta gällde framförallt i ett fall. Den medlem som var ute på denna arbetsplats berättade att arbetsgivaren markerade att han/hon inte ville ha någon handledare på arbetsplatsen under en längre tid. Medlemmens inskolning (d v s med en handledare på arbetsplatsen) blev därför något kortare än vad som var tänkt från början. För att inte lämna medlemmen åt sitt öde, men samtidigt uppfylla arbetsgivarens önskemål, fick medlemmen i stället kontakta sin handledare på klubbhuset när han kände att han behövde hjälp med arbetsuppgifter som han "körde fast" med. Denna alternativa lösning visade sig fungera relativt väl för alla involverade parter (d v s medlem, klubbhus och arbetsgivare).

⁷⁷ Det hände också att medlemmar som tidigare hade varit anställda på övergångsarbetet ifråga skötte inskolningen av nyanställda medlemmar (se avsnitt 6.3).

⁷⁸ Det fanns detaljerade arbetsplatsbeskrivningar att tillgå för samtliga övergångsarbeten. I dessa fall kompletterades dessa beskrivningar för att ytterligare konkretisera arbetet för den anställde medlemmen.

En relevant fråga i sammanhanget är varför klubbhusets introduktion varierade tidsmässigt. Denna studie visade att detta framförallt berodde på att det tog olika lång tid för medlemmar att bli redo att ta över arbetet på egen hand. En del av dem behövde stöd och hjälp av sina handledare under en längre tid för att känna sig trygga i sin arbetssituation. Andra medlemmar kunde ta över arbetet redan efter någon eller ett par dagar. En faktor som inverkar på detta var om medlemmen var förtrogen med sina arbetsuppgifter sedan tidigare. Det visade sig att en del medlemmar hade tidigare erfarenhet av att arbeta med samma eller liknande arbetsuppgifter (genom tidigare anställningar eller som "fill-in" på samma övergångsarbete) och ett par medlemmar var utbildade inom samma arbetsområde. I flertalet av dessa fall började de att arbeta på egen hand redan efter någon/några dagar. Det visade sig dessutom att medlemmar som tidigare hade arbetat som "fill-in" på samma arbete ansåg att de inte behövde någon inskolning. I ett av dessa fall började också medlemmen (Emma) att arbeta på egen hand redan den första dagen, efter att först ha fått en kort genomgång av sin handledare om "vad det handlade om i stort" (ibid.). I ett annat av dessa fall erhöll medlemmen (Sven) ett par dagars introduktion. Sven betonade att han hade velat ta över arbetet på egen hand så fort som möjligt. Han tyckte att han kunde arbetet. Ytterligare ett skäl var att han inte erhöll någon ersättning under själva introduktionen. I ett tidigare avsnitt kunde vi läsa att han började sitt övergångsarbete på grund av att han ville tjäna extra pengar. Han var därför otålig med att komma igång med arbetet på egen hand. Det visade sig att han fick en oväntad chans att på ett tidigt stadium visa vad han gick för. Den andra dagen av hans introduktion blev handledaren försenad. Han började därför att arbeta på egen hand. När handledaren kom till arbetsplatsen såg han/hon att han klarade av arbetet. Sven fick därefter fortsätta att arbeta på egen hand.

Avslutningsvis förekom det också några fall där klubbhusets introduktion resulterade i att handledaren och/eller medlemmen kom fram till att det var bättre om han/hon provade ett annat arbete (som var mer lämpligt för honom/henne) eller avvaktade med att påbörja en anställning.

6.3 Medlemmars ansvar för att skola in andra på arbetsplatsen

Tidigare i rapporten kunde vi läsa att Fontänhuset garanterade arbetsgivaren att arbetet alltid skulle bli utfört. Därmed krävdes det också att det fanns andra personer på klubbhuset som kunde ta över arbetet om den anställde medlemmen skulle vara frånvarande. I praktiken innebar detta att medlemmar som var ute på ett övergångsarbete fick skola in andra (handledare/medlemmar) i arbetet. Följande intervjuutdrag illustrerar hur detta kunde se ut i praktiken:

Först lärde sig [nämner namnet på sin handledare] jobbet och sedan lärde han mig jobbet. Vi jobbade tillsammans i en vecka och sedan började jag att jobba själv/.../Sedan kom [nämner namnet på en annan handledare] dit och då fick jag lära henne jobbet. Det måste ju finnas flera som kan jobbet så att de kan ta över.[Medlemmen nämner därefter ytterligare några namn på personer som han skolade in i arbetet]. Sedan anställdes det en ny [nämner den specifika yrkestiteln] och då fick jag lära upp honom. Även om han hade tidigare erfarenhet som [nämner åter den specifika yrkestiteln] så skilde det sig lite här från hans tidigare arbetsplats. (Per)

I citatet ovan finner vi att medlemmen (Per) fick lära ut arbetet dels till andra på klubbhuset, och dels till nyanställd personal på arbetsplatsen. Under medlemsintervjuerna framkom det att flera medlemmar hade liknande erfarenheter. Det hände också att de fick uppdatera sina handledare (liksom annan "fill-in personal" från klubbhuset) om övergångsarbetets arbetsuppgifter. Detta gällde de fall där medlemmens arbetsuppgifter kom att justeras efterhand. Detta kunde exempelvis inträffa om övergångsarbetet hade inrättats relativt nyligen, som t ex i Hjalmar fall. Hjalmar var den förste medlemmen som var anställd på det övergångsarbete som han var ute på. När han började sitt arbete upptäckte han att det fanns fler arbetsuppgifter som han skulle kunna utföra. Han tog upp detta med sin arbetsgivare. Det hela resulterade i att övergångsarbetets arbetsuppgifter successivt kom att utökas och kompletteras. För att andra på klubbhuset skulle kunna ta över arbetet fick han kontinuerligt informera dem om de arbetsuppgifter som tillkom.

Utöver detta framkom det också att en del medlemmar var aktiva i inskolningen av medlemmar som skulle ta över arbetet efter dem. Några av dem skötte i princip all inskolning, medan andra medlemmar hjälpte handledare med att introducera nyanställda medlemmar.

En relevant fråga i sammanhanget är vad medlemmarna själva ansåg om att skola in andra på arbetsplatsen. Det visade sig att nästan samtliga av dem var positivt inställda till detta. Samtidigt förekom det något fall där medlemmen (Karin) tyckte att det bitvis blev väl mycket av detta:

När jag var och [nämner vilka arbetsuppgifter som hon hade] så kom det otroligt många handledare, och jag tänkte: - Gud vad ska dom tycka? Det sprang så många handledare här. Jag fick undervisa och visa dem arbetet. Det var väl en fyra stycken tror jag. Jag kände mig lite generad till slut, för det var så mycket folk som sprang där från huset/.../Det ingick i det hela. Det visste jag om, men det var lite jobbigt.

6.4 Vad medlemmar ansåg om erhållen introduktion

Intervjuade medlemmar var överlag nöjda (oftast mycket nöjda) med den inskolning som de fick av Fontänhuset när de skulle börja på sina övergångsarbeten. Samtidigt framkom det en viss kritik i några fall, och i ett fall var medlemmen missnöjd med klubbhusets introduktion.

Varför medlemmar var nöjda med sin introduktion

Vad var det egentligen som gjorde att medlemmar var så nöjda med Fontänhusets introduktion? Inom ramen för denna studie framkom det framförallt tre olika anledningar till detta. Den första anledningen som framfördes var att medlemmarna hade en *fungerande relation* till sina handledare. De ansågs ha *positiva egenskaper* som underlättade inskolningen på arbetsplatsen. Personliga egenskaper som nämndes var att handledaren var pedagogisk, positiv, "jätteduktig", tålmodig (stressade inte) och/eller att han/hon inte "daltade" med medlemmen. En andra anledning som uppgavs var att medlemmarna fick *arbeta självständigt*. De som tog upp detta berättade att det var på så vis som de hade lärt sig sina kommande arbetsuppgifter. Samtidigt betonade de att det var positivt att handledaren stannade kvar på arbetsplatsen i början, eftersom det därmed fanns någon som de kunde fråga och få hjälp av om det skulle behövas. Den tredje anledningen som togs upp var att medlemmarna erhöll det *stöd* och den *trygghet* som de var i behov av när de skulle börja sitt arbete. Detta hjälpte dem att övervinna sin osäkerhet inför huruvida de skulle klara av sitt arbete eller ej. Utöver de förklaringar som har beskrivits hittills framkom det att ett par medlemmar var nöjda med sin inskolning på grund av att de fick *inblick i vad arbetet handlade om*. De ansåg att detta var fullt tillräckligt för att de skulle komma igång med sitt arbete. Ett par andra medlemmar framhöll det positiva med att de fick *praktiska tips* som underlättade deras arbete.

Medlemmars kritik mot erhållen introduktion

Inom ramen för denna studie framkom det att medlemmars kritik mot Fontänhusets introduktion rörde tre olika aspekter.

Den första aspekten utgjordes av att *medlemmen inte erhöll information om de regler som gällde på arbetsplatsen*. Den medlem (Erika) som tog upp detta berättade att när hon började arbeta på egen hand upptäckte hon att det fanns en del regler på arbetsplatsen som hon inte hade informerats om under inskolningen. En sådan regel utgjordes av vilka som fick (och inte fick) svara när det ringde. Detta resulterade i att hon (ovetandes) bröt mot dessa regler, och det var först då som hon hade informerats om att de fanns. Detta tyckte hon kändes både jobbigt och onödigt. Hon poängterade att hon hade kunnat undvika detta om hon hade känt till reglerna från början.

Den andra aspekten handlade om *avsaknad av stöd för att "bryta isen" med personalen på arbetsplatsen*. Detta togs upp av en medlem (Hjalmar) som var ute på sitt första övergångsarbete under projekttiden. Han kände sig otrygg i att umgås med "vanliga människor" när han skulle börja sin anställning. Hjalmar berättade att detta berodde på att han under en längre tid främst hade umgåtts med andra människor som också "mådde psykiskt dåligt". Han kände därför att han behövde ha hjälp med denna bit när han skulle ut i det reguljära arbetslivet, vilket han inte fick. I stället var han isolerad med sin handledare under hela inskolningen. Hjalmar föreslog därför att personalen på arbetsplatsen skulle kopplas in redan från början. Därmed skulle medlemmar även kunna få stöd i den första kontakten med sina arbetskollegor.

Den tredje aspekten rörde *problem med hur handledaren lärde ut gällande arbetsuppgifter*. Det var huvudsakligen tre medlemmar som tog upp detta. I det första fallet ansåg medlemmen (Jenny) att hennes handledare bitvis var väl petig och kritisk till hennes försök att utföra sina kommande arbetsuppgifter. I det andra fallet var medlemmen (Eskil) kritisk mot att hans handledare (till en början) saknade tilltro till hans förmåga att klara av arbetet. Eskil upplevde detta som frustrerande, eftersom han var utbildad inom samma arbetsområde och "visste hur man gjorde". Detta medförde i sin tur att det blev en massa "tjat" och "tjafs" i början. Till slut insåg handledaren vad han gick för, och efter det fungerade hans inskolning "alldeles utmärkt". I båda dessa fall ansåg medlemmarna att deras handledare borde ha haft en större tilltro till deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter under introduktionen. I det tredje fallet efterfrågade medlemmen (Nils) det motsatta. Nils berättade att hans handledare tog för givet att han kunde arbetet från början. Detta resulterade i att han inte fick någon hjälp med att lära sig sina arbetsuppgifter. Det visade sig dessutom att hans handledare hade gett honom felaktiga instruktioner. Vid något tillfälle blev han tillsagd att utföra en viss arbetsuppgift, som sedan visade sig vara någon annans arbetsuppgift. Nils menade att "det är livsfarligt att trampa över" och ta någon annans arbete. Detta utsatte honom för en risk att stöta sig med sina arbetskollegor. Nils var för övrigt den ende medlemmen som var missnöjd med klubbhusets introduktion, eller som han själv uttryckte det; "det var egentligen inte någon introduktion/.../Jag tyckte dom hoppade över det på något sätt".

6.5 Sammanfattning

I det här kapitlet har vi fått inblick i Fontänhusets inskolning av medlemmar på deras övergångsarbeten. Det visade sig att dess längd och innehåll varierade, eftersom den i hög utsträckning kom att anpassas efter den enskilda medlemmens behov av inskolning. Klubbhusets introduktion inleddes i allmänhet med att en handledare visade medlemmen de arbetsuppgifter som övergångsarbetet utgjordes av. Nästa fas var att medlemmen började arbeta alltmer självständigt - en del medlemmar arbetade självständigt redan från början, medan andra medlemmar först behövde gå bredvid sin handledare för att studera hur arbetet skulle utföras. Under denna fas fanns handledaren kvar på arbetsplatsen i syfte att stödja medlemmen, kontrollera att arbetet utfördes korrekt samt bedöma när medlemmen var redo att ta över arbetet på egen hand. Introduktionen avslutades när handledaren (som ansvarade för inskolningen) och den anställde medlemmen ansåg att han/hon klarade av arbetet på egen hand. Det varierade hur lång tid detta tog. En del medlemmar behövde stöd och hjälp från sin handledare i en eller ett par veckor innan de kände sig trygga i sin arbetssituation och bedömdes klara av sitt arbete. Andra medlemmar tog över arbetet redan efter någon/några dagar. I de senare fallen var medlemmarna ofta förtrogna med sina arbetsuppgifter sedan tidigare (genom tidigare arbets- erfarenhet, utbildning och/eller erfarenhet av att arbeta som fill-in" på samma arbete). Medlemmar som deltog i åtgärden under EU-projektet var allmänt nöjda (och oftast mycket nöjda) med den inskolning som de erhöll från Fontänhuset, med undantag för en medlem (som var missnöjd). Det som medlemmarna framhöll som positivt med klubbhusets introduktion var att handledarna hade positiva egenskaper som underlättade deras inskolning på arbetsplatsen, att de fick möjlighet att arbeta självständigt när de skulle lära sig sina arbetsuppgifter, samt att

de fick det stöd som de var i behov av i början för att känna sig trygga i sin arbetssituation. Samtidigt framförde några av dem även viss kritik mot erhållen introduktion. Denna kritik rörde tre olika aspekter - bristande information om de regler som gällde på arbetsplatsen, avsaknad av stöd för att "bryta isen" med arbetskollegorna, samt problem med hur handledaren lärde ut gällande arbetsuppgifter. Vi ska här stanna upp vid den andra av dessa tre aspekter.⁷⁹

Denna studie visar att när en medlem skulle ut på ett övergångsarbete så handlade det inte enbart om att erhålla arbetslivsinriktad rehabilitering och att klara av att sköta sitt arbete. För många av dem handlade det dessutom i hög utsträckning om social rehabilitering. Efter att ha tillbringat en längre tid inom psykiatrin och på klubbhuset kände sig flera av dem osäkra på att komma ut i ett annat socialt sammanhang (med "normala" människor). De var osäkra på hur de skulle uppfattas av andra, vad de skulle prata om med sina arbetskollegor och hur mycket de skulle lämna ut om sig själva och sin "sjukdomshistoria". Därför var det också viktigt att få stöd i detta när de kom ut på ett övergångsarbete, vilket inte alla medlemmar upplevde att de fick. En medlem (Hjalmar) underströk vikten av att medlemmen inte var isolerade med sin handledare när han/hon skulle skolas in på ett övergångsarbete. I stället borde personalen på arbetsplatsen kopplas in redan från början. Därmed skulle medlemmen också kunna få stöd i den första kontakten med sina arbetskollegor.

⁷⁹ Den första och tredje aspekten berördes även i andra sammanhang under medlemsintervjuerna. Vi återkommer därför till dessa längre fram i rapporten.

Kapitel 7. Arbetsuppgifter och arbetsmiljö

I det föregående kapitlet kunde vi läsa om hur det gick till när medlemmar skulle lära sig sina arbetsuppgifter på sina övergångsarbeten. Men vad var det egentligen för arbete som de lärde sig? Vilka var deras arbetsuppgifter? Tidigare i rapporten kunde vi läsa att ett övergångsarbete skulle utgöras av arbetsuppgifter som var av nybörjarkaraktär och att det skulle vara i en arbetsmiljö som inte var alltför psykiskt eller fysiskt påfrestande. Samtidigt hade klubbhuset ambitionen att erbjuda sina medlemmar en stimulerande arbetsmiljö och ett varierat arbetsplatsutbud. Frågan är om detta återspeglades i Fontänhusets utbud av övergångsarbeten. Detta ska vi nu titta närmare på i det här kapitlet. Vi ska börja med att utreda vad det var för övergångsarbeten som klubbhuset hade under projekttiden och vilka arbetsuppgifter som dessa arbeten utgjordes av. Därefter kommer vi att fördjupa oss i vad medlemmar ansåg om sina arbetsuppgifter, sin arbetsmiljö och klubbhusets utbud av övergångsarbeten. Avslutningsvis återkommer vi till frågan om Fontänhusets kriterier och ambitioner med denna typ av arbete återspeglades i deras utbud av dessa arbeten.

7.1 Klubbhusets utbud av övergångsarbeten under projekttiden

EU-projektet medförde ökade resurser för Fontänhuset. Dessa användes bland annat till att handledarstaben på klubbhuset med en person. Detta gjorde det möjligt för dem att intensifiera och utveckla sitt arbete med att rekrytera arbetsplatser till åtgärden. Det ökade dessutom deras kapacitet att driva dessa arbeten. Deras satsningar på åtgärden visade sig ge vissa konkreta resultat. Klubbhuset erhöll fler nya övergångsarbeten än vad de hade gjort tidigare och de klarade också av att driva fler arbeten parallellt.⁸⁰ Fontänhuset hade sammanlagt 25 övergångsarbeten under projekttiden.⁸¹ Alla dessa arbeten löpte dock inte parallellt. Under projektets första år (1998) hade klubbhuset några övergångsarbeten som löpte parallellt. Detta antal ökade successivt under projektets gång. Under projektets sista år var klubbhuset uppe i ett tiotal parallella övergångsarbeten.

Fontänhuset gjorde även satsningar på att försöka bredda sitt utbud av olika slags arbeten.⁸² Under projekttiden arbetade klubbhuset bland annat med att försöka få ett övergångsarbete som utgjordes av administrativa arbetsuppgifter. I slutet av projekttiden verkade detta arbete ge utdelning. Efter att i något års tid ha diskuterat med en arbetsgivare om att införa denna typ av arbete på hans/hennes arbetsplats fick klubbhuset slutligen klartecken att sätta igång. Att detta arbete var på gång meddelades som en glädjande nyhet på ett av Arbets- och studiekommitténs möten. Handledare åkte ut till arbetsplatsen för att diskutera kommande arbetsuppgifter och för att lära sig arbetet. Det hela rann dock ut i sanden och det blev aldrig något av med detta arbete. Arbetsgivaren slutade att höra av sig och det gick heller inte att få tag i honom. Klubbhusets egen förklaring till detta var att det hade skett förändringar av företagets ledning. Denna studie visade att trots att Fontänhuset aktivt arbetade för att få ett mer varierat utbud av olika slags arbetsuppgifter så tillkom det inte fler typer av arbetsuppgifter under projekttiden (se tablå 2). Däremot skedde det en viss förskjutning ifråga om vad det var för slags arbetsuppgifter som fanns representerade bland klubbhusets övergångsarbeten.

⁸⁰ Under 1998 hade Fontänhuset totalt 10 övergångsarbeten. Året därpå var klubbhuset uppe i 11 övergångsarbeten (plus två arbeten som upphörde inom en månad), och i slutet av projektet (januari till och med september 2000) hade klubbhuset sammanlagt 14 övergångsarbeten. Alla dessa arbeten löpte dock inte parallellt. Varje år upphörde några arbeten och andra arbeten tillkom.

⁸¹ I bilaga 3 finner vi en förteckning över samtliga företag som hade övergångsarbete under projekttiden. Det visade sig dock att två av dessa övergångsarbeten upphörde strax efter de införts. Dessa arbeten har därför inte inkluderats i den fortsatta presentationen. I stället kommer vi att fokusera oss på klubbhusets övriga övergångsarbeten, vilka var de arbeten som utgjorde dess egentliga utbud under EU-projektet.

⁸² Detta konstaterande baseras på de observationer som utfördes på klubbhuset inom ramen för denna studie.

var kritiska mot att klubbhusets övergångsarbeten enbart utgjordes av okvalificerade arbetsuppgifter. Detta var också något som diskuterades på Fontänhuset, men det kom även upp på klubbhusrörelsens Europakonferens i Rendsburg (se bilaga 1). Dessa diskussioner uppdagade att det fanns flera medlemmar som efterfrågade mer avancerade arbetsuppgifter - både på Fontänhuset i Malmö och på andra klubbhus runt om i Europa.

Ett andra kriterium var att *arbetsmiljön inte fick vara alltför psykiskt eller fysiskt påfrestande*. De flesta av dem som deltog i åtgärden var nöjda med arbetsmiljön på deras övergångsarbete. De fann att den var stimulerande och trivsamt. Samtidigt visade det sig finnas vissa brister på ett par övergångsarbeten - det var trånga utrymmen, tunga lyft och stopp i avloppet vid upprepade tillfällen. Medlemmar som var anställda på dessa arbeten upplevde sin arbetsmiljö som fysiskt påfrestande. Utöver detta visade sig *arbetstempot* ha stor betydelse för hur medlemmarna uppfattade sitt arbete. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att medlemmarna hade olika förväntningar och önskemål i detta avseende. Denna variation återspeglades även i deras uppfattning om arbetstempot och arbetsmiljön på deras övergångsarbete. Exempelvis varierade det i vilken utsträckning som de ansåg att de hade för lite, lagom eller för mycket att göra på sina arbeten. Det visade sig dock att medlemmar som tyckte att de hade för mycket att göra upplevde sitt arbetet som påfrestande.⁸⁷ Detta berodde antingen på arbetets utformning och/eller deras förmåga att hantera stress. Detta indikerar i sin tur vikten av matchning mellan arbetstagare och arbetsplats, framförallt när det gäller medlemmar som har svårt att hantera stress. För att dessa medlemmar ska klara av sitt arbete är det viktigt att de får tillräckligt med tid på sig att utföra sina arbetsuppgifter. Att det periodvis förekom arbeten som upplevdes vara alltför påfrestande accentuerar i sin tur vikten av att klubbhuset följer upp och eventuellt omprövar arbetets utformning efterhand.⁸⁸

Förutom ovanstående kriterier hade Fontänhuset ambitionen att erbjuda sina medlemmar ett *varierat arbetsplatsutbud*. Denna studie visar att det resurstillskott som EU-projektet innebar för klubbhuset kom att resultera i ett ökat utbud av övergångsarbeten. Detta innebar i sin tur att fler medlemmar fick möjlighet att delta i åtgärden. Det tillkom också ytterligare någon typ av arbetsplats, vilket medförde att arbetsplatsutbudet ökade något. Samtidigt visade det sig att medlemmarnas valmöjligheter ifråga om arbetsuppgifter inte ökade under projektiden. Denna utveckling skedde trots att Fontänhuset aktivt arbetade för att få ett mer varierat arbetsutbud. Detta kom främst att drabba kvinnliga medlemmar, eftersom de arbeten som de var intresserade av blev allt färre under projektets gång. Under medlemsintervjuerna framkom det dock att flera medlemmar (av båda könen) var kritiska till att deras valmöjligheter var begränsade i detta avseende. De efterfrågade ett större utbud av olika slags arbetsuppgifter.

Avslutningsvis hade klubbhuset dessutom ambitionen att deras övergångsarbeten skulle utgöras av en *stimulerande arbetsmiljö*. Vikten av detta accentuerades under medlemsintervjuerna. Det visade sig att arbetsmiljön kunde väga upp brister i deras arbetsuppgifter (som t ex att arbetet var "tråkigt" eller alltför "okvalificerat"). De som deltog i åtgärden ansåg att deras arbetsmiljö var stimulerande och trivsamt, med undantag för den kritik som omnämns tidigare i detta avsnitt. Det som framförallt upplevdes som stimulerande var det sociala utbytet med arbetskollegor och andra på arbetsplatsen (som t ex elever och lärare på en skola), och det man sysslade med på företaget (som t ex att få följa arbetet på en nyhetsredaktion).

⁸⁷ I några fall resulterade detta i att medlemmen avbröt sin anställning.

⁸⁸ Samtliga övergångsarbeten som kritiserades för att vara alltför påfrestande upphörde så småningom under EU-projektet.

Kapitel 8. Bemötande på arbetsplatsen

Tidigare i rapporten kunde vi läsa att den sociala aspekten av att vara ute i arbetslivet var betydelsefullt för flera medlemmar när de skulle delta i åtgärden. En del av dem berättade att de åter behövde lära sig hur man umgås och vad man pratar om på en arbetsplats. De kände sig osäkra på detta, eftersom de främst hade vistats inom psykiatrin och på klubbhuset en längre tid. Andra medlemmar oroade sig för de fördomar som råder i samhället gentemot psykisk ohälsa och psykiskt störda. De var rädda för att de skulle få en stämpel på sig på grund av att de kom från Fontänhuset. Deras funderingar illustreras i följande intervjuutdrag:

Det är lite speciellt att jag kommer dit från en organisation som har medlemmar som har, eller har haft, en psykisk sjukdomshistoria. Man kommer dit och har lite av en stämpel på sig. Att man har den sortens problematik. Det är lite speciellt. Det hade kanske varit annorlunda om man hade haft ett fysiskt handikapp. Det finns ju kvar lite grann det här med fördomar mot psykiska sjukdomar /.../Om jag hade varit anställd där, så hade jag åtminstone haft jag möjlighet att vara tyst om det. I så fall så hade de inte behövt veta någonting. Nu vet de att jag kommer från Fontänhuset, och att jag är en person som har en sjukdomshistoria. Det gör att det blir lite speciellt. (Gustav)

Detta var funderingar som medlemmar hade med sig när de skulle börja sina övergångsarbeten. I de två följande avsnitten redovisas anställda medlemmars svar på hur de blev bemötta av arbetskolligor och arbetsgivare på arbetsplatsen. Vi får också ta del av om de ansåg att de blev (eller inte blev) behandlade som en av personalen när de var ute på ett övergångsarbete.

8.1 Arbetskolligors bemötande

Medlemmar var överlag positiva till hur de blev bemötta när de var ute på sina övergångsarbeten. Det var enbart en medlem som var missnöjd med bemötandet på en av de tre arbetsplatser som han/hon var ute på under EU-projektet. Det visade sig dessutom att flertalet medlemmar upplevde att de blev behandlade som en av personalen (se tabell 11).

Tabell 11 Bemötande av arbetskolligor

Bemötande av arbetskolligor	Antal (n = 24)
Mycket bra	17
Bra	6
Dåligt	1
Behandlad som en av personalen/särbehandlad	Antal (n = 24)
Som en i personalen	15
Särbehandlad	5
Varken eller/svårt att säga ¹	4

¹ Detta gällde framförallt medlemmar som hade ett väldigt självständigt arbete. Dessa medlemmar hade svårt att avgöra om de behandlades som en av personalen, eftersom de höll sig mest för sig själva.

8.1.1 Vad som var positivt med arbetskolligors bemötande

Det som framförallt framhölls som positivt av dem som deltog i åtgärden under projektiden var att de blev *delaktiga* i den *gemenskap* som rådde på arbetsplatsen. Detta blev någon form av bekräftelse på att de klarade av den sociala biten av att vara ute i arbetslivet. Flera av dem betonade dessutom det positiva med att de blev behandlade som en *jämlig* på arbetsplatsen. Det gjordes ingen åtskillnad mellan dem och de andra som arbetade där. Intervjuade medlemmar berättade bland annat att de blev accepterade på deras arbetsplats, de vann personalens förtroende och/eller det rådde en jämlig fördelning av arbetsuppgifter mellan dem och deras arbetskolligor. De uppskattade att det ställdes samma krav och villkor på dem som på övrig personal. Detta bidrog till att de kände sig delaktiga och jämställda med sina kolligor. I övrigt framhöll medlemmar det positiva med att deras arbetskolligor var vänliga och uppmuntrande, att de hade en öppen inställning till dem trots att de kom från Fontänhuset, att det fanns utrymme för dem att ställa frågor och att de tog sig tid och visade runt dem på arbetsplatsen i början av deras anställning.

8.1.2 Medlemmars kritik mot arbetskollegors bemötande

Även om medlemmar överlag var positiva till hur de blev bemötta av deras arbetskollegor framförde några av dem även viss kritik mot bemötandet på arbetsplatsen. Den första typen av kritik handlade om att några medlemmar tyckte att de blev *annorlunda behandlade på sina arbetsplatser*. Denna särbehandling tog sig olika uttryck. Det kunde t ex handla om att personalen på arbetsplatsen var "mycket försiktigare än vad de behövde vara" och avstod från att framföra synpunkter på hur den anställde medlemmen utförde sitt arbete trots att detta hade kunnat utföras på ett mer effektivt sätt.⁸⁹ Ett annat exempel var att medlemmen inte fick samma förtroende som övrig personal. Detta kunde t ex ta sig uttryck i att medlemmen, till skillnad från sina arbetskollegor, inte fick en egen nyckel till omklädningsrummet på arbetsplatsen. Gemensamt för dessa medlemmar var att de ville bli behandlade på samma sätt som övrig personal. Samtidigt tillade de att de var nöjda med hur deras arbetskollegor bemötte dem i övrigt.⁹⁰

Den andra typen av kritik rörde *personalens bristande förståelse och hänsyn* till medlemmens bakgrund och situation. Nästan samtliga av de intervjuade medlemmarna betonade vikten av att bli behandlade på samma villkor som övrig personal på arbetsplatsen, men i dessa (två) fall efterfrågades det motsatta. Den kritik som framfördes av dessa medlemmar handlade om att personalen inte tog hänsyn till att det kunde ta längre tid för dem att komma in i arbetet och få upp samma arbetstempo som övrig personal. De hade inte lönearbetat på länge. De ansåg därför att personalen borde tillåta ett lägre arbetstempo till en början för att de skulle få en chans att komma in i arbetet. Båda av dem avbröt sina anställningar inom en relativt kort tid på grund av att arbetstempot var för högt för dem.

En tredje typ av kritik som framfördes var att *personalen på arbetsplatsen ställde alltför ingående frågor om medlemmens bakgrund*. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att detta var något som flera medlemmar var oroliga för när de skulle ut på ett övergångsarbete. Under medlemsintervjuerna framkom det dock enbart ett fall då detta hade inträffat.⁹¹ Den medlem som råkade ut för detta var den förste medlemmen som var anställd på övergångsarbetet ifråga. Det var dessutom medlemmens första övergångsarbete. Detta bidrog troligtvis till att personalen var osäkra (och nyfikna) på vilka det var som skulle anställas där, samtidigt som det var svårt för medlemmen att avgöra hur mycket han/hon skulle lämna ut om sig själv. Det hela resulterade i att medlemmen lämnade ut för mycket om sig själv och sin "sjukdomshistoria". Detta möttes dock inte av någon sympati, utan i stället var personalen spydiga mot honom/henne. Medlemmen var därför generellt missnöjd med arbetskollegornas bemötande på denna arbetsplats.

Slutligen framkom det i något fall att arbetskollegorna hade varit *allmänt stressade och bitvis nonchalerat den anställde medlemmen*. Medlemmen valde därför att kontakta klubbhuset när han/hon behövde ställa frågor om sitt arbete.

⁸⁹ Citatet är hämtat från en intervju med Boris.

⁹⁰ Det var inte alla medlemmar som var kritiska till att de blev annorlunda behandlade på sin arbetsplats. Exempelvis menade en medlem (Markus) att det var skillnad på att ha ett övergångsarbete och en "vanlig" anställning. Han tyckte inte att det var konstigt att han blev behandlad annorlunda jämfört med övrig personal. Han kände sig trots detta "jämförd med de andra" på arbetsplatsen.

⁹¹ Under medlemsintervjuerna framkom det att en liknande situation hade uppstått i ett annat fall innan EU-projektet drogs igång.

8.1.3 Vad som inverkar på arbetskollegors bemötande

Under intervjuerna med dem som deltog i åtgärden fördes en del resonemang om vad det var för faktorer som inverkar på personalens bemötande. Intervjuade medlemmar berörde framförallt fyra olika aspekter av detta i deras resonemang.

Den första aspekten handlade om *medlemmarnas syn på sig själva* och hur detta inverkar på deras upplevelse av hur de blev bemötta av sina arbetskollegor. En del av dem var väldigt osäkra på sig själva när de skulle ut på sitt första övergångsarbete. Detta inverkar i sin tur på hur de upplevde bemötandet på arbetsplatsen. Det var först när de kom över denna osäkerhet som de kände sig accepterade och delaktiga på arbetsplatsen. Detta visade sig ofta vara en tidskrävande process. Exempelvis berättade en av dem (Jonas) att när han var ute på sitt första övergångsarbete kände han sig "mycket utanför". Samtidigt tillade han att "det berodde inte på mina arbetskamrater, utan det var jag själv". Därefter stärktes hans självförtroende för varje övergångsarbete som han var ute på, vilket i sin tur bidrog till att han kände sig alltmer delaktig och allt mindre utanför. Under projekttiden var Jonas ute på sitt fjärde övergångsarbete. Han konstaterade att det var första gången som han inte kände sig utanför på arbetsplatsen. I stället kände han sig som en av personalen.

Den andra aspekten rörde en annan utsatt situation, nämligen att vara *den förste medlem som var anställd på ett nyinrättat övergångsarbete*. De som befann sig i denna situation kände en extra stark press att visa vad de gick för och ge ett positivt förstaintryck på arbetsplatsen. I något fall berättade medlemmen (Hjalmar) om hur han fick arbeta sig in i arbetsgruppen som förste medlem på arbetsplatsen – vissa kollegor fick han bra kontakt med från början, medan med andra fick han först visa vad han gick för. I något annat fall betonade medlemmen (Gustav) den press som detta innebar. Han kände att det var extra viktigt att göra bra ifrån sig för att företaget skulle få en positiv bild av klubbhuset. Detta resulterade i att han främst fokuserade på sitt arbete, vilket medförde att den sociala biten blev något eftersatt. I det föregående avsnittet kunde vi läsa om ett tredje exempel där personalens nyfikenhet och medlemmens osäkerhet ledde till att medlemmen lämnade ut för mycket om sig själv till sina arbetskollegor. Sammanfattningsvis finner vi alltså att medlemmar befann sig i en mer utsatt situation dels när de deltog i åtgärden för första gången, och dels när de var den förste medlemmen som var anställd på ett övergångsarbete. Detta indikerar i sin tur att det i en del fall krävs en viss erfarenhet både hos anställda medlemmar och hos personalen på arbetsplatsen för att det ska fungera.

En tredje aspekt som ansågs inverka på bemötandet på arbetsplatsen var *hur medlemmar som tidigare hade varit anställda på arbetsplatsen hade skött sin anställning*. Ett par medlemmar berättade att de möttes av misstänksamhet och skepticism på grund av att den föregående medlemmen inte hade skött sin anställning exemplariskt. De fick därför arbeta extra hårt för att visa vad de gick för och försöka återupprätta klubbhusets i övrigt goda rykte på dessa arbetsplatser.

En fjärde (och sista) aspekt som ansågs inverka på arbetskollegors bemötande var *i vilken utsträckning den anställde medlemmen var anonym på arbetsplatsen*. Några medlemmar som var ute på ett större företag, alternativt ett företag med hög personalomsättning, framhöll fördelen med att vara anonym på arbetsplatsen. I dessa fall innebar anonymitet att övrig personal inte kände till deras bakgrund och att de kom från Fontänhuset. De att detta bidrog till att deras arbetskollegor såg dem som "vilken annan personal som helst".⁹² I motsats till detta framhöll andra medlemmar fördelen med att vara på en liten arbetsplats och inte vara anonym. De ansåg

⁹² Citatet är hämtat från en intervju med Emma.

att detta bidrog till att de togs upp i den gemenskap som rådde på arbetsplatsen.⁹³ En av dem (Bernt) tillade att ”man kanske inte kan få den känslan när det gäller stora arbetsplatser”. En annan fördel med att personalen på arbetsplatsen kände till att den anställde medlemmen kom från Fontänhuset var att de kunde ta extra hänsyn till att det kunde ta längre tid för henne/honom att komma in i arbetet. Samtidigt framkom det också vissa nackdelar med att personalen visste om att den anställde medlemmen kom från Fontänhuset. I det föregående avsnittet kunde vi läsa att några medlemmar blev särbehandlade på arbetsplatsen på grund av detta.

8.2 Arbetsgivares bemötande

Merparten av dem som deltog i åtgärden var även nöjda med hur de blev bemötta av sin arbetsgivare (se tabell 12). Samtidigt visade det sig att en del medlemmar (delvis) var kritiska till arbetsgivarens bemötande. Det framkom också att ett par medlemmar tyckte att det var svårt att besvara denna fråga. De hade knappt träffat sin arbetsgivare, och i något fall var medlemmen osäker på vem arbetsgivaren egentligen var.

Tabell 12 Bemötande av arbetsgivare

Svarsalternativ	Antal (n = 24)
Mycket bra	6
Bra	8
Ganska bra	6
Varken bra eller dåligt/svårt att säga	4

8.2.1 Vad som var positivt med arbetsgivarens bemötande

Flertalet medlemmar beskrev arbetsgivarens bemötande i mer generella ordalag. Det som framhölls som positivt var arbetsgivarens positiva inställning gentemot den anställde medlemmen och att det inte uppstod några problem i relationen mellan dem under anställningsperioden. Några medlemmar framhöll dessutom vissa positiva egenskaper hos arbetsgivaren, som t ex att han/hon var uppriktig gentemot medlemmen, att han/hon visade förtroende och/eller förhörde sig om hur den anställde medlemmen mådde och hade det på arbetsplatsen.

8.2.2 Medlemmars kritik mot arbetsgivarens bemötande

Medlemmars kritik gentemot arbetsgivarens bemötande handlade om bristande tilltro till deras arbetsförmåga, bristande arbetsledning, otydlig information om de regler som gällde på arbetsplatsen och att arbetsgivaren styrdes av ekonomiska intressen i alltför hög utsträckning.

Den första typen av kritik riktades mot en arbetsgivare. Det var sammanlagt tre (intervjuade) medlemmar som hade varit anställda på det övergångsarbete som denna arbetsgivare ansvarade för. Samtliga av dem framförde samma kritik – arbetsgivaren *saknade tilltro till deras förmåga att utföra sitt arbete*. Dessa medlemmar berättade att arbetsgivaren ständigt granskade och kontrollerade deras arbete. Han/hon framförde dessutom ofta synpunkter och kritik på hur de utförde sina arbetsuppgifter. I ett par fall avtog dock detta efterhand när arbetsgivaren blev övertygad om att de klarade av sitt arbete.

Den andra typen av kritik grundades i att det hade skett vissa omorganisationer på ett par arbetsplatser som medlemmar var anställda på. Dessa medlemmar var kritiska till att detta medförde *bristande arbetsledning*. Exempelvis blev det oklart för dem vem det var som hade

⁹³ Dessa medlemmar hade varit på samma arbetsplats. Samtliga av dem pratade om hur fin gemenskap det var på arbetsplatsen.

ansvar i vissa frågor, och vem det var som de skulle vända sig till för att få svar på frågor som rörde deras arbete.

Den tredje typen av kritik handlade om *bristande information om gällande regler på arbetsplatsen*. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att denna kritik även riktades mot klubbhusets introduktion. Det var samma medlem (Erika) som återkom till detta. Detta väcker i sin tur frågan om vem det egentligen var som bar ansvaret för att informera medlemmar om detta. Var detta arbetsgivarens eller klubbhusets ansvar?

Den fjärde (och sista) typen av kritik rörde arbetsgivarens motiv till att införa övergångsarbete. Denna kritik togs upp av en medlem som for relativt illa på samtliga av de (tre) övergångsarbeten som han/hon var ute på. På det första övergångsarbetet vägrade arbetsgivaren att betala medlemmen en marknadsmässig lön. Detta var ett nyinrättat arbete, och det hela slutade med att arbetsgivaren valde att upphöra med arbetet efter någon månad. Strax därefter började medlemmen ett annat övergångsarbete som också nyligen hade inrättats. Efter någon månad ställdes medlemmen åter inför samma situation - övergångsarbetet upphörde och medlemmen fick avbryta sin anställning. När medlemmen slutligen påbörjade sin tredje anställning under EU-projektet visade det sig att arbetsgivaren krävde att han/hon skulle hålla ett högt arbetstempo.⁹⁴ Det hela slutade med att medlemmen avbröt sin anställning. Utifrån dessa erfarenheter av att delta i åtgärden var medlemmen *kritisk till arbetsgivarnas motiv till att införa dessa arbeten på deras arbetsplatser*. Han/hon konstaterade att i dessa fall verkade det som att arbetsgivarna införde övergångsarbetet "enbart för att tjäna pengar på det", medan syftet snarare borde vara att "hjälpa andra".

8.3 Arbetsgivares perspektiv på hur anställda medlemmar blev bemötta på arbetsplatsen

Samtliga (intervjuade) arbetsgivare var övertygade om att de medlemmar som hade varit anställda hos dem hade blivit positivt bemötta av dem som arbetade där. Sådär resonerade exempelvis några av dem:

Jag tror att de har lärt känna flera av dem. De har varit med på våra möten och fikar med oss när praktikanter har slutat/.../Människorna som jobbar här är sociala. De är utåtriktade. Jag vet inte någon där det inte har fungerat med den övriga personalen. Om det har varit något som de har upptäckt, vilket är marginellt, då har de sagt det. Här är de ytterst medvetna om att [nämner typ av arbetsuppgifter] faller på dem om inte Fontänhuset tar hand om det, så de är nog rätt så tack-samma. (Arbetsgivare II)

Jag tror att folk uppskattar det mycket. Jag har inte hört något negativt alls. Det är ingen här som ser ner på medlemmen från Fontänhuset. Det är ingen som pratar skit över huvudet. Vi bryr oss inte om vad folk har i baggaget, utan det är personen i sig som vi ser och vad den personen gör. Folk visar respekt. (Arbetsgivare III)

Alla är positivt inställda för alla får en känsla av att man kan hjälpa till med något/.../Detta är ju precis vad de här personerna behöver. Att få komma ut och jobba och träffa nya människor. Skapa lite kontakter. Det är små sociala grejer på arbetsplatsen. De spelar t ex lotto tillsammans. De träffas på middag klockan tio, eller så bestämmer de sig för att se på hockey eller något sånt. Det är små, små, små grejer som gör att de känner att: - Fan jag är med här, jag är en av dem. (Arbetsgivare IV)

Merparten av dem betonade att medlemmar valde att stanna kvar och fullfölja sina anställningar hos dem. Dessutom valde Fontänhuset att fortsätta sitt samarbete. Detta såg de som en bekräftelse på att anställda medlemmar hade trivts hos dem. Arbetsgivarna var dessutom för-

⁹⁴ Att det var ett högt arbetstempo på denna arbetsplats togs även upp av av andra medlemmar som hade varit anställda där.

vissade om att klubbhuset skulle ha kontaktat dem om det var någon som inte hade trivts hos dem. Detta hade de inte varit med om (fram till tidpunkten för intervjun).

Under arbetsgivarintervjuerna framkom det ett exempel på en situation som hade skapat en viss irritation bland personalen på arbetsplatsen. Detta var när klubbhuset hade låtit flera medlemmar prova ett övergångsarbete under en relativt kort tidsperiod. Arbetsgivaren (I) ifråga betonade vikten av att Fontänhuset matchade medlemmar och arbete innan de kom ut till arbetsplatsen för att prova på arbetet. De borde "vara lite säkrare på den som kommer, att man i alla fall är mer än 50 procent säker på att man klarar det/.../Det är ingen som har klagat direkt, utan det har mest varit lite gnäll [från personalen på arbetsplatsen ifråga]" (ibid.).

8.4 Sammanfattande diskussion

I det här kapitlet kunde vi läsa att när medlemmar skulle ut på ett övergångsarbete var flera av dem osäkra på hur de skulle bete sig i ett socialt sammanhang med "normala" människor. De befارade dessutom att de skulle mötas av fördomar och bli stämplade av sina arbetskollegor på grund av deras bakgrund med psykisk ohälsa. Det visade sig dock att så gott som samtliga medlemmar fick ett fint bemötande av sina arbetskollegor – de blev accepterade, de behandlades som en jämlik och de togs upp i den gemenskap som rådde på arbetsplatsen. Detta var en väldigt positiv erfarenhet för flera medlemmar. Det blev någon form av bekräftelse på att de fungerade socialt på en "vanlig" arbetsplats och att de inte var avvikande i den utsträckning som de tidigare hade trott.

Det som generellt föreföll vara viktigt ifråga om personalens bemötande var att de hade en öppen inställning (d v s inte "stämplade" den anställde medlemmen på grund av dennes bakgrund), att den anställde medlemmen blev accepterad och delaktig i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen samt att samma krav och villkor ställdes på dem som på övrig personal (d v s en jämlik behandling). Samtidigt föreföll det också vara viktigt att det togs hänsyn till den anställde medlemmens specifika situation, som t ex att det kunde ta längre tid för honom/henne att komma in i arbetet på grund av att han/hon inte hade arbetat på länge.

Medlemsintervjuerna visade att det kunde vara en tidskrävande process att bli accepterad och känna sig delaktig på en arbetsplats. En del medlemmar kände sig väldigt osäkra på sig själva när de skulle ut i det reguljära arbetslivet för första gången på väldigt länge. Detta inverkade i sin tur på hur de upplevde personalens bemötande. Flera av dem kände sig utanför på arbetsplatsen till en början. Efter ett tag insåg de att detta handlade om deras egen osäkerhet snarare än om hur de blev bemötta av sina arbetskollegor. För dessa personer krävdes det i regel att de var ute på flera övergångsarbeten innan de kände sig säkra på sig själva och kunde hantera det sociala umgänget med sina kollegor. Det visade sig också att det i vissa fall krävdes en viss erfarenhet hos övrig personal av att ha medlemmar anställda på arbetsplatsen. Detta framkom under intervjuer med dem som var den förste medlemmen som var anställd på ett nyinrättat övergångsarbete. En del av dem berättade att de fick kämpa extra hårt för att visa vad de gick för på arbetsplatsen. I något fall ställde personalen dessutom en massa frågor om medlemmens bakgrund. Detta resulterade i att medlemmen lämnade ut för mycket om sig själv. Medlemmar kunde också hamna i en mer utsatt situation om de tog över arbetet efter någon som inte hade skött arbetet så bra. Dessa medlemmar fick arbeta extra hårt för att visa sina arbetskollegor vad de gick för och för att försöka återupprätta klubbhusets goda rykte på arbetsplatsen.

Kapitel 9: Fontänhusets stöd och uppföljning

Inom ramen för den modell som klubbhusrörelsen har utarbetat för övergångsarbete ska Fontänhuset kontinuerligt följa upp respektive övergångsarbete - dels genom att ge stöd åt medlemmar som anställs där, och dels att stämma av med arbetsgivare som har infört åtgärden på sin arbetsplats. Ansvaret för denna arbetsuppgift delas av samtliga handledare på klubbhuset. Det utses dessutom någon/några handledare som är huvudansvarig för övergångsarbetet. I det här kapitlet granskas utformningen och tillämpningen av klubbhusets uppföljning och stöd åt berörda arbetsgivare och dem som deltog i åtgärden.

9.1 Fontänhusets stöd och uppföljning av anställda medlemmar

Det här avsnittet inleds med en granskning av *om* medlemmar tilldelades en handledare när de var ute på sina övergångsarbeten, och *vilken* relation de i så fall hade till dem. Därefter utreds Fontänhusets övriga stödinsatser åt dem som deltog i åtgärden, om detta stöd var tillräckligt, samt hur dessa stödinsatser skulle kunna vidareutvecklas och förbättras.

9.1.1 Medlemmars tillgång till handledare

Denna studie visade att samtliga (intervjuade) medlemmar tilldelades någon/några handledare när de var ute på ett övergångsarbete. Drygt hälften av dem hade *en* (huvud)handledare som de kunde vända sig till om de behövde hjälp med något. Övriga medlemmar hade två eller fler handledare när de deltog i åtgärden. I sammanhanget kan det tilläggas att knappt var fjärde medlem var osäker på vem som egentligen var deras huvudhandledare. De berättade att det var olika handledare som kom ut och besökte dem på arbetsplatsen, och det fanns flera personer på klubbhuset som de kunde kontakta vid behov. Följande intervjuutdrag illustrerar hur detta kunde gå till:

Det är ju fler än [nämner namnet på sin första handledare]. Idag så vet jag inte hur det har blivit med det. I och med att [berättar att handledaren bytte enhet] så är det kanske allihop uppe på Arbetsbyrån som är det. Ibland är det [nämner namnet på en annan handledare] som kommer ut och ibland andra. Det är alltså olika. Men [nämner namnet på sin första handledare] blev först och främst utsedd till min handledare för han kunde jobbet bäst. Sen är det även andra som kommer och hälsar på och det finns andra som jag kan ringa till och som kan jobbet. Om jag är sjuk så ringer jag [nämner namnet på den andra handledaren], och det är [nämner namnet på sin första handledaren] som fixar det övriga. Så det verkar som att det ändå är han som står som handledare på sätt och vis. (Ove)

9.1.2 Medlemmars relation till handledare

Intervjuade medlemmar var generellt nöjda med den relation som de hade till sina handledare. Samtidigt visade det sig att denna relation inte alltid var oproblematisk. I flertalet av de fall där det uppstod problem så reddes dessa ut efterhand, men i några fall utmynnade detta i ett visst missnöje. Ett par medlemmar (Jenny och Erika) ansåg att deras relation till handledaren varken var bra eller dålig, medan en annan medlem (Sven) tyckte att relationen var (mycket) dålig. Han valde till slut att byta handledare, och relationen till den nya handledaren kom att fungera mycket bättre.

Positiva relationer till handledare

En kvalitét som medlemmar framhöll som positiv i relationen till sina handledare var att de kunde prata med dem om vad de fick vara med om när de var ute på ett övergångsarbete. De betonade betydelsen av att de fick stöd och respons på det som de gick igenom. Exempelvis berättade en medlem (Jenny) om en situation då detta blev en vändpunkt för henne. Efter att ha arbetat några månader på sitt övergångsarbete började hon känna att det tog emot att gå dit. Hon berättade att "en gång så ringde jag hemifrån och sa att jag inte riktigt klarade av att jobba. Då tyckte min handledare att jag skulle prova ändå, eller i alla fall gå dit. Då fick jag en kick". Därefter kom hon åter igång med sitt arbete.

Intervjuade medlemmar lyfte också fram olika egenskaper hos handledaren som ansågs ha en positiv inverkan på deras relation. Omnämnda egenskaper utgjordes av att handledaren var "pedagogisk", "ansvarsfull", "pålitlig" och "tjänstvillig". Exempelvis fick medlemmar hjälp med diverse formalia, vilket uppskattades. Några av dem poängterade dessutom att det fanns vissa positiva egenskaper hos hela handledarkollektivet på Fontänhuset. De ansågs ha en ödmjuk framtoning och en öppen inställning, vilket underlättade för medlemmar att ta upp olika funderingar och problem som uppstod i samband med övergångsarbetet.

Problem i relationen till handledare

Intervjuade medlemmar tog upp fem olika typer av problem som uppstod i deras relation till sin handledare. Den första typen av problem rörde *svårigheter för dem att identifiera sig med sin handledare*. Detta framkom i ett par fall. Dessa medlemmar förklarade att detta berodde på att deras levnadssituation såg väldigt olika ut och att de inte hade något gemensamt med sina handledare.⁹⁵

Den andra typen av problem handlade om att handledaren *inte lät medlemmen ta eget ansvar i den utsträckning som han/hon önskade*. Det visade sig att några handledare hade svårt för att delegera och lämna över ansvar – antingen på grund av bristande tilltro till medlemmens egen förmåga, eller för att de tenderade att bli alltför omtänksamma (enligt intervjuade medlemmar). De som erfor detta framhöll vikten av att själva få ta ansvar för sin situation. Låt oss titta på ett exempel på hur detta kunde gå till. Exemplet handlar om vad som hände när en medlem (Jenny) skulle berätta om sina erfarenheter av sitt övergångsarbete på en Arbets- och studiemiddag. Jenny började att prata om sitt arbete, men sen blev hon alltmer tystlåten efterhand. Det hela slutade med att hennes handledare tog över och började prata i hennes ställe. Detta upplevde Jenny som att hon "förlorade något".

En tredje typ av problem som uppmärksammades rörde situationer där medlemmar var *illa berörda av hur deras handledare hade agerat*. Det framkom tre olika exempel på situationer där detta hade inträffat. Det *första* exemplet utgjordes av att personalen på arbetsplatsen berättade för handledaren att den anställde medlemmen luktade illa. Handledaren valde att inte ta upp detta med medlemmen ifråga, som därmed heller inte gjorde något åt situationen. Detta gav i sin tur upphov till en del "skitsnack" på arbetsplatsen samt diverse spekulationer kring medlemmens hygien. Det var inte förrän dessa klagomål framfördes på nytt som handledaren tog upp det med medlemmen. Till en början förstod han/hon inte var odören kom ifrån, men det visade sig till slut att den kom från de "arbetskläder" som användes av medlemmen i arbetet.⁹⁶ "Plagget" skulle rengöras på ett visst sätt, vilket medlemmen inte hade informerats om. När detta uppdagades kunde medlemmen också åtgärda det hela. Medlemmen ifråga var kritisk mot att handledaren inte tog upp problemet från början. Det skulle ha gett honom/henne en chans att reda ut situationen på ett tidigt stadium, och därmed besparas från diverse kommentarer på arbetsplatsen. Det *andra* exemplet handlade om att handledare på Fontänhuset hade framfört invändningar mot att medlemmen hade på sig ett visst plagg på arbetsplatsen. Han/hon tyckte att det var konstigt att de tog upp detta, eftersom ingen på arbetsplatsen hade sagt något om det, och betonade att deras agerande var integritetskränkande. I det *tredje* fallet berättade medlemmen att denne inte blev betrodde av sin handledare när han/hon var sjuk. I stället försökte handledaren att övertala honom/henne att gå till sitt arbete:

Under det halvåret som jag var där så var jag sjuk vid några tillfällen i influensa och förkylning. Då ringde jag och pratade med [nämner namnet på sin handledare]. Då försökte [handledaren] att övertala mig att arbeta. Jag kände mig nästan kränkt över att [handledaren] inte litade på mig och

⁹⁵ Dessa medlemmar uppgav att deras relation till sina handledare var "varken bra eller dålig".

⁹⁶ Detta arbetsplagg specificeras inte närmare p g a att det kan underlätta en identifiering av medlemmen ifråga.

att jag verkligen var sjuk. I stället trodde [handledaren] att jag inte pallade arbeta av någon psykisk anledning. [Handledaren] försökte att pressa mig att ändå gå. Då blev jag förbannad, men det har jag pratat med [handledaren] om. Visst, det kan vara bra till en viss del om man mår psykiskt dåligt och behöver hjälpen att komma över den tröskeln. Men [handledaren] borde ha känt mig rätt så väl vid det laget och förstått att det inte var det som det handlade om.

Medlemmen ifråga betonade vikten av att handledare var lyhörda inför vad det handlade om när en medlem stannade hemma från sitt arbete – om medlemmen behövde "bli pushad" att komma iväg, eller om medlemmen verkligen var sjuk och behövde stanna hemma. Samtliga (tre) medlemmar redde ut dessa situationer med sina handledare, och de ansåg att deras relation hade fungerat bra i övrigt.

En fjärde typ av problem utgjordes av att medlemmen och handledaren *arbetade i olika takt*. Detta uppmärksammades framförallt av en medlem (Nils). Han ansåg att hans handledare höll ett arbetstempo som han hade svårt att hänga med i. Han efterfrågade en större förståelse för att olika människor har olika arbetstempo.

Slutligen tog en medlem (Hjalmar) upp att det kunde vara problematiskt om *handledaren kände personal på arbetsplatsen*. Med tanke på att Fontänhuset delvis rekryterade arbetsplatser åt deras övergångsarbeten genom handledarnas (privata) kontakter hände det också att denna typ av situation kunde uppstå. Hjalmar var en medlem som råkade ut för detta. Han påpekade att det gjorde det svårare för honom att prata öppet om de problem som uppstod på arbetsplatsen.

9.1.3 Fontänhusets stödinsatser åt anställda medlemmar

I rapportens inledande kapitel kunde vi läsa att klubbhuset skulle ge den anställde medlemmen kontinuerligt stöd under hela anställningsperioden. Vi har hittills kunnat konstatera att samtliga (intervjuade) medlemmar som deltog i åtgärden tilldelades någon/några handledare som de kunde vända sig till när de var ute på ett övergångsarbete. Men vilket stöd erhöll de egentligen av sina handledare? Vilket stöd erhöll de från klubbhuset i övrigt? De stödinsatser som medlemmarna omnämnde var besök på arbetsplatsen, stöd vid problem och frånvaro, att ha någon att dela sina erfarenheter med, hjälp med myndighetskontakter samt ekonomisk hjälp. Det visade sig att nästan samtliga av dem som deltog i åtgärden ansåg att dessa insatser gav dem tillräckligt med stöd. Samtidigt uppgav en del av dem att det fanns vissa former av stöd som de saknade. Detta kan vi också utläsa av tabellen nedan. Den visar att en klar majoritet av dem som var ute på ett övergångsarbete fann att klubbhusets stödinsatser utgjorde tillräckligt med stöd under deras anställning. Samtidigt var det enbart var en knapp majoritet av dem som uppgav att de *inte* saknade någon form stöd när de deltog i åtgärden. Under intervjuernas gång visade det sig dessutom att några av dem som uppgav att fick tillräckligt med stöd trots allt hade befunnit sig i situationer då de hade behövt mer stöd.

Tabell 13 Om Fontänhusets stöd åt anställda medlemmar var tillräckligt

A. Om erhållet stöd var tillräckligt	Antal (n = 24)
Ja	20
Nej	1
Tveksam; både ja och nej	3
B. Om det fanns någon form av stöd som saknades	Antal (n = 24)
Ja	9
Nej	14
Tveksam; har inte funderat över det	1

Besök på arbetsplatsen

När medlemmar skulle beskriva erhållet stöd tog nästan samtliga av dem upp att de fick besök på arbetsplatsen. Samtidigt visade det sig att de skilde på olika typer av besök. Exempelvis framkom det i en intervju att medlemmen (Emma) fick besök av sin handledare när det var något speciellt som hon behövde hjälp med. Samtidigt markerade Emma att hon inte fick några "arbetsplatsbesök". Så vad var då ett arbetsplatsbesök? Hur skiljde sig detta besök från andra besök? Under medlemsintervjuerna framkom det att ett *arbetsplatsbesök* var när någon från Fontänhuset besökte arbetsplatsen för att stämna av hur det gick för den anställde medlemmen på arbetet. Dessa besök skedde i regel på klubbhusets initiativ, och det var ofta medlemmens handledare som gjorde dessa besök. Andra typer av besök som nämndes var *besök som initierats av den anställde medlemmen*, *studiebesök av klubbhuset* samt att personal/medlemmar kom ut till arbetsplatsen för att *lära sig arbetsuppgifterna* i syfte att kunna ta över arbetet om den anställde medlemmen skulle vara frånvarande från sitt arbete vid något tillfälle. Nedan följer en genomgång av hur medlemmar såg på respektive typ av besök, med undantag för den sista typen av besök som har diskuterats tidigare i rapporten (se avsnitt 6.3).

Nästan samtliga medlemmar tog upp att de fick *arbetsplatsbesök* när de deltog i åtgärden. Samtidigt visade det sig variera hur ofta dessa besök ägde rum liksom hur pass regelbundna de var. Drygt varannan medlem uppgav att arbetsplatsbesöken skedde relativt regelbundet – antingen varje vecka, varannan vecka eller på månatlig basis. I några fall var besöken mer frekventa till en början (varje/varannan vecka) och ebbade därefter ut efterhand. I något fall skedde detta på medlemmens (Gunilla) initiativ. Denna medlem berättade att hon hade mycket att göra på sitt arbete. Hon kände därför att hon inte hann med dessa besök. Gunilla tog upp detta med sin handledare, och de kom överens om att de skulle höras av per telefon i stället för att handledaren skulle besöka henne på arbetsplatsen. I övriga fall var det på klubbhusets initiativ som dessa besök trappades ner alternativt upphörde. I dessa fall fann handledarna att det inte fanns något behov av arbetsplatsbesök, eftersom medlemmen trivdes och klarade av sitt arbete. Övriga medlemmar (d v s knappt varannan medlem) uppgav att arbetsplatsbesöken skedde mer oregelbundet. De beskrev att "[d]et var olika hur ofta de kom dit och hälsade på. Ibland var det någon gång i månaden och ibland var det oftare", och de menade att klubbhuset gjorde dessa besök "lite i mån av tid".⁹⁷

Det visade sig att medlemmars behov och inställning till arbetsplatsbesöken varierade. Om vi börjar med att titta på deras *behov* av dessa besök finner vi att några av dem tyckte att klubbhuset besökte arbetsplatsen alltför ofta (som t ex i Gunillas fall som vi kunde läsa om i det föregående stycket), medan andra medlemmar efterfrågade fler besök av detta slag. Exempelvis tyckte någon medlem (Jonas) att; "de kunde ha kommit ut oftare och bara tittat till/.../Det är det som är trygghet - att de kommer ut en eller två gånger i veckan och tittar till". Medlemmarnas behov av besök på arbetsplatsen grundades dels i hur deras arbetssituation såg ut, och dels i hur de upplevde sin situation. Följande intervjuutdrag visar hur medlemmar resonerade kring detta:

Stödet var helt fantastiskt på [nämner namnet på den första arbetsplatsen]. Det berodde på att jag hade väldigt bra kontakt med den personen från huset som var min arbetsledare. Hon sa att jag fick ringa henne och säga att du borde komma ut. Hon kom inte ut och kollade. Det kändes väldigt bra. Det var likadant på [nämner namnet på den andra arbetsplatsen], men där kände jag att där kom de för ofta/.../de kom minst en gång i veckan. På [nämner namnet på den första arbetsplatsen] så kunde det gå en månad mellan gångerna, men där kände jag att hon litade på mig och att jag gjorde grejorna och att jag samtidigt hade stöd av arbetsledaren där. Hon behövde inte komma, utan det skötte vi perfekt själva så de blev nöjda/.../Alltså, jag tyckte dom var lite för ofta på [nämner namnet på den andra arbetsplatsen] och lite för sällan på [nämner namnet på den tredje arbetsplatsen]/.../

⁹⁷ Citaten är hämtade från intervjuer med Markus och Per.

Så hur var det på [nämner namnet på den tredje arbetsplatsen]? Du sa att där kom de lite för sällan. Varför var det för sällan där?

Ja, det var för att han [arbetsledaren på arbetsplatsen] slutade, så jag blev lite för ensam där. Jag hade behövt att någon kom ut lite oftare och såg hur jag hade det. Om det jag gjorde var okej. *För att stämma av?*

Ja. (Kurt)

De (tre) exempel som lyftes fram i det föregående stycket visar hur medlemmars behov av arbetsplatsbesök kunde variera. Detta indikerar i sin tur vikten av att handledare stämmer av med anställda medlemmar för att hitta rätt balans ifråga om hur ofta dessa besök ska äga rum.

Om vi går vidare till att granska medlemmarnas *inställning* till dessa besök finner vi att merparten av dem såg besöken som ett stöd. De uppskattade att det var någon som kom ut till arbetsplatsen för att se hur de mådde och om det gick bra för dem. Samtidigt förekom det också några medlemmar som hade en mer kluven inställning till syftet med dessa besök. De fann att arbetsplatsbesöken inte enbart handlade om att försäkra sig om de trivdes på sitt arbete och om de mådde bra (d v s utifrån omtanke), utan de handlade också om att kontrollera om de klarade av sitt arbete och sin arbetssituationen i övrigt. I något fall berättade medlemmen (Rolf) att när han inte kom till arbetet en dag så åkte hans handledare hem till honom för att se varför han inte dök upp. Detta fick honom att känna sig "bevakad". Samtidigt medgav han att detta också handlade om att hans handledare blev oroliga för honom och att de (delvis) gjorde det av omtanke.

Förutom arbetsplatsbesök var det framförallt *besök som skedde på medlemmens eget initiativ* som berördes under medlemsintervjuerna. I vissa fall kom personal på klubbhuset ut till arbetsplatsen för hjälpa anställda medlemmar när de hade mycket att göra på sitt arbete, d v s någon form av avlastning. I andra fall behövde medlemmar hjälp med att hantera sin arbetssituation. Detta kunde t ex handla om att få tips på hur de kunde strukturera sitt arbete, eller få extra uppbackning när de upplevde sin arbetssituation som "svår". Det hände också att handledare åkte ut till arbetsplatsen för att hjälpa den anställde medlemmen med att reda ut problem som hade uppstått på arbetsplatsen. Intervjuade medlemmar upplevde detta stöd som något mycket positivt.

Avslutningsvis tog en medlem (Gunilla) upp att hon fick *studiebesök* av Fontänhuset på arbetsplatsen. Gunilla berättade att det kom en "hel grupp" från klubbhuset till arbetsplatsen. Hon tyckte att detta var jobbigt, eftersom en av dem som följde med "uppförde sig illa". Hon blev också rädd för att hon själv skulle bli bedömd utifrån detta av sina arbetskollegor.

Stöd vid problem och frånvaro

Flertalet av dem som deltog i åtgärden tog upp att de fick stöd och uppbackning av Fontänhuset när det uppstod problem på deras övergångsarbete. De betonade att "det var bara att ringa" sin handledare eller någon annan på Fontänhuset om det var något.⁹⁸ Detta upplevdes som något mycket positivt och tryggt. Medlemmar framhöll också det positiva med att någon annan utförde deras arbete om de behövde vara borta från sitt arbete vid något tillfälle. De tyckte att det kändes tryggt att veta att denna möjlighet fanns.

Under medlemsintervjuerna poängterades det att det fanns vissa *situationer då de hade behövt mer stöd* än vad de erhöll från klubbhuset. Flera medlemmar upp olika situationer där de kände sig mer utsatta och var i behov av extrastöd. Dessa situationer utgjordes av att vara ute på sitt

⁹⁸ "Det var bara att ringa" var ett uttryck som flera medlemmar använde sig av i detta sammanhang.

första övergångsarbete, att vara den första medlemmen som var anställd på ett nyinrättat övergångsarbete och att relativt nyligen ha blivit medlem på. Det visade sig att anställda medlemmar i regel erhöll tillräckligt med stöd i dessa situationer, men i några fall ansåg de att de hade behövt ytterligare stöd för att de skulle klara av att hantera sin egen osäkerhet och sin arbetssituation (under deras första övergångsarbete), att de hade behövt hjälp med att hantera pressen på att ge ett gott intryck av klubbhuset på arbetsplatsen (som förste medlem på en arbetsplats) eller så efterfrågade de ytterligare stöd med att hantera sin osäkerhet kring vad Fontänhuset egentligen stod för och när det var okej att vända sig till klubbhuset för att be om hjälp (om de nyligen hade blivit medlemmar i klubbhuset).

Utöver ovan beskrivna situationer framkom det ytterligare fyra exempel på situationer då medlemmar hade behövt mer stöd än vad de erhöll från klubbhuset. Det första exemplet utgjordes av att *arbetsledaren på arbetsplatsen slutade*. Den medlem (Kurt) som hamnade i denna situation efterfrågade mer stöd och uppbackning av Fontänhuset under den period som han var utan arbetsledare på arbetsplatsen. Han saknade någon att stämna av med för att försäkra sig om att han utförde sitt arbete korrekt. Kurt tog upp ytterligare ett exempel på en situation då han hade saknat stöd från klubbhuset. Detta gällde ett tillfälle då han behövde vara ledig från sitt arbete, men då klubbhuset *inte kunde ställa upp med någon som tog över hans arbete*. I stället fick han begära en dags ledighet av sin arbetsgivare. Ett tredje exempel utgjordes av att några arbetskollaborator på ett par arbetsplatser *försökte få anställda medlemmar att utföra arbetsuppgifter som de själva ville slippa ifrån*. Detta var uppgifter som inte ingick i de anställda medlemmarnas arbetsuppgifter. Det problematiska i denna situation uttrycktes bland annat på följande vis; "du är inte där som en ordinarie. Du är lite utanför och då kan de köra med dig. Det är den biten man behöver stöd med" (Erika). Dessa medlemmar försökte hantera detta på egen hand genom att säga ifrån i den mån som det gick. Det fjärde (och sista) exemplet handlade om att en medlem *inte fick tillräckligt med tid på sig att visa vad han/hon gick för*. Efter drygt en månads anställning kontaktades medlemmens handledare av personalen på arbetsplatsen. De var kritiska till att medlemmen inte klarade av arbetstempot på arbetsplatsen. Handledaren kontaktade i sin tur den anställde medlemmen för att meddela att "vi bryter det". Medlemmen ifråga ansåg att klubbhuset "inte [hade] behövt avbryta det så tidigt. Man kunde få en chans till. Jag har gått och grubblat på att jag kunde få en chans till". Medlemmen menade att detta kunde ha löst sig om han/hon hade fått lite extra hjälp under en period, eller åtminstone fått en andra chans att visa vad han/hon gick för. Det visade sig förekomma andra fall där medlemmar fick detta stöd. Exempelvis berättade en annan medlem om en liknande situation. När denne medlem hade varit anställd på sitt övergångsarbete i någon månad kontaktade arbetsgivaren hans/hennes handledare för att meddela att medlemmen var för långsam. Efter detta samtal åkte handledaren ut till arbetsplatsen för att hjälpa medlemmen med att få upp sitt arbetstempo. Därefter fick medlemmen återigen arbeta på egen hand.

Att få prata med någon om sina erfarenheter av att delta i åtgärden

Flera medlemmar uttryckte ett behov av att få prata med någon om sina erfarenheter av att vara ute på ett övergångsarbete. Det visade sig att nästan samtliga av dem fann någon person eller något forum på klubbhuset där de tala om vad de fick vara med om. En del av dem ansåg att deras *handledare* fyllde denna funktion, medan andra tyckte att de kunde prata om detta med andra *medlemmar* på klubbhuset. I det senare fallet kunde det t ex antingen handla om att medlemmar "pepprade varandra" när de var ute på övergångsarbeten, att den medlem som för närvarande var anställd på ett övergångsarbete kunde prata med och ställa frågor till dem som tidigare hade varit anställda på samma arbete, eller handlade det om att "bara sitta ner med någon medlem på Fontänhuset" och prata om vad de fick vara med om på övergångsarbetet.⁹⁹

⁹⁹ Citaten är hämtade från intervjuer med Gunilla och Jenny.

Det förekom också medlemmar som tyckte att *föreståndaren på klubbhuset* fyllde en motsvarande funktion. Han lyssnade på dem och gav dem stöd och uppmuntran i det som de gick igenom. Slutligen visade sig *Arbets- och studiemiddagar* utgöra ett viktigt forum för en del medlemmar. Detta var ett tillfälle för dem att utbyta erfarenheter med varandra (se bilaga 1). Sådär beskrev exempelvis en medlem (Tova) vad hon fick ut av att gå på dessa middagar; "Det stöttar upp ens självkänsla att få prata om det här. Det är viktigt att andra lyssnar och backar en och uppmuntrar en, och att få höra vad andra gör, att man inte är ensam" (Tova).

Flertalet medlemmar ansåg att klubbhusets stöd i detta avseende var fullt tillräckligt. I något fall efterfrågade dock medlemmen (Hjalmar) ytterligare stöd av detta slag. Han fann att han ibland behövde "ett par timmar med [sin] handledare för att tala med någon. Hur situationen såg ut känslomässigt och så. Olika utvecklingsfaser och sådär". Han förslog därför att det borde införas någon form av *utvecklingssamtal* eller *kontinuerliga uppföljningssamtal* med dem som deltog i åtgärden. Han tyckte att detta var något som både handledare och arbetsgivare borde ha med dem som deltog i åtgärden.

Stöd i kontakter med myndigheter och ekonomisk hjälp

Samtliga av dem som deltog i åtgärden försörjde sig med hjälp av sociala förmåner och/eller bidrag när de skulle börja sitt övergångsarbete. Detta innebar i sin tur att de behövde *kontakta de myndigheter som administrerade* deras *förmåner/bidrag* inför deras anställning. I vissa fall var det dessutom andra myndigheter som skulle informeras om att medlemmen fick en extra inkomst, som t ex kronofogdemyndigheten. Att få stöd i dessa kontakter visade sig vara värdefullt för flera medlemmar. Några av dem som uppbar förtidspension, sjukbidrag, sjukpenning och/eller bostadsbidrag berättade att de fick hjälp med att meddela försäkringskassan om att de skulle börja sitt övergångsarbete. Medlemmar som uppbar försörjningsstöd fick dessutom hjälp med att förhandla med socialtjänsten om hur mycket deras bidrag skulle reduceras i relation till deras lön från övergångsarbetet. Denna förhandling ägde dock inte rum i samtliga fall. De som erhöll denna hjälp fick behålla en liten del av sin lön (500 kronor), medan den medlem som inte erhöll detta stöd inte fick behålla något av sin lön.¹⁰⁰

I ett par fall försökte handledare hjälpa medlemmar med att *reda ut* vilken *kvarskatt* de skulle få på grund av den lön som de erhöll när de var ute på sitt övergångsarbete. Även om det fanns en vilja (och tjänstvillighet) hos personalen på klubbhuset att hjälpa medlemmar med detta visade det sig vara för komplicerat för dem att reda ut vilka de ekonomiska konsekvenserna skulle bli. I det ena fallet var medlemmen (Erika) kritisk till att hon inte fick några klara besked i detta avseende, medan den andre medlemmen (Per) var nöjd med den hjälp som han fick.

Avslutningsvis framkom det ett exempel på att Fontänhuset *stödde* en medlem *rent ekonomiskt* när han/hon deltog i åtgärden. Medlemmen ifråga berättade att; "en gång när jag inte fick pengar från mitt ÖA, för dom kunde inte betala, så betalade de mig från Fontänhuset så länge och sedan kom jag och lämnade tillbaka det".

Övrigt stöd

En del medlemmar tog dessutom upp att de erhöll ett visst *stöd från sina arbetsledare* på arbetsplatsen. De kunde vända sig till dem för att ställa frågor om sitt arbete eller om det var något annat som de behövde hjälp med. I något fall upplevde medlemmen (Nils) att de hade en större förståelse för vad han gick igenom när han var ute på sitt övergångsarbete än vad hans handledare på klubbhuset hade. Därtill framkom det ett exempel på att en medlem fick stöd av

¹⁰⁰ Att inte få behålla något av sin lön innebar i detta sammanhang att medlemmens försörjningsstöd reducerades med motsvarande belopp som lönen utgjordes av.

dem när han/hon blev utan fast bostad under sin anställning. Detta stöd beskrevs på följande vis:

Jag hade ingen lägenhet utan jag bodde i ett gruppboende [nämner senare under intervjun ytterligare ett par gruppboende], men [nämner namnet på arbetsplatsen] har hjälpt mig mycket med mitt nya boende som jag har nu. Det är tack vare dem som jag har det. Jag fick ringa om detta samtidigt som jag jobbade. För det är så i det här landet - inget jobb ingen lägenhet/.../ De stöttade mig. Jag fick ringa en del samtal, men det kändes dumt och göra det på arbetstid, så fick jag sköta det fint.

9.1.4 Varför medlemmar inte alltid erhöll tillräckligt med stöd av Fontänhuset

I det föregående avsnittet kunde vi läsa om en rad olika situationer där medlemmar upplevde att de inte erhöll det stöd som de ansåg sig vara i behov av. En relevant fråga i sammanhanget är varför dessa medlemmar inte fick detta stöd av Fontänhuset. Det visade sig att detta framförallt berodde på att de inte hade tagit upp sin situation och sitt hjälpbehov med dem som arbetade på klubbhuset. Detta innebar i sin tur att handledare på klubbhuset inte kunde förväntas känna till att det förelåg ett behov av extrahjälp i dessa fall. Frågan är hur det kom sig att de valde att inte kontakta klubbhuset. Den främsta anledningen visade sig vara medlemmars vetskap om (och upplevelse av) att klubbhuset hade begränsade (personal)resurser. Var tredje medlem tog upp att de avvaktade eller avstod från att kontakta sina handledare i situationer där de upplevde att de behövde extra stöd, eftersom de visste att det fanns för få handledare på klubbhuset och att deras arbetsbelastning var hög.¹⁰¹ De upplevde att de tog av andra medlemmars tid om de tog personalens tid i anspråk. Dessa medlemmar uttryckte också omtanke om personalens hälsa och en oro för att de skulle bli utbrända. De betonade att det gick inte att förvänta sig att de skulle klara av att göra hur mycket som helst. Följande intervjuutdrag visar hur medlemmar resonerade kring detta:

Om man nu tänker tillbaka så kan man kanske tänka att det hade kunnat vara ännu mer än vad det var. Samtidigt är det personalbrist och det finns inte hur många handledare som helst. De måste ju även vara på andra ställen också. Om det fanns möjlighet till mer stöd så hade man kanske önskat det på det första övergångsarbetet som man var ute på, att personalen hade haft möjlighet att vara där mer, men det kan också bli fel, att man får dåligt samvete att man tar en handledare här från huset när det behövs folk här. Man känner att man är egoistisk för att man behöver denna person ute på sitt övergångsarbete.

Har du diskuterat detta med din handledare?

Nej. Man förstår ju vad det beror på när man väl är i huset och ser hur det är. Det handlar om pengar och möjlighet att anställa fler. Sen har det blivit fler ÖA på senare år. Man har arbetat med arbetsgivare för att få ÖA under en lång tid och nu har det börjat att släppa. Det gör att det kanske var svårare att få stöd om jag behövde det, eftersom man har så många ÖA nu. Det är viktigt att de ÖA som man har fungerar så att de kan fortsätta. Det är inte bara att skaffa en massa ÖA som man sedan inte kan behålla. Nu tror jag inte att det går att ha så många fler med de handledare som vi har nu om det ska skötas på ett bra sätt. (Jonas)

Jag funderade på om jag skulle sjukskriva mig vid ett tillfälle, men jag ville inte att [nämner namnet på sin handledare] skulle komma ut och stötta mig. Jag ville inte att någon annan skulle komma så det slog mot Fontänhuset. (Gustav)

Jag upplevde det faktiskt så att jag var rätt så mycket utlämnad till mig själv, men jag har förståelse för det för det saknas resurser i huset. Det fanns tillfällen när man hade velat ta kontakt och prata om vissa saker, men inte kunde göra att det saknades resurser. [Därefter föreslog han att klubbhuset skulle införa någon form av utvecklingssamtal eller kontinuerliga uppföljningssamtal. Han beskrev vad dessa samtal borde utgöras av, men tillade samtidigt att] då börjar man gränsa till någon terapeutisk kontakt, så det är nog svårt med resurser. (Hjalmar)

¹⁰¹ Några medlemmar poängterade att detta delvis berodde på att antalet övergångsarbeten hade ökat under senare tid. Det framkom också att det var en viss turbulens i klubbhuset, dels på grund av att föreståndaren var sjuk, och dels för att några i personalen hade slutat och ny personal skulle anställas.

I det tredje exemplet tog medlemmen (Hjalmar) upp två olika anledningar till varför det stöd [uppföljningssamtal] som han saknade inte förekom. Den ena anledningen handlade om klubbhusets bristande resurser. Den andra anledningen var att den typ av samtal som han efterfrågade angränsade till terapeutiska samtal. Detta var problematiskt dels på grund av att det saknades resurser för detta på klubbhuset, och dels för att denna typ av samtal låg utanför klubbhusverksamhetens ramar.

Medlemmars medvetenhet om begränsade (personal)resurser grundades inte enbart i deras egna upplevelser av detta. Några medlemmar ansåg att de fick tydliga signaler om detta från sina handledare. Exempelvis berättade en av dem (Nils) att; ”jag har mest känt att jag varit till besvär för det är inte alltid dom har tid [på Fontänhuset]”. Det förekom dessutom diverse diskussioner om detta på Fontänhuset. Flera medlemmar på klubbhuset uttryckte en oro för (och ett visst missnöje med) att klubbhusets övergångsarbeten tog för mycket tid av den dagliga verksamheten, eftersom dessa arbeten både var tids- och resurskrävande. Kritik riktades mot att detta inverkar på den arbetsorienterade dagen på klubbhuset, eftersom handledare inte hade tillräckligt med tid att ägna sig åt denna. De som deltog i åtgärden var medvetna om dessa diskussioner. De poängterade att ”om en handledare uteblir från huset så slår det mot den arbetsorienterade dagen”, och de tillade att ”det var prat om det [d v s diskussioner på klubbhuset] en period”.¹⁰²

9.2 Kontakt mellan Fontänhuset och arbetsgivare

I det här avsnittet presenteras arbetsgivares beskrivningar och reflektioner kring deras kontakt med Fontänhuset i olika skeden; när de skulle införa åtgärden på deras arbetsplats (initial kontakt), under medlemmars inskolning och anställningsperiod (löpande kontakt), när anställda medlemmar var frånvarande från arbetet (”fill-in”), och när problem uppstod (kontakt vid behov). Med andra ord riktas fokus mot hur klubbhusets kontakt och stöd åt berörda arbetsgivare såg ut i praktiken.

9.2.1 Initial kontakt

Samtliga (intervjuade) arbetsgivare uppgav att de hade en tät kontakt med klubbhuset när de skulle införa åtgärden på sina arbetsplatser. De besökte Fontänhuset och fick själva flera besök av representanter från klubbhuset: - ”De var här ofta och hälsade på och de pratade mycket med oss”, berättade en arbetsgivare (III).¹⁰³ Detta citat fångar hur arbetsgivare beskrev den initiala kontakten med Fontänhuset. Tidigare i rapporten kunde vi också läsa om hur det gick till när ett övergångsarbete skulle införas på en arbetsplats. Handledare åkte ut till arbetsplatsen för att diskutera arbetets utformning. Därefter spenderade de någon dag på arbetsplatsen för att lära sig de arbetsuppgifter som övergångsarbetet skulle komma att utgöras av. I samband med detta gjorde de också en bedömning av om arbetet/arbetsmiljön var lämplig för klubbhuset och dess medlemmar.

Intervjuade arbetsgivare var väldigt nöjda med det initiala utbyte som de hade med Fontänhuset. De fann att en ”aktiv” kontakt med klubbhuset var en förutsättning för att de skulle få inblick i Fontänhusets verksamhet och förberedas på vad det faktiskt innebar att införa åtgärden på deras arbetsplatser.

9.2.2 Löpande kontakt

Fontänhusets löpande kontakt med berörda arbetsgivare skilde sig åt från fall till fall. Tre av fem arbetsgivare uppgav att *intensiteten i deras kontakt med Fontänhuset avtog* när de väl hade

¹⁰² Citaten är hämtade från en intervju med Gustav.

¹⁰³ Dessa representanter utgjordes huvudsakligen av handledare, men även av föreståndaren och medlemmar.

infört övergångsarbetet på arbetsplatsen, eller som en av dem uttryckte det – ”besöken från handledarna är färre nu, men man vet att det fungerar och annars är det bara att ringa” (Arbetsgivare III). De berättade att det var främst när en ny medlem skulle skolas in i arbetet som de hade kontakt med klubbhuset. Vid dessa tillfällen kom handledare ut till arbetsplatsen för att; ”de vill se att det fungerar. De vill ju inte släppa kontakten med sina medlemmar förrän de ser att de är etablerade”, som en av dem (II) uttryckte det. I övrigt var det framförallt om den anställde medlemmen var frånvarande, eller om det uppstod något problem, som de hade kontakt med Fontänhuset.

I övriga (två) fall uppgav arbetsgivarna att de fortsatte ha en *tät kontakt* med Fontänhuset. I det ena fallet hade arbetsgivaren (I) en regelbunden och frekvent kontakt med klubbhuset: ”Säkert en gång i månaden har vi talats vid. För att stämma av, kolla läget, informera lite grann om det har varit något speciellt och höra sig för hur det går och så”. Arbetsgivaren ifråga uppgav dessutom att denna kontakt skedde på initiativ av båda parter (d v s arbetsgivare och klubbhuset). I det andra fallet var kontakten mer oregelbunden, men samtidigt frekvent: ”De kommer ut väldigt ofta, så ofta de hinner” (Arbetsgivare IV).

Samliga (intervjuade) arbetsgivare var väldigt nöjda med den löpande kontakt som de hade med klubbhuset. De framhöll det positiva med att denna kontakt var personlig, d v s att det var någon/några specifika personer på klubbhuset som de höll kontakt med. Detta ansågs underlätta kontakten. Den enda kritik som framkom var att en arbetsgivare tyckte att det saknades information om den anställde medlemmens eventuella funktionshinder. Detta var något som diskuterades av ett par arbetsgivare under intervjutillfället. Det visade sig dock att de hade en motsatt inställning till detta. Den ene arbetsgivaren (I) ansåg att det behövdes en viss bakgrundsinformation för att personalen på arbetsplatsen skulle vara mer förberedd och kunna ta hänsyn till hans/hennes eventuella funktionshinder. Arbetsgivaren ifråga tyckte att denna information bitvis var bristfällig. Den andre arbetsgivaren (II) menade tvärtom att den anställde medlemmen hade rätt till sin integritet och att han/hon skulle behandlas som övrig personal. Därför ansågs det heller inte vara befogat att lämna ut denna typ av information.

9.2.3 ”Fill-in”

I rapportens inledande avsnitt kunde vi läsa att Fontänhuset garanterade arbetsgivaren att arbetet alltid skulle bli utfört. Om den anställde medlemmen var frånvarande vid något tillfälle skulle någon annan från klubbhuset utföra arbetet i stället. Hur fungerade detta i praktiken? Blev arbetet verkligen utfört varje dag? Ja, det var i alla fall de intervjuade arbetsgivarnas erfarenhet – ”de kommer alltid”, uppgav de. Samtidigt tillade de att anställda medlemmar sällan var borta från sitt arbete, eller som de själva uttryckte det: ”När det gäller Fontänhusets medlemmar så är de inte sjuka. Det händer väldigt sällan”, och därför har det ”varit så få gånger som det [d v s ”fill-in”] behövs”.¹⁰⁴

Att arbetet alltid blev utfört var något som verkligen uppskattades av arbetsgivarna. En av dem poängterade det unika i detta – ”Jag menar var kan du få den servicen? Det är ganska otroligt” (Arbetsgivare II). Arbetsgivaren ifråga menade att det var möjligtvis om man vände sig till personaluthyrare som man kunde få motsvarande service, men då var det till ett helt annat pris. Samtidigt underströk han/hon att detta kunde bli problematiskt för klubbhuset om de hade alltför många parallella övergångsarbeten, eftersom denna insats krävde stora (personal)resurser och därmed kunde få konsekvenser för den dagliga verksamheten på Fontänhuset. Detta visade sig också vara ett problem som klubbhuset ställdes inför under projekttiden.

¹⁰⁴ Dessa citat är hämtade från intervjuer med Arbetsgivare II respektive IV.

Vi kan alltså konstatera att Fontänhuset höll sitt löfte om att arbetet alltid blev utfört. Fyra av fem arbetsgivare ansåg att detta stöd hade fungerat alldeles utmärkt, medan en arbetsgivare (V) tyckte att det hade fungerat "bättre i vissa fall och sämre i andra fall". Den sistnämnde arbetsgivaren tog upp några incidenter som hade inträffat vid ett par av dessa tillfällen.¹⁰⁵ Dessa handlade bland annat om att det fanns misstankar om att den medlem som hade kommit ut till arbetsplatsen vid dessa tillfällen var "aktiv missbrukare". Arbetsgivaren betonade dock vikten av inte dra slutsatser utifrån andrahandsuppgifter och därmed begå "rättsövergrepp". Vid dessa tillfällen hade arbetsgivaren haft "en rak dialog med Fontänhuset". Han/hon hade tagit upp de incidenter som hade inträffat, och därefter förlitat sig på att klubbhuset gjorde en bedömning av detta. Arbetsgivaren tyckte att klubbhuset hade varit "våldigt lyhörda och tillmötesgående" i dessa situationer. Han/hon betonade att detta inte hade resulterat i "någon misstro emot Fontänhusets ledning eller de som ansvarar för de övergångsarbetande. Jag tycker de har skött det mycket bra, så jag har ingenting att invända". Förutom dessa incidenter ansåg även denna arbetsgivare att det hade fungerat bra med "fill-in"; "Fontänhuset har verkligen ställt upp. De har skickat egen personal och verkligen jobbat hårt. Det måste jag säga. De har verkligen gjort allt. Det ska de verkligen ha all heder för" (ibid.).

9.2.4 Kontakt vid behov

Vi ska nu utreda vilka problem berörda arbetsgivare ställdes inför och hur dessa problem kom att hanteras. Till att börja med uppgav ett par arbetsgivare att det inte hade uppstått några problem - varken med Fontänhuset eller med dem som hade varit anställda på deras övergångsarbeten. I övriga (tre) fall hade det uppstått vissa problem. Ett av dessa problem berördes i det föregående avsnittet. I övrigt handlade detta främst om att det inte hade fungerat så bra med samtliga medlemmar som hade anställts hos dem (se även avsnitt 11.4.1 där detta utreds mer ingående).

När ett problem uppstod försökte arbetsgivarna till en början att lösa det på egen hand. Om det inte fungerade kontaktade de Fontänhuset. Vid dessa tillfällen hade de som arbetade på klubbhuset varit "lyhörda" och "tillmötesgående". De hade tagit deras problem på allvar. De hade ansträngt sig för att lösa problemen och anpassa sig efter de situationer som hade uppstått. Följande intervjuutdrag visar hur arbetsgivare resonerade kring detta:

Man får se vilka människor det är som kommer. En och annan har man inte kunnat ha här. Då har de varit öppna för detta. Det har gått att föra den dialogen med dem att det inte fungerar/.../Jag har periodvis varit rätt så hänsynslös mot Fontänhuset. Jag har sagt till dem hur jag måste ha det för att det ska fungera i den här verksamheten.

Har de lyssnat på det då?

Ja. Det tycker jag att de har. De har klarat av det bra. De är flexibla. De klarar av kraven från arbetsgivarna. Jag krävde kanske inte så mycket av dem från början, men efterhand som vi har samarbetat så har jag ställt alltmer krav. De har anpassat sig efter de olika situationerna. Jag tycker inte att det har varit några problem utan allt har gått att lösa. (Arbetsgivare II)

Under arbetsgivarintervjuerna framkom det enbart ett exempel på att arbetsgivaren (V) inte tog tag i det problem som uppstod. Problemet handlade om att en anställd medlem inte riktigt klarade av sitt arbete. Arbetsgivaren ifråga tyckte att det var svårt att ställa krav på den anställde medlemmen, eftersom denne gjorde sitt bästa utifrån de förutsättningar som han/hon hade. Arbetsgivaren valde därför att inte ta upp detta problem - varken med den anställde medlemmen eller med handledare på klubbhuset. Samtidigt ställde både arbetsgivaren och övrig

¹⁰⁵ Samtidigt framkom det att denna arbetsgivare var något osäker på om dessa incidenter hade inträffat när någon medlem som skulle utföra arbetet i stället för den ordinarie arbetstagaren (d v s som "fill-in"), eller om det var när de hade fått extrahjälp av klubbhuset med andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen (d v s någon form av korttidsarbete).

personal vissa krav på arbetet och dess utförande.¹⁰⁶ När dessa (implicita) krav inte uppfylldes resulterade detta i att "klagomål ackumulerades" på arbetsplatsen. Arbetsgivaren menade att till slut "rinner bägaren över och då måste man agera", och förklarade att "vi var någonstans där, men så löste det sig genom att den här personen slutade själv" (ibid.).

9.3 Sammanfattande diskussion

I det här kapitlet kunde vi bland annat läsa om Fontänhusets olika stödinsatser åt dem som deltog i åtgärden. Det framkom att samtliga medlemmar som var ute på ett övergångsarbete tilldelades en (eller ett par) handledare som ansvarade för att följa upp hur det gick för dem på arbetet. Anställda medlemmar hade i regel en välfungerande relation till sina handledare – de kunde prata med dem om vad de fick vara med om på sitt övergångsarbete samt få stöd och respons på det som de gick igenom. De framhöll att handledarnas ödmjuka och öppna inställning underlättade en öppen dialog. Samtidigt visade det sig kunna uppstå vissa problem i dessa relationer. Ett problem var att medlemmen kunde ha svårt för att identifiera sig med sin handledare. Detta är ett problem som är svårt att åtgärda. I denna typ av situation kan det därför vara befogat att byta handledare om detta får en alltför negativ inverkan på relationen mellan den anställde medlemmen och handledaren. I övrigt gick det att åtgärda de problem som uppstod. Det visade sig också att dessa (oftast) reddes ut efterhand. Det var enbart i ett fall som detta utmynnade i ett generellt missnöje och där konsekvensen blev att personen bytte handledare. Vi ska här stanna upp vid ett av de problem som uppstod - handledarnas bristande tilltro till medlemmarnas egen förmåga och att de inte lät dem ta eget ansvar för sin situation. Det var enbart ett fåtal medlemmar som hade erfarenhet av detta. Samtidigt är det viktigt att uppmärksamma klubbhuset på att det förekom. Genom att ta över medlemmens ansvar frångick handledaren tanken om "hjälp till självhjälp". Detta var något som i övrigt genomsyrade klubbhusverksamheten och dess ideologi. I sammanhanget kan det tilläggas att medlemmar överlag upplevde handledarnas välvilja och strävan efter att hjälpa som något positivt, men i dessa fall blev resultatet att de stälpte i stället för att de hjälpte medlemmen ifråga.

Övriga stödinsatser som klubbhuset försåg dem som deltog i åtgärden med var besök på arbetsplatsen, stöd vid problem och frånvaro, stöd i form av att ha någon att dela sina erfarenheter med, hjälp med myndighetskontakter samt ekonomisk hjälp. Det visade sig att nästan samtliga av dem som deltog i åtgärden ansåg att dessa insatser utgjorde tillräckligt med stöd. Samtidigt framkom det att en del medlemmar hade befunnit sig i situationer där de hade behövt mer stöd av klubbhuset. Det utkristalliserades tre olika situationer där medlemmar i regel kände sig mer utsatta – (I) när de var ute på sitt första övergångsarbete, (II) när de var den förste medlemmen som var anställd på ett nyinrättat övergångsarbete, samt (III) om de relativt nyligen hade blivit medlemmar i klubbhuset. Det visade sig att flertalet av dem som deltog i åtgärden erhöll extra stöd i dessa situationer, men långt ifrån alla. Detta accentuerar vikten av att klubbhuset regelbundet följer upp dem som befinner sig i dessa situationer och stämmer av med dem om de behöver extra stöd. Utöver detta uppstod det också några specifika situationer där medlemmarna var i behov av ytterligare stöd från Fontänhuset. Detta gällde exempelvis när arbetsledaren på arbetsplatsen slutade och när arbetskollegor på arbetsplatsen försökte få den anställde medlemmen att utföra arbetsuppgifter som de själva ville slippa ifrån. För att medlemmar skulle erhålla extra stöd i dessa situationer krävdes det att de uppmärksammade sina handledare på den situation som förelåg. Denna studie visar att en del av dem valde att avstå från att göra det.

¹⁰⁶ Tidigare i rapporten kunde vi läsa att denna arbetsgivare tidigare hade lagt ut dessa arbetsuppgifter på entreprenad. När Fontänhuset tog över ansvaret för dessa arbetsuppgifter förväntade sig arbetsgivaren att arbetet skulle bli utfört, medan personalen på arbetsplatsen var skeptisk till att klubbhuset skulle klara av detta. Arbetsgivaren ansåg att denna kritik till viss del kom att stämma.

Denna studie indikerar att det är ett stort åtagande för Fontänhuset att sörja för övergångsarbeten. Under den studerade tidsperioden visade sig deras arbete med åtgärden ge upphov till vissa intressekonflikter på klubbhuset. Å ena sidan hade Fontänhuset ambitionen att öka sitt utbud av dessa arbeten för att fler medlemmar skulle få möjlighet att erhålla arbetsträning i det reguljära arbetslivet. Det fanns en stor efterfrågan på detta hos klubbhusmedlemmar. Detta krävde i sin tur ett intensivt rekryteringsarbete av arbetsplatser. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att antalet övergångsarbeten som drevs parallellt kom att utökas under EU-projektet. Att inrätta och driva dessa arbeten var dock både tids- och resurskrävande. Arbetsuppgifter skulle utformas, nyanställda medlemmar skulle skolas in, respektive övergångsarbete skulle följas upp, anställda medlemmar skulle förses med det stöd som de var i behov av och klubbhuset skulle dessutom ta över arbetet vid behov. Å andra sidan skulle Fontänhuset fortsätta med att driva den dagliga verksamheten på klubbhuset. Detta var grundläggande för verksamheten. Det var också utgångspunkten för den studerade arbetsmetoden, eftersom den utgick ifrån att medlemmars arbetsträning började på klubbhuset. Detta sågs som en förutsättning för att medlemmar skulle lyckas med sin arbetsträning i det reguljära arbetslivet. Det visade sig att Fontänhusets intensifierade satsningar på att utöka sitt utbud av övergångsarbeten gav upphov till en del kritik på klubbhuset. Handledare ansågs inte ha tillräckligt med tid att ägna sig åt den dagliga verksamheten på klubbhuset. Även om EU-projektet innebar att handledarstaben kunde utökas med en person så var det tveksamt om det var tillräckligt för att klubbhuset skulle lyckas att balansera detta. I stället föreföll det som att dessa intressen bitvis kom att stå i kontrast till varandra. De som deltog i åtgärden var medvetna om att detta problem förelåg. De visste att när de tog sina handledares tid i anspråk så inverkar detta på den dagliga verksamheten på klubbhuset. Flera av dem avvaktade, eller avstod, därför från att kontakta sina handledare i situationer där de upplevde att de behövde extra stöd, vilket i sin tur innebar att handledare inte informerades om att det förelåg ett behov av extrahjälp. Detta var den främsta anledningen till att medlemmar inte erhöll tillräckligt med stöd när de var ute på ett övergångsarbete.

I det här kapitlet utreddes även berörda arbetsgivares kontakt med Fontänhuset. Det visade sig att samtliga (intervjuade) arbetsgivare var mycket nöjda med den kontakt som de hade med klubbhuset. Deras erfarenhet var att Fontänhuset ställde upp i alla lägen och att det var smidigt att samarbeta med dem. Handledare uppfattades som tillmötesgående och måna om att finna en lösning på de problem som (eventuellt) uppstod. Samtidigt accentuerades vikten av att arbetsgivare är tydliga med vilka krav som de ställer på arbetet och att de för en öppen dialog med personalen på klubbhuset om det är något som inte fungerar med övergångsarbetet. Det visade sig vara först då som det också var möjligt för klubbhuset att möta dessa krav och åtgärda eventuella problem som uppstod.

Kapitel 10. Tid i övergångsarbete

I det här kapitlet utreds det i vilken utsträckning medlemmar fullföljde sina anställningar på klubbhusets övergångsarbeten, varför vissa anställningar avbröts samt om det var några arbetsplatser som utmärkte sig i detta avseende.

10.1 Antal anställningar som fullföljdes respektive avbröts

Under studerad tidsperiod (januari 1998 till och med augusti 2000) påbörjade 28 medlemmar sammanlagt 38 anställningar på Fontänhusets övergångsarbeten.¹⁰⁷ En övervägande andel (knappt två tredjedelar) av dem fullföljde någon av dessa anställningar.¹⁰⁸ Samtidigt avbröt hälften av dem någon/några av de anställningar som de hade påbörjat under studerad tidsperiod.¹⁰⁹ Detsamma gällde antalet anställningar som fullföljdes respektive avbröts - varannan anställning som påbörjades fullföljdes, medan varannan anställning avbröts.

10.2 Varför vissa anställningar avbröts

Intervjuade medlemmar uppgav olika anledningar till varför deras anställning avbröts (se tabell 14). Det var oftast de själva som tog detta initiativ, men det förekom också fall där det skedde på arbetsgivarens och/eller Fontänhusets initiativ.

Tabell 14 Initiativ och anledning till att anställningar på klubbhusets övergångsarbeten avbröts

Initiativ/anledning	Antal (n = 11) ¹
<i>Medlemmens eget initiativ:</i> - påfrestande arbetssituation ↔ ohälsa - erhöll annan sysselsättning - ekonomiska skäl	7
<i>Arbetsgivarens initiativ:</i> - strukturella skäl - ångrade sig och drog sig ur	4
<i>Fontänhusets (och arbetsgivarens) initiativ:</i> - medlemmen ansågs inte klara av arbetet	1

¹ En medlem avbröt två anställningar av olika skäl och återfinns därför två gånger i den kolumn där antalet medlemmar som uppgav respektive initiativ/anledning återges. Det antal som uppges längst upp kolumnen återger det totala antalet medlemmar som avbröt någon anställning.

Varför medlemmar tog initiativet till att avbryta sin anställning

I denna studie framkom det tre olika skäl till varför medlemmar valde att avbryta en anställning på ett övergångsarbete.

¹⁰⁷ Dessa uppgifter bygger dels på egna anteckningar, och dels på den statistik som Fontänhuset förde över dem som anställdes på dessa arbeten. Utöver detta kan det ha förekommit anställningar som varade kortare perioder (någon vecka), men som inte finns med i dessa dokument. Det förekom också medlemmar som var ute och provade på ett övergångsarbete, men som inte anställdes. Dessa medlemmar är inte inkluderade i denna statistik. Tilläggas kan även att motsvarande siffror för hela EU-projektet (inklusive september 2000) var att 31 medlemmar påbörjade sammanlagt 42 anställningar.

¹⁰⁸ Det var totalt 18 av 28 medlemmar som fullföljde någon anställning under denna tidsperiod. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att 24 av dessa medlemmar intervjuades inom ramen för denna studie. I denna grupp var det 16 medlemmar som fullföljde någon anställning (d v s motsvarande andel).

¹⁰⁹ Det var 14 av 28 medlemmar som avbröt någon anställning, varav fyra medlemmar fullföljde en annan anställning. I intervjugruppen var det 11 av 24 medlemmar som avbröt någon anställning (d v s knappt varannan anställning), varav tre medlemmar fullföljde en annan anställning.

Det första skälet utgjordes av en kombination av *hälsorelaterade skäl* och en *påfrestande arbetssituation*. Ett par medlemmar berättade om hur arbetet fick en negativ inverkan på deras hälsa. De upplevde sitt övergångsarbete som stressigt, alternativt fysiskt påfrestande, och deras arbetssituation blev till slut för mycket för dem. De började må dåligt av sitt arbete och valde därför att avbryta sin anställning. I ett annat fall uppgav medlemmen (Doris) att hon efter ett tag hade upptäckt att hon inte var "tillräckligt stabil" för att klara av att hantera sin arbetssituation. Hon insåg att hon inte var "mogen" för att börja arbeta. I det här fallet var situationen den motsatta, d v s att medlemmens (psykiska) ohälsa kom att inverka på hennes arbetsförmåga. Det framkom dock Doris också upplevde sitt arbete som stressigt och fysiskt krävande.¹¹⁰

Ett andra skäl till att medlemmar valde att avbryta sin anställning var att de *erhöll annan sysselsättning*. I ett fall började medlemmen studera, medan ett par andra medlemmar började lönearbete i stället.

Slutligen valde en medlem (Rolf) att avbryta sin anställning av *ekonomiska skäl*. Rolf uppbar försörjningsstöd när han påbörjade sitt övergångsarbete. Han fick hjälp av sin handledare med att förhandla med socialtjänsten om hur mycket han skulle få behålla av sin lön, vilket resulterade i att han fick behålla 500 kronor. Rolf tyckte inte att det var tillräckligt för att han skulle fortsätta att arbeta kvar där. Det fanns dock ytterligare skäl till att han fattade detta beslutet att sluta. Han hade arbetat med liknande arbetsuppgifter innan och det var ett relativt "ensamt" arbete som han var ute på. Rolf poängterade att om han hade fått chansen att prova nya arbetsuppgifter, eller fått möjlighet att träffa nya människor i högre utsträckning, hade han kunnat tänka sig att fullfölja sin anställning oavsett om han hade tjäna några pengar på det eller ej.

Varför arbetsgivare avbröt medlemmars anställningar

I samtliga av dessa fall avbröts medlemmarnas anställning på grund av att arbetsgivaren valde att upphöra med åtgärden på arbetsplatsen. I några fall grundades detta beslut i *strukturella förändringar* som gjorde det omöjligt för arbetsgivaren att fortsätta med övergångsarbetet. Dessa förändringar utgjordes antingen av ett minskat behov av arbetskraft på företaget ("ordermedgång" alternativt "för få gäster på hotellet") eller att företaget bytte ägare/gick i konkurs.¹¹¹

I några andra fall *ångrade sig* arbetsgivaren när övergångsarbetet väl hade kommit igång. Ett par medlemmar berättade att arbetsgivarna ville sänka deras lön efter några veckor.¹¹² En av dem berättade om hur arbetsgivaren krävde att han skulle öka sitt arbetstempo, vilket han också gjorde i möjligaste mån. Arbetsgivaren fortsatte dock att ha invändningar, och det hela slutade med att arbetsgivaren ville sänka hans lön.¹¹³ I båda dessa fall skulle sänkningen av lönen innebära att den understeg vad som kan anses vara "en marknadsmässig lön". När klubbhuset (och medlemmarna ifråga) inte gick med på detta valde arbetsgivarna att upphöra med övergångsarbetet. Medlemmarna som var ute på dessa arbeten ansåg att dessa arbetsgivare inte var seriösa när de införde åtgärden på arbetsplatsen, eftersom de hade försökt att utnyttja situationen i möjligaste mån. I ett tredje fall var medlemmen osäker på varför arbetsgivaren drog sig ur samarbetet med Fontänhuset. Ett par veckor efter övergångsarbetet hade införts på arbetsplatsen meddelade arbetsgivaren klubbhuset att han/hon hade ångrat sig. Detta var för

¹¹⁰ Att detta arbete var påfrestande poängterades även andra medlemmar som var anställda där.

¹¹¹ Citaten är hämtade från intervjuer med Jonas och Markus. I sammanhanget kan det också tilläggas att en av dessa medlemmars version bekräftades i en arbetsgivareintervju. Arbetsgivaren uppgav samma (strukturella) skäl till att företaget upphörde med det övergångsarbete som medlemmen ifråga hade varit anställd på.

¹¹² Dessa arbetsgivare har inte intervjuats inom ramen för denna studie. Deras perspektiv kan därför inte återges på det som inträffade.

¹¹³ I det andra fallet framkom det inte varför arbetsgivaren ville sänka medlemmens lön.

övrigt samma medlem som fick avbryta sin första anställning på grund av att arbetsgivaren ville sänka hans/hennes lön. Detta blev tufft för medlemmen att ta.

Varför Fontänhuset avbröt medlemmars anställningar

Under EU-projektet fick en medlem avbryta sin anställning på grund av att han/hon inte ansågs klara av sitt arbete. Det var medlemmens arbetskollegor som kontaktade Fontänhuset för att informera dem om att den anställde medlemmen inte klarade av att hålla ett tillräckligt högt arbetstempo. Handledare på klubbhuset beslutade sig för att avbryta medlemmens anställning. Medlemmen ifråga var besviken på hur klubbhuset hade hanterat detta. Han/hon efterfrågade mer stöd i denna typ av situation och en andra chans att visa vad han/hon gick för.

10.2.1 Fontänhusets stöd åt dem som avbröt sin anställning

Handledare på Fontänhuset strävade efter att följa upp och uppmuntra dem som avbröt sina anställningar. Intervjuade handledare betonade vikten av att fokusera på de erfarenheter som dessa medlemmar hade gjort under den tid som de deltog i åtgärden. De underströk vikten av att lyfta fram det som de hade klarat av och inte se avbrottet som ett misslyckande. Detta gjordes i olika sammanhang – i samtal mellan handledare och medlem, under olika sammankomster på Fontänhuset och i klubbhusets egen tidning.

10.3 Utmärkande övergångsarbeten

Denna studie visar att samtliga medlemmar fullföljde sin anställning på åtta av klubbhusets 25 övergångsarbeten, medan det förekom sju arbeten där samtliga medlemmar avbröt sin anställning. Det var dock enbart ett fåtal medlemmar som hade varit anställda på dessa arbeten. På övergångsarbeten där tre (eller fler) medlemmar hade varit anställda förekom det oftast både medlemmar som fullföljde och de som avbröt sin anställning.

Medlemsintervjuerna indikerar att de övergångsarbeten där samtliga medlemmar avbröt sin anställning urskilde sig från övriga arbeten.¹¹⁴ Samtliga av dem som var anställda på dessa arbeten var kritiska till dess utformning. Detta gällde framförallt arbetstempot, som ansågs vara för högt. Det framfördes också viss kritik mot arbetsmiljön på dessa arbeten, som till exempel tunga lyft och stopp i avloppet. I några fall upplevdes arbetet därför som fysiskt påfrestande. Detta gällde framförallt ett övergångsarbete. Arbetet var fysiskt krävande, och anställda medlemmar förväntades hålla ett högt arbetstempo. På övriga övergångsarbeten föreföll anställda medlemmar överlag vara nöjda med sina arbetsuppgifter och/eller sin arbetsmiljö – oavsett om de fullföljde eller avbröt sin anställning. Flertalet av dem ansåg dessutom att de fick god tid på sig att utföra sina arbetsuppgifter.¹¹⁵

10.4 Sammanfattande diskussion

Inom ramen för denna studie framkom det att flera medlemmar var ute på mer än ett övergångsarbete under EU-projektet. En övervägande andel (knappt två tredjedelar) av dem fullföljde åtminstone en av dessa anställningar. Samtidigt var det också relativt vanligt att de avbröt någon anställning. Varannan anställning som påbörjades under EU-projektet avbröts.¹¹⁶

Det var enbart i ett fall som medlemmen fick avbryta sin anställning på grund av att han/hon inte ansågs klara av sitt arbete. De främsta skälen till att anställningar avbröts visade sig i stället vara övergångsarbetets karaktär/medlemmens ohälsa, att medlemmen började studera/lönearbete i stället, eller att arbetsgivaren upphörde med övergångsarbetet. Den förstnämnda anled-

¹¹⁴ Samtliga av dessa övergångsarbeten upphörde under EU-projektet.

¹¹⁵ Detta ansåg minst en medlem (och ofta samtliga) som hade varit anställd på respektive av dessa arbeten.

¹¹⁶ Tidigare studier av åtgärden ifråga har visat motsvarande siffra (se till exempel Macias et al., årtal saknas).

ningen togs upp av medlemmar som erfor att arbetsmiljön och arbetstempot inverkade negativt på deras hälsa. I något fall var situationen den motsatta - medlemmens ohälsa medförde att han/hon fick problem med att hantera sin arbetssituation. Samtidigt upplevde även denna medlem sitt arbete som påfrestande. Detta var också ett utmärkande drag för de arbetsplatser där samtliga medlemmar avbröt sina anställningar. Detta accentuerar vikten av att arbetet inte är alltför påfrestande för dem som anställs där, och klubbhuset följer upp sina övergångsarbeten för att försäkra sig om detta. Den andra anledningen till att medlemmar avbröt sin anställning visar att det kunde ske förändringar av deltagarnas situation under själva åtgärden. Slutligen avbröts en del anställningar på grund av att övergångsarbetet upphörde. I några fall berodde detta på strukturella förändringar som gjorde det omöjligt för företaget att fortsätta med arbetet. I ett par andra fall ville arbetsgivarna sänka den anställdes medlemmens lön. När klubbhuset (och anställda medlemmar) inte gick med på detta valde de att upphöra med övergångsarbetet. Detta indikerar vikten av att Fontänhuset försäkras sig om att arbetsgivare förstår att ett övergångsarbete ska vara ett "vanligt" avlönat arbete och att detta inte är förhandlingsbart. Detta bör ske innan en medlem anställs på arbetsplatsen. Denna studie visar att detta sällan inträffade, men samtidigt är det viktigt att dra lärdom från dessa fall, eftersom det blev en negativ erfarenhet för dem som hamnade i denna situation.

Kapitel 11. Erfarenheter av övergångsarbete under EU-projektet

I föreliggande kapitel utreds det vad medlemmar och arbetsgivare ansåg sig få ut av sina övergångsarbeten och vilka deras erfarenheter var av åtgärden ifråga.¹¹⁷ Kapitlet inkluderar även ett sammandrag av deras reflektioner kring, och bedömning av, tillämpad metodik.

11.1 Vad arbetsgivare trodde att medlemmar fick ut av deras övergångsarbeten

Samtliga (intervjuade) arbetsgivare var övertygade om att medlemmar som var anställda hos dem trivdes där och fick ut mycket av sin anställning. De trodde att det som medlemmar främst fick ut av att arbeta hos dem var socialt utbyte, arbetsrelaterat utbyte, ett starkt självförtroende och/eller struktur på sin vardag (se tablå 3).

Tablå 3 Vad arbetsgivare ansåg att medlemmar fick ut av deras övergångsarbeten

Medlemmars utbyte	Vilka arbetsgivare som uppgav respektive svar
Socialt utbyte	Arbetsgivare: I, III & IV
Arbetsrelaterat utbyte	Arbetsgivare: I, II & V
Starkt självförtroende	Arbetsgivare: II, III & IV
Struktur på vardagen	Arbetsgivare: I & III

11.1.1 Socialt utbyte

Några arbetsgivare betonade vikten av medlemmarnas sociala utbyte på arbetsplatsen. De förklarade att detta handlade om allt från att sitta med på fikaraster och umgås med sina nya arbetskamrater, till att lära sig att arbeta i lag och samarbeta med andra. Arbetsgivarna hade noterat hur medlemmar blev alltmer delaktiga i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen under anställningens gång. Följande intervjuutdrag illustrerar hur detta kunde gå till:

När han [den anställde medlemmen] kom hit så såg man att han såg väldigt deprimerad ut. Han var klädd på ett speciellt sätt som man kanske skulle kunna uppfatta som slarvigt. Sen ser man efter ett tag att personen kommer in i gruppen. Då förändras hela sättet att klä sig och sättet att vara. Man blir mer öppen, nervositeten försvinner - ja, som killar är. Det var en kille som började snacka om tjejer och helt plötsligt så var han en i gänget. Om du hade kommit in efter tre fyra månader så hade du inte tänkt på att han inte hörde dit. Första gången hade man kanske tänkt att det var en något udda figur. (Arbetsgivare IV)

11.1.2 Arbetsrelaterat utbyte

Arbetsgivare som tog upp denna aspekt betonade framförallt vikten av att medlemmar fick en meningsfull sysselsättning och fick komma ut i arbetslivet. En av dem tog dessutom upp att anställningen var en möjlighet för dessa personer att skaffa referenser. Han/hon tillade att; ”skulle till exempel [nämner namnet på en medlem] söka ett annat jobb och uppge mig som referens så skulle jag så klart ge honom väldigt goda vitsord” (Arbetsgivare V).

11.1.3 Stärkt självförtroende

En tredje aspekt som arbetsgivarna hade lagt märke till var att anställda medlemmars självförtroende stärktes av att de klarade av sitt arbete och gjorde bra ifrån sig på arbetsplatsen. Arbetsgivarna betonade att arbetskolllegorna på arbetsplatsen spelade en viktig roll i detta avseende. De försökte uppmuntra medlemmar i deras arbete och hjälpa dem att ”bygga upp deras självförtroende, att de klarar detta”, som en av dem (III) uttryckte det.

¹¹⁷ Tyngdpunkten läggs vid de erfarenheter som gjordes under EU-projektet.

11.1.4 Struktur på sin vardag

Avslutningsvis betonade ett par arbetsgivare vikten av att medlemmar fick struktur på sin vardag – att de skulle gå upp på morgonen, vara i tid på arbetet och dessutom vara hela och rena när de kom. De trodde att detta hade en stor betydelse för dem som inte hade arbetat på länge.

11.2 Vad medlemmar fick ut av sitt övergångsarbete – positiva och negativa erfarenheter

Det visade sig att intervjuade arbetsgivare lyckades fånga det som var betydelsefullt för merparten av dem som deltog i åtgärden. I tabell 15 finner vi ytterligare några aspekter som belystes av medlemmarna.

Tabell 15 Vad medlemmar fick ut av att vara anställda på ett övergångsarbete¹

Utbyte	Antal (n = 24)
Inverkan på självförtroende/ökad självkänedom ²	21
Arbetsrelaterat utbyte	19
Socialt utbyte	15
Struktur på vardagen	13
Ekonomiskt utbyte	10
Började gå vidare med sitt liv och se en framtid	10
Hälsorelaterat utbyte	4
Övriga erfarenheter	12

¹ I denna tabell sammanställs medlemmars svar på vad de fick ut av sina övergångsarbeten, vad anställningen kom att betyda för dem samt deras egna sammanfattningar av de erfarenheter som de gjorde under deras anställning.

² Samtliga teman bygger på vad medlemmarna själva tog upp, med ett undantag. Under intervjutillfället ställdes det en explicit fråga om medlemmen ansåg att övergångsarbetet inverkade på hans/hennes självförtroende/självbild. När medlemmar svarade på denna fråga framkom det att ytterligare två medlemmar ansåg att anställningen hade inverkat på deras självförtroende. Detta finns också medtaget i tabellen ovan.

11.2.1 Inverkan på självförtroende

Jag tror att jag har det gemensamt med alla som är medlemmar här - att självkänslan är under isen av många skäl. Att man inte arbetar är väl en sak. Att man har varit psykiskt sjuk är en sak. Att man är fattig, det är inte så lätt heller. (Tova)

Ovanstående intervjuutdrag fångar något som flera medlemmar återkom till – att de hade förlorat tron på sig själva. I flera fall kom övergångsarbetet att fylla en viktig funktion i detta avseende. Genom att återupptäcka sin egen förmåga och kapacitet började medlemmar att återfå tron på sig själva.

Nästan samtliga medlemmar tog upp att deras deltagande i åtgärden hade inverkat på deras självförtroende. Bland dem som fullföljde sin anställning bidrog åtgärden till ett stärkt självförtroende. I övriga fall varierade det i vilken utsträckning och på vilket sätt anställningen hade påverkat medlemmens självförtroende.

Det som främst bidrog till att medlemmars självförtroende *stärktes* var att de fick bekräftelse på att de klarade av att lönearbeta och/eller att de fungerade socialt på en "vanlig" arbetsplats. Till att börja med sågs lönen som ett officiellt erkännande på att de klarade av sitt arbete, och faktumet att de gjorde "rätt för sig" – att de arbetade och bidrog till sin egen försörjning - bidrog också till att de fick en mer positiv självbild. I flera fall betonades även vikten av den uppmuntran och uppskattning som de erhöll av dem som arbetade på arbetsplatsen. Detta sågs dels som en bekräftelse på att de klarade av sitt arbete, och dels som en bekräftelse på att de klarade av det sociala umgänget med arbetskollegorna. Det senare förstärktes ytterligare av att de blev accepterade på arbetsplatsen och blev delaktiga i den gemenskap som rådde där. Detta fick medlemmar att inse att de inte avvek från andra i den utsträckning som de tidigare hade föreställt sig och att de faktiskt dög som de var. I ett fall upplevde medlemmen (Gunilla) att

hon därigenom återfick sitt "människovärde". I en del fall krävdes det dock att medlemmarna var ute på flera övergångsarbeten innan de kunde känna sig någorlunda trygga och säkra i deras relation till andra ("normala" människor).

Förutom stärkt självförtroende medförde åtgärden dessutom att vissa medlemmar fick en *ökad självkänedom*. De blev medvetna om sina förtjänster och brister, liksom vad de behövde bli bättre på att hantera. I vissa fall var detta relaterat till deras arbetsförmåga. I andra fall handlade det mer om deras sociala förmåga.

Slutligen finner vi ett par exempel där åtgärden fick *en negativ inverkan* på medlemmarnas självförtroende. Dessa medlemmar berättade att de återfick en viss tro på sig själva i början av deras anställning, men detta ändrades i negativ riktning när de fick avbryta sin anställning. I det ena fallet avbröts anställningen på grund av att medlemmen inte ansågs hålla ett tillräckligt högt arbetstempo. I det andra fallet valde medlemmen att avbryta sin anställning på grund av att arbetssituationen kändes allt svårare för henne att hantera. I båda dessa fall resulterade avbrottet i ett försämrat självförtroende, eftersom de insåg att de klarade av mindre än vad de tidigare hade trott.

11.2.2 Arbetsrelaterat utbyte

Inom ramen för detta tema var det framförallt det positiva med att *få komma ut i det reguljära arbetslivet* som framhölls av medlemmarna. De som fullföljde sin anställning betonade i regel fördelarna med att de erhöll arbetserfarenhet, arbetsträning, samt användbara meriter, intyg och referenser, medan de som avbröt sin anställning oftast tog upp fördelen med att de fick möjlighet att pröva sin arbetsförmåga. Nedan följer en genomgång av hur medlemmarna resonerade kring detta.

Vikten av att erhålla *ökad arbetserfarenhet* betonades både av dem som saknade och inte saknade tidigare arbetserfarenhet. För dem som inte hade lönearbetat innan var det betydelsefullt att få prova på detta. Det förekom också medlemmar som saknade arbetserfarenhet inom det yrkesområde som de var utbildade till. För några av dem blev övergångsarbetet ett tillfälle att skaffa denna erfarenhet. De underströk att detta ökade deras möjlighet att få ett arbete inom sitt eget yrkesområde. Andra medlemmar betonade fördelen med att få prova på nya arbetsuppgifter. De ansåg att detta breddade deras tidigare arbetserfarenhet och ökade deras valmöjligheter när de skulle ta steget ut på arbetsmarknaden. Intervjuade medlemmar poängterade dock att det inte enbart handlade om att erhålla ökad arbetserfarenhet. Det handlade också om att kunna visa detta för arbetsgivare när de skulle söka arbete på egen hand. De betonade därför vikten av att erhålla *intyg och referenser* som de sedan kunde använda i detta syfte. Någon medlem (Jonas) tillade dessutom att det var en stor fördel att kunna visa upp att han hade arbetat under senare tid och inte enbart varit sjukskriven under en längre sammanhängande period.

Tidigare i rapporten kunde vi läsa att medlemmar uppgav olika saker som de behövde *träna* på när de skulle ut på ett övergångsarbete. Detta återspeglades i deras svar på vad de fick ut av sina anställningar. De tog upp olika saker som de fick träna på, och de berättade om de framsteg som de hade gjort under anställningens gång. Exempelvis berättade en medlem (Bernt) att det var en utmaning för honom att gå till arbetet varje dag under en längre och sammanhängande tidsperiod. Han förklarade att detta var ett stort och viktigt steg för honom, eftersom han inte hade arbetat på över tio år. Ett annat exempel en medlem (Per) som konfronterade och övervann olika rädslor som han bar på. I början inverkade dessa rädslor på hans förmåga att utföra vissa arbetsuppgifter (som t ex att svara i telefon). Efterhand kändes dessa uppgifter allt enklare att utföra, och han konstaterade att "man kan alltså klara av och vänja sig vid svåra saker". Det var flera medlemmar som upplevde att deras arbete kändes allt

enklare efterhand. De berättade om hur de lärde sig hantera sin arbetssituation och successivt kände sig alltmer kompetenta i sitt arbete. För några av dem innebar detta att de började fatta egna beslut i olika situationer som uppstod i arbetet, medan andra medlemmar berättade att de i högre utsträckning klarade av att hantera den stress som uppstod när det var extra mycket att göra på deras arbete.

För flera av dem som deltog i åtgärden var det av stor vikt att de fick möjlighet att *pröva sin arbetsförmåga* i det reguljära arbetslivet. I det föregående avsnittet kunde vi läsa att flertalet av dem som deltog i åtgärden kom underfund med att de klarade av mer än vad de tidigare hade trott, medan ett par av dem kom fram till det motsatta.

Slutligen framhöll några medlemmar betydelsen av arbetet i sig. Någon medlem (Rasmus) betonade fördelen med att arbeta - att bli fysiskt trött av sitt arbete gjorde att "allt smakade bättre". I övrigt betones det positiva med att få göra något meningsfullt på dagarna. En medlem (Kurt) poängterade att detta ökade hans "livskvalité". Det förekom dock några medlemmar som återigen tog upp en viss kritik mot sina arbetsuppgifter. Ett par av dem saknade intellektuell utmaning och stimulans, medan andra (som avbröt sin anställning) ansåg att arbetet var alltför stressigt och fysiskt krävande.

11.2.3 Socialt utbyte

Den sociala aspekten av att komma ut och arbeta var något som många medlemmar återkom till under intervjutillfällena. Flera av dem hade tillbringat långa perioder inom psykiatri och på Fontänhuset. Inför ett övergångsarbete ställde de sig frågor som: Vad pratar man om på en arbetsplats? Hur umgås man under en fikarast? Hur mycket ska man lämna ut om sig själv och sin "sjukdomshistoria"? Det visade sig att merparten medlemmar framhöll att social träning, och möjligheten att få träffa andra människor, var en av de största behållningarna av att delta i åtgärden. Vikten av den sociala aspekten illustreras i följande intervjuutdrag:

Något som var mycket viktigt och väsentligt var social kompetens och förmågan att fungera på en arbetsplats och i förhållande till andra människor utan att vara i en vårdssituation som man annars har varit van vid dom sista tio åren/.../socialt umgänge på arbetsplatsen tror jag är en av dom viktigaste bitarna när det gäller övergångsarbete. Att lära sig att vara medveten om att man är delaktig i ett socialt sammanhang. Det tror jag är en sak som man har svårt för när man är isolerad. Det är just detta att bryta sin isolering/.../det är jättetufft att bara relatera till människor som man inte längre kan definiera sig utifrån. Den definitionsbasen finns inom huset. När man är ute på ett ÖA så kan man inte längre relatera till människor p g a att dom haft den eller den krisen eller störningen. Man är tvungen att relatera till dem som enbart person och individ. Det är man inte riktigt van vid. (Hjalmar)

I det här fallet insåg intervjupersonen att medlemmar bygger upp hela sin sociala tillvaro kring Fontänhuset. Hjalmar ställde sig frågan om vad som skulle hända om klubbhuset stängde. Detta fick honom att inse vikten av att bygga upp ett socialt nätverk utanför klubbhuset.

Medlemmar som berörde den sociala aspekten av att delta i åtgärden framhöll det positiva med att det rådde en *god stämning och gemenskap på arbetsplatsen* och att de fick vara en del av detta. Några av dem berättade exempelvis om hur roligt de hade tillsammans med sina arbetskamrater - de skämtade och skattade ihop. Andra medlemmar beskrev hur de lärde sig jargongen på arbetsplatsen och kom in i "det sociala småsnacket".¹¹⁸ Detta fick dem att känna sig delaktiga i gemenskapen bland arbetskollegorna.

Det varierade hur lång tid det tog för medlemmar att åter lära sig hur man umgås med arbetskollegor. *Social träning* visade sig ofta vara en *tidskrävande process*. Medlemmar berättade om

¹¹⁸ Citatet är hämtat från en intervju med Emma.

den osäkerhet som de upplevde när de var ute på sitt första övergångsarbete. Flera av dem insåg därmed att de behövde fortsätta att träna på detta. Exempelvis berättade en av dem följande:

Jag känner att jag skulle behöva den här sociala träningen.

Vad tänker du på då?

Ja, jag har levt mycket ensam och umgåtts med sådana på ytterkanten av tillvaron. Jag har inte umgåtts så mycket med normala människor. Jag skulle behöva mer träning faktiskt. Inte bara i arbetet, utan det finns en social bit i det hela. (Gustav)

Samtidigt som Gustav insåg att han behövde träna mer på den sociala biten kom han också underfund med att "det inte var så stor skillnad mellan mig och andra människor. Jag trodde innan att jag var en utomjordsvarelse som kom någon annanstans ifrån. Sedan försvann dom här sociala rädslorna efterhand. Jag såg väl att vi var ganska lika varandra" (ibid.). Det förekom flera exempel på att medlemmar lyckades övervinna sin (sociala) osäkerhet genom att kämpa vidare och åter utsätta sig för liknande situationer. Dessa medlemmar tog med sig sina (sociala) erfarenheter till nästa arbete och fortsatte sin sociala träning där. Följande intervjuutdrag illustrerar hur detta kunde gå till:

Det första, som var på [nämner namnet på företaget], då var jag fruktansvärt osäker. Då hade jag inte varit ute på ett eget arbete på 11 år. Jag hade nog inte klarat av det om jag inte hade haft stödet från Fontänhuset. Man var osäker på allt när det gällde att vara med arbetskamrater. Själva jobbet var inga problem. Det lärde man sig på några dagar. Det var just det med umgänge med arbetskamrater på fikaraster, hur fort man skulle jobba, vad man skulle prata om och sådant. När man har varit psykiskt dålig länge så är det nästan bara andra som mår psykiskt dåligt som man lär känna, och känner, och detta är nästan det enda som man kan prata om. Så kommer man ut bland de så kallat vanliga och man vet knappt vad man ska säga eller prata om. Sedan kände jag en sådan press, inte från någon annan, utan från mig själv. Jag fick konstiga tankar om att de undrade över vem jag var och att jag var tvungen att redogöra för vem jag var. Att jag var tvungen att redogöra hela mitt liv. Jag visste att de ville nog egentligen inte veta. De var inte så nyfikna, men jag kände så. Därför var det en lättnad när jag slutade. Det var nästan så att man kände att man skulle ställa sig på bordet i fikarummet och berätta och vända ut och in på sig själv. Men det var bara från mig själv. De var väldigt schyssta på arbetsstället – arbetskamrater och arbetsgivare. Så jag slutade där [nämner ett datum]. Då tänkte jag att jag ska aldrig mer ut på något arbete igen. [Jonas berättade om hur han blev övertalad av en handledare på klubbhuset att börja ett nytt övergångsarbete] Då gick det mycket lättare för då hade man fått lite mer självförtroende och jag kunde vara mer avslappnad. Det fungerade bra. Sedan på [nämner ett tredje övergångsarbete]/.../där var det inga problem alls. Där kände jag ingen press. (Jonas)

Det var flera medlemmar som vittnade om hur de successivt blev alltmer säkra och avslappnade i det sociala umgänget på arbetsplatsen – i vissa fall skedde detta under en anställning, i andra fall krävdes det att medlemmen var ute på flera övergångsarbeten.

11.2.4 Struktur på sin vardag

Ett fjärde tema som medlemmar återkom till var att arbetet medförde en viss struktur på deras vardag. De som tog upp detta betonade fördelen med att ha någonstans att gå varje dag och att ha tider att passa. Därmed lades också grunden för nya rutiner – att gå upp i tid på morgonen och bryta vanan att "bara sitta hemma".¹¹⁹ Exempelvis berättade en medlem (Eskil) att innan han deltog i åtgärden så visste han inte riktigt vad han skulle göra på dagarna. Det slutade oftast med att han stannade hemma. När han deltog i åtgärden kom han hemifrån fyra till fem timmar varje vardag. Detta hjälpte honom att bryta den isolering som han befann sig i. Att komma igång med något kunde även ha andra fördelar, som t ex en positiv inverkan på humöret och mer energi av att vara aktiv. Anställda medlemmar upptäckte att de hann med mer trots att de fick mindre fritid. De började dessutom att uppskatta och njuta mer av sin fritid, eller som en av dem uttryckte det:

¹¹⁹ Citatet är hämtat från en intervju med Ove.

Så vet man att när det är helg så är det helg. Det har jag nog saknat. Innan var jag ledig så mycket att ledigheten blev ett problem. Nu uppskattar jag ledigheten på ett helt annat sätt och det känns som att man har förtjänat det på något sätt. (Emma)

I ett fall konstaterade medlemmen (Hjalmar) att han gick ”från total kaos till total ordning”. Hjalmar förklarade att övergångsarbetet innebar att han fick struktur på sin vardag. Detta medförde i sin tur att han också började få ordning på sitt liv. Det var inte alltid utfallet blev såhär positivt, och det var heller inte alla medlemmar som lyckades skapa dessa rutiner. En medlem (Tova) betonade att detta krävde både tid och viss kontinuitet.¹²⁰ De som lyckades med detta verkade dock hålla fast vid sina nya rutiner även efter deras anställning hade upphört. Detta illustreras bland annat i följande intervjuutdrag:

Det har varit ett visst tvång att gå dit fyra timmar. Det kunde kännas jobbigt periodvis, men det var något som var bra ändå på något sätt. Det har jag märkt sedan jag slutade övergångsarbetet. Jag började kunna komma upp på morgnarna. Det har man nytta av. (Gustav)

11.2.5 En början till att gå vidare med sitt liv

Flera medlemmar upplevde att åtgärden *satte igång tankar om hur de skulle kunna gå vidare med sitt liv*. De berättade att de tidigare hade haft svårt för att ta tag i sin situation och att de ofta lät andra fatta beslut åt dem. Följande citat visar hur de kunde hamna i en sådan situation:

Det är många som har haft kontakt med psykiatrin och har berövats de grundläggande målen som är så viktiga i livet. Det påpekas hela tiden att det är väldigt viktigt att man är försiktig. Att man är lugn och sansad. Man får inte ta för mycket strid. Det är inte bra i vårdsektorn, inom psykiatrin, för det kan missuppfattas... (Hjalmar)

När dessa medlemmar var ute på sina övergångsarbeten fick de ”en kick av att börja arbeta”.¹²¹ De fick ”positiva impulser” om vad de kunde göra i framtiden.¹²² De upptäckte att det fanns ett liv utanför Fontänhuset – att det fanns andra alternativ för dem än att stanna kvar på klubbhuset. De återfick också viljan att ”ta kontroll” över sina liv. De insåg att i stället för att låta andra besluta över deras liv skulle de själva fatta dessa beslut.

Förutom att återfå viljan att gå vidare med sitt liv upptäckte de också att det faktiskt var *möjligt* för dem *att förändra sin situation*.¹²³ Övergångsarbetet blev en vändpunkt i deras liv – från att ha tillbringat större delen av sin tid på Fontänhuset och i hemmet (och se detta som deras enda alternativ) till att i stället gå vidare med sina liv och göra något annat. Flera medlemmar använde ordet ”språngbräda” för att illustrera hur övergångsarbetet blev en övergång till något annat. Åtgärden fick dem att våga gå vidare med sina liv och söka sig utanför klubbhuset. Det förekom också flera exempel på att medlemmar sedermera realiserade sina planer på att förändra sin situation. Låt oss titta på några av dessa exempel. I ett fall kom medlemmen (Hjalmar) underfund med att han skulle studera vidare för att sedan kunna arbeta med något som han var intresserad av. I ett annat fall berättade medlemmen (Emma) att hon länge hade funderat över att börja studera, men det hade känts som ett alltför stort steg för henne att ta. När Emma deltog i åtgärden förändrades hennes syn på detta. Att börja studera kändes inte längre som ett ”oövervinnligt” steg att ta. I båda dessa fall resulterade åtgärden i att medlemmarna började att studera efter de hade fullföljt sina anställningar. I ett tredje fall upptäckte medlemmen att det var möjligt för honom att åter ”få ett eget arbete”. Detta var något som han hade velat under en längre tid, men som han inte hade trott var möjligt. Övergångsarbetet fick

¹²⁰ Detta förklarar delvis varför det främst var medlemmar som fullföljde sina anställningar som tog upp att åtgärden medförde att de fick struktur på sin vardag.

¹²¹ Citatet är hämtat från intervjuer med Tova och Sven.

¹²² Citatet är hämtat från en intervju med Nils.

¹²³ Det var framförallt medlemmar som fullföljde (större delen av) anställningsperioden på något eller några övergångsarbeten som tog upp att åtgärden fick denna inverkan.

honom att inse att detta inte var lika "avlägsset" som han tidigare hade trott. Ett tag efter han hade slutat sitt övergångsarbete fick han också ett "eget arbete".

11.2.6 Ekonomiskt utbyte

Intervjuade medlemmar belyste ekonomiska för- och nackdelar med delta i åtgärden. Det var framförallt medlemmar som inte fullföljde sin anställning som tog upp denna aspekt, medan övriga medlemmar huvudsakligen berörde andra aspekter.

Tidigare i detta kapitel kunde vi läsa att medlemmar framhöll det *positiva* med att få betalt för sitt arbete. De såg detta som ett erkännande på att de klarade av att arbeta, och det fick dem att känna att de gjorde rätt för sig. De bidrog till sin egen försörjning och kunde samtidigt bidra med något till samhället, exempelvis genom att betala skatt. Utöver detta framhöll en del medlemmar det *positiva* med att de fick möjlighet att tjäna lite extra pengar. Några av dem berättade också om vad de använde dessa pengar till. I ett par fall möblerade medlemmarna sin lägenhet. En av dem tillade att han därmed slapp söka ekonomisk bistånd till detta från socialtjänsten. I något annat fall fick medlemmen (Bernt) möjlighet att spendera mer pengar på sitt barn - köpa presenter och sådant som han tidigare inte hade haft råd med.

Det framkom också vissa ekonomiska *nackdelar* med att delta i åtgärden. Till att börja med poängterade ett par medlemmar att deras lön på övergångsarbetet var väldigt låg och att lönen medförde reducerade bidrag. De fick dessutom ökade utgifter i samband med att de började arbeta, som till exempel transport till och från arbetet. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att detta medförde att en medlem (Rolf) valde att avbryta sin anställning. Utöver detta visade det sig kunna uppstå vissa ekonomiska problem samt missförstånd med de myndigheter som administrerade medlemmarnas sociala förmåner. I ett fall uppstod det problem med medlemmens kvarskatt. Detta löste sig till slut, eftersom medlemmen var förutseende och lade undan en del av sin lön under sin anställning. I ett annat fall erhöll medlemmen dubbla utbetalningar av sin sjukpenning och lön, trots att försäkringskassan hade informerats om att medlemmen hade börjat arbeta.¹²⁴ För att reda ut denna situation fick medlemmen ringa en del samtal och ordna med återbetalning.

11.2.7 Hälsorelaterat utbyte

Ett sista tema utgjordes av att övergångsarbetet fick en *positiv inverkan på medlemmars hälsa*. De som tog upp detta menade att åtgärden fick dem att inse hur viktigt det var att inte ge vika för sin sjukdom utan i stället kämpa mot den. Så här resonerade exempelvis en av dem:

När man har varit borta från arbetsmarknaden [nämner att han har varit borta från arbetsmarknaden i ungefär tio år] så får man inställningen av uppgivenhet. Man har nästan bejakt den delen av sig själv. Man bejakar den delen som vi alla brukar kalla är den sjuka delen. Man går nästan in i en form av rollspel där det är väldigt väsentligt att vara utanför på något sätt./.../övergångsarbetet har ju fått en att inse vad som är väsentligt för att man ska kunna må bra och kunna fungera. (Hjalmar)

För dessa medlemmar blev åtgärden någon form av hjälp till självhjälp. De fick kraft att ta tag i sin situation och i viss mån behandla sig själva. Exempelvis lärde sig en av dem (Jenny) att inte ge vika för sin ångest. Jenny kom underfund med att om hon stannade kvar på arbetet och uthärdade sin ångest så gick den till slut över. Detta fick henne att må allt bättre under sin anställning. Vid uppföljningsintervjun (ett halvår senare) konstaterade hon att detta hade hållit i sig. Ett annat exempel var en medlem (Bernt) som beskrev hur arbetet och gemenskapen på arbets-

¹²⁴ I det här fallet skulle sjukpenningen ha reducerats med 50 procent under anställningen på grund av att medlemmen arbetade halvtid.

platsen fungerade som "medicin" för honom. Han ansåg att åtgärden bidrog till att han blev frisk.

11.2.8 Övriga erfarenheter

I det föregående kapitlet kunde vi läsa att övergångsarbetet kunde ha en positiv inverkan på medlemmars hälsa. I ett par fall blev åtgärden *en väg ut från psykiatrin* i bokstavlig bemärkelse. När de började sitt övergångsarbete var de (tvångs)intagna på en psykiatrisk klinik. När de deltog i åtgärden fick de permission för att kunna gå till sina arbeten. Genom att sköta sina övergångsarbeten kunde de visa att de var friska och klarade av att arbeta. Detta bidrog till att de så småningom blev utskrivna.

I ett tidigare avsnitt kunde vi läsa att en medlem avbröt tre anställningar under projektiden – två av dem avbröts på grund av att övergångsarbetet upphörde, medan medlemmen själv avbröt en anställning på grund av att arbetstempot på arbetsplatsen var för högt. Den här medlemmen tog upp att han/hon därefter inte fick något nytt erbjudande om att delta i åtgärden, vilket upplevdes som en bekräftelse på att han/hon hade misslyckats på sina övergångsarbeten.

11.3 Övergångsarbetets betydelse för medlemmars omgivning

Hittills har vi kunnat läsa om vilken betydelse åtgärden fick för medlemmarna personligen. Under intervjuerna ställdes det även en fråga om de ansåg att anställningen fick någon betydelse för deras omgivning. Knappt varannan medlem ansåg att det var svårt att svara på denna fråga. Flertalet av dem hade avbrutit sin anställning. De tyckte att de hade deltagit i åtgärden för kort tid för att kunna uttala sig om detta. Ett par andra medlemmar påpekade att de inte visste vem det skulle påverka i så fall. De hade inte något direkt kontakt med sin familj, och de hade heller inte någon direkt vänskapskrets.

I övriga fall uppgav medlemmarna att de möttes av *positiva reaktioner* från sin omgivning när de var ute på ett övergångsarbete. Deras deltagande i åtgärden var framförallt betydelsefullt för deras *familj och anhöriga*. Det gav dem nytt hopp om att personen ifråga var "på väg tillbaka".¹²⁵ Det var också ett sätt för dem att visa vad de gick för – "Jag visade pappa att jag klarade av det", som en medlem (Gunvor) uttryckte det. Övergångsarbetet visade sig också vara betydelsefullt för medlemmarnas relation till sina barn. Genom att delta i åtgärden blev det möjligt för dem att; (I) köpa saker och presenter till sina barn, (II) visa sina barn att de tog sitt ansvar och arbetade för sin försörjning, och (III) i högre utsträckning orka med att vara förälder och ta hand om sina barn, eftersom de mådde bättre och fick mer energi av att komma igång. Det var enbart i ett fall som medlemmen (Kurt) möttes av negativa reaktioner från sin familj, eller närmare bestämt av sin äkta hälft. Kurts fru ville att han skulle vara hemma hos henne i stället. Själv tyckte han dock att anställningen fick en positiv inverkan på deras relation, eftersom det tärde på relationen när båda gick hemma. Utöver detta möttes ett par medlemmar av positiva reaktioner från sin *vännskapskrets*. I det ena fallet hade medlemmens (Per) vänner "pepprat" honom när han var ute på sitt arbete. De var glada för hans skull och berömde honom för att det gick bra. I det andra fallet konstaterade medlemmens (Sven) vänner att han verkade piggare, men samtidigt lugnare i sitt sätt att vara när han deltog i åtgärden. Avslutningsvis fann några medlemmar att deras anställning hade en positiv inverkan på deras relationer till *myndigheter och andra samhällsinstanser*. För dem som var intagna på en rättspsykiatrisk avdelning (och dömda med särskild prövning) inverkade anställningen på hur läkare (och länsrätten) såg på deras situation. I ett annat fall resulterade anställningen i att myndigheter insåg "att de har varit inne på fel väg". För denna medlem (Hjalmar) hade den utstakade vägen varit att han

¹²⁵ Citatet är hämtat från en intervju med Jonas.

skulle förtidspensioneras. Efter övergångsarbetet tog detta en annan vändning, vilket vi kan läsa mer om i nästa kapitel.

11.4 Medlemmars bedömning av tillämpad metodik

Så gott som samtliga medlemmar som deltog i åtgärden uppgav att övergångsarbete var en (mycket) lämplig metod för att återgå till ett aktivt arbetsliv.¹²⁶ De fann att åtgärden förberedde dem inför att ta steget ut på arbetsmarknaden och att detta steg därmed inte längre kändes lika stort för dem att ta. Vidare underströk de vikten av vissa centrala delar av arbetsmetoden – att det var en stegvis anpassning till arbetslivet, att de fick möjlighet att erhålla arbetsträning under så normala arbetsförhållanden som möjligt, att arbetet/anställningen var utformad för att passa deras situation, samt att de erhöll det stöd som de var behov av för att ta detta steg. Nedan följer en kort genomgång av hur de resonerade kring dessa aspekter.

11.4.1 (Åter)anpassning till arbetslivet – en läroprocess

Man börjar här och det är också arbetsträning. Det är knappast troligt att man klarar av ett övergångsarbete på en gång för det är en viss träning till det som behövs. Sen är övergångsarbete i sig en träning till arbete/.../det är mycket smart egentligen.

På vilket sätt tycker du det är smart?

Ja, om man tänker en vanlig arbetsplats där man blir anställd, om det är så att man misslyckas där, så kanske dom skriver att man legat efter. Då har man svårt att få fler jobb. Men vi kan ju inte misslyckas direkt. Om man inte klarar av övergångsarbetet den första gången så kan man komma igen en annan gång. Under tiden går man här i huset och får träna till nästa gång/.../Sen har det också med kondition att göra på något sätt. Jag menar oavsett om det varar fyra eller fem timmar så ska man ändå orka jobba hela tiden. Sen ska man lära sig att vara lite självständig också när man lärt sig arbetet...det har att göra med disciplin. Har man inte jobbat på många år så är det lätt att man inte orkar, att man bara orkar ett par dagar och sen så orkar man inte mer. Så man måste ha den styrkan att tvinga sig fram. Det tror jag att man kan träna sig till i huset. Sen är det just detta att man kan komma igen om man inte klarar av ett övergångsarbete. Då kan man ta ett en annan gång. Det finns ingen tid som man ska klara av det på utan man har två år eller fem år eller så. Man får den tid det tar. (Bernt)

Ovanstående citat fångar hur de som deltog i åtgärden resonerade kring denna aspekt. Till att börja med framhölls vikten av att få *börja sin arbetsträning på Fontänhuset*.¹²⁷ Samtidigt poängterade de att en av åtgärdens främsta fördelar var att de därefter fick möjlighet att gå vidare i sin utveckling genom att träna och pröva sin arbetsförmåga (liksom sina sociala färdigheter) *i det reguljära arbetslivet*, och därigenom få *arbetsintyg och referenser* som de sedan kunde visa upp för arbetsgivare (se bilaga 8). Detta medförde i sin tur att de blev säkrare på sig själva och sin förmåga att hantera en arbetssituation (arbetsmässigt och socialt).¹²⁸ Flera av dem poängterade också betydelsen av att det togs hänsyn till att detta ofta var en *lång och krävande process*. En del av dem berättade om hur de hade utvecklats för varje arbete som de hade varit ute på. De hade successivt blivit allt bättre på att hantera en arbetssituation. I andra fall befann sig medlemmarna mitt i denna process vid intervjutillfället. För dem var det avgörande att få möjlighet att erhålla ytterligare arbetsträning. Det förekom också ett fåtal medlemmar som in-

¹²⁶ Några av dem var tveksamma till huruvida metoden var lämplig eller ej när de var ute på sina övergångsarbete. Efter att ha fullföljt sin anställning ansåg de dock att det var en lämplig arbetsmetod. Det var enbart en medlem som avvek från detta. Denna medlem tyckte att det var svårt att uttala sig om detta, eftersom han inte hade fullföljt någon anställning.

¹²⁷ Detta har även accentuerats i andra studier. Exempelvis visade en studie (på Fountain House i New York) att medlemmar som spenderade mer tid på klubbhuset innan de började sitt första övergångsarbete kom att arbeta fler dagar under deras anställningsperiod jämfört med dem som hade spenderat mindre tid på klubbhuset (Macias *et al.*, årtal saknas).

¹²⁸ Förutom i ett par fall där medlemmar fick avbryta sin anställning på grund av att det inte klarade av arbetet. Tidigare i rapporten kunde vi läsa att i dessa fall så fick detta en negativ inverkan på medlemmarnas självförtroende.

såg att de inte var redo för att återgå till ett aktivt arbetsliv. De avbröt sin anställning och återgick i stället till att delta i arbetet på klubbhuset. Samtidigt hade de i regel ambitionen att så småningom göra ett nytt försök på ett övergångsarbete. De ansåg att det var en stor fördel att de hade möjlighet att göra det, trots att de hade avbrutit sin tidigare anställning.

Samtidigt som medlemmar framhöll det positiva med att de fick möjlighet att komma ut på flera övergångsarbeten så påpekade ett par av dem att detta också medförde en *risk att fastna i denna fas*, d v s att medlemmar var ute på övergångsarbete efter övergångsarbete i stället för att gå vidare med sina liv. Dessa medlemmar betonade vikten av att denna typ av arbete var en övergång till något annat - medlemmar skulle fortsätta att utvecklas och ta nya steg efter att ha varit ute på ett övergångsarbete. De menade att det var viktigt att Fontänhuset var tydlig med att förmedla detta till sina medlemmar.

11.4.2 Arbetets och anställningens utformning

När medlemmar skulle bedöma om arbetsmetoden var lämplig eller ej så tog en del av dem upp vikten av *arbetets karaktär*. Att arbetet var av nybörjarkaraktär visade sig vara viktigt för flera medlemmar, eftersom det var flera saker som de behövde träna på när de kom ut i det reguljära arbetslivet. Samtidigt föreföll detta vara den aspekt av arbetsmetoden som flest medlemmar var kritiska till. Deras kritik riktades mot att samtliga övergångsarbeten utgjordes av okvalificerade arbetsuppgifter. Några av dem medgav att det var lämpligt med enkla arbetsuppgifter till en början, men de betonade att därefter borde det finnas möjligheter för dem att utvecklas i sitt arbete. Det framkom två förslag på hur detta skulle kunna genomföras. Det första förslaget utgjordes av att mer kvalificerade arbetsuppgifter lades till efterhand. Det andra förslaget var att klubbhuset skulle ha ett mer varierat utbud som även inkluderade arbete av mer avancerad art. Problemet med dessa förslag var att det skulle bli krävande för klubbhuset att driva dessa arbeten.

Intervjuade medlemmar kommenterade även tillämpad *anställningsform*. De som deltog i åtgärden var nöjda med att arbetet var på *deltid*. De ansåg att det skulle ha varit svårt för dem att klara av ett heltidsarbete, i alla fall till en början. Samtidigt tillade en av dem att det var "väsentligt att det är minst en halvtid för att man måste också lära sig det här med att klara stress och strukturera, att hålla tider och att sköta sig på alla möjliga sätt och vis. Det är man inte van vid" (Hjalmar).

När det gällde anställningens *tidsbegränsning* fann medlemmar både för- och nackdelar med den. En fördel var att de såg ett slut på sin anställning. Några av dem menade att deras arbetsituation därmed kändes mer hanterbar. De hade känt sig osäkra på om de skulle klara av att arbeta under en längre tid, och de betonade att de inte hade påbörjat denna typ av anställning om de inte hade vetat att det gällde en begränsad tid. När det gällde längden av anställningsperioden framhöll några medlemmar att det var lagom att vara ute på ett övergångsarbete i sex till nio månader. Andra medlemmar ansåg att det borde finnas utrymme för ytterligare förlängning. De önskade att de skulle kunna fortsätta att arbeta på samma arbetsplats i två till tre år för att få tid på sig att utvecklas i sitt arbete. De föreslog dessutom att det borde finnas möjlighet att lägga till nya arbetsuppgifter efterhand.

Intervjuade medlemmar belyste även ett par problem med att *arbetet skulle lämnas över till nästa medlem* när anställningen upphörde. Det första problemet handlade om att ta över arbetet efter någon som inte hade skött arbetet så bra. Ett par medlemmar berättade om hur de inledningsvis möttes av misstänksamhet av dem som arbetade där på grund av detta. Ett annat problem var att medlemmen inte fick möjlighet till fortsatt anställning. Några medlemmar ansåg att deras enda möjlighet att få ett arbete var om de fick in en fot på någon arbetsplats och kunde visa vad de gick för. Detta motverkades av anställningens utformning och faktumet att

arbetet tillhörde klubbhuset. Detta sågs också som en nackdel med övergångsarbete jämfört med andra åtgärder (där detta var möjligt). Inom ramen för denna studie framkom det dock ett fall där medlemmens anställning på ett övergångsarbete övergick i en reguljär anställning (se under lönearbete i avsnitt 12.3.1).

11.4.3 Stöd och kontinuerlig uppföljning

Medlemmar som deltog i åtgärden betonade att kombinationen av att det ställdes samma krav på dem som på övrig personal, och att det samtidigt fanns utrymme för dem att få extra hjälp, var en av åtgärdens främsta styrkor. Därmed blev deras start i det reguljära arbetslivet "lite mjukare".¹²⁹ Följande citat fångar hur medlemmar betonade vikten av Fontänhusets stöd när de skulle motivera varför de ansåg att övergångsarbete var en lämplig metod:

Ja, det är att man har möjlighet att få stöd. När man börjar så är det någon som följer med en och stöttar en tills man känner sig trygg att vara där själv...jag tror inte jag hade klarat av att sätta mig på ett övergångsarbete om jag inte hade haft något stöd eller hjälp. Jag tror absolut inte det. Nu tror jag att jag skulle klara det efter [nämner antal övergångsarbete som han har haft, vilket är flera stycken] övergångsarbeten. (Jonas)

Att få denna typ av stöd var något som medlemmar fann vara unikt med övergångsarbete jämfört med andra åtgärder som de hade deltagit i (se bilaga 8). Deras erfarenhet var att olika myndigheter ofta utlovade stöd och hjälp som de sedan inte fick. Exempelvis drog en medlem (Tova) följande slutsats vid intervjutillfället: "[Övergångsarbete] är ett bra sätt att komma igång och att få ett stöd. Det är det. Den möjligheten finns ingen annanstans, så det är en förbaskat bra modell".

Det framkom olika förslag på hur klubbhusets introduktion och stödinsatser för anställda medlemmar skulle kunna vidareutvecklas. Ett förslag var att koppla in personalen på arbetsplatsen när en medlem skulle skolas in på arbetet. Därmed kunde han/hon också få hjälp med att hantera sin (sociala) osäkerhet i början av sin anställning. Ett annat förslag var att problem som uppstod omedelbart skulle tas upp med den anställde medlemmen – antingen av arbetsgivaren eller medlemmens handledare på klubbhuset. Ett tredje förslag var att införa regelbundna uppföljningssamtal med anställda medlemmar - dels för att stämna av hur det fungerade på arbetsplatsen och om det var något stöd som saknades, och dels för att stödja dem i deras utveckling. Dessa samtal skulle antingen föras av handledare på klubbhuset och/eller av en mentor på arbetsplatsen. I övrigt betonade medlemmar framförallt vikten av att handledare lät dem ta eget ansvar för sin situation när de var ute på sina övergångsarbeten, att de visade tilltro till deras förmåga att utföra sitt arbete, samt att de tog hänsyn till att det kunde ta olika lång tid för dem att lära sig arbetet. Några medlemmar betonade också vikten av att få hjälp med att gå vidare med sina liv efter att ha varit ute på ett övergångsarbete. Detta handlade framförallt om att få hjälp med att få ett "eget arbete". Under EU-projektet arbetade Fontänhuset med att utveckla denna typ av stöd. Någon medlem (Karin) tog exempelvis upp att klubbhuset hade börjat samarbeta med olika myndigheter, som t ex AMI och arbetsförmedlingen, för att tillsammans med dem försöka hjälpa medlemmar att gå vidare efter de hade deltagit i åtgärden. Utöver detta kunde medlemmar även vända sig till dem som arbetade på Arbets- och studienheten för att få hjälp med att skriva jobbansökningar och få tillgång till de kontakter som klubbhuset hade etablerat med näringslivet. De som arbetade på arbetsenheten ifråga betonade dock att detta var något som de behövde bli bättre på. Vid uppföljningstillfället förekom det både medlemmar som var nöjda med detta stöd och de som ansåg att det var otillräckligt.

¹²⁹ Citatet är hämtade från en intervju med Emma.

11.5 Arbetsgivares erfarenheter av att ha övergångsarbete

Tidigare i rapporten kunde vi läsa att samtliga (intervjuade) arbetsgivare var mycket nöjda med sitt samarbete med Fontänhuset. Vi har också fått en viss inblick i hur det fungerade med övergångsarbete på de arbetsplatser som dessa arbetsgivare ansvarade för. I det här avsnittet får vi en mer sammanhållen bild av deras erfarenheter av åtgärden.

11.5.1 Hur det har fungerat med anställda medlemmar på arbetsplatsen

Samtliga arbetsgivare betonade att de medlemmar som hade varit anställda hos dem hade utgjorts av väldigt olika individer. Detta upplevdes i regel som något positivt. Samtidigt innebar det också att alla medlemmar inte var lika lämpade för arbetet ifråga - några av dem var inte redo för att börja arbeta, medan andra medlemmar inte passade för arbetet. Därmed kom matchning mellan arbetstagare och arbetsplats ofta att spela en stor roll, dvs att arbetstagaren skulle vara lämplig för arbetet/arbetsplatsen, och vice versa. I ett par fall var arbetsgivarna väldigt nöjda med samtliga medlemmar som hade anställts hos dem:

De har gjort ett väldigt bra val när det gäller oss. Vi är ju inne på nummer tre nu och vi har inte varit missnöjda. Jag tror att folk gillar dem, och jag tror de gillar det själva också – att de utför någonting och är delaktiga i någonting. (Arbetsgivare III)

Vi har aldrig haft några problem med Fontänhuset och vi har aldrig haft några problem med den enskilde medarbetaren. Det har bara varit positivt. Vi kan inte peka på något, som t ex att de inte har skött arbetstider och sådant, utan de har alltid skött allt sådant. Man märker många gånger att de enskilda medlemmarna är väldigt...vad ska man säga...de är rädda om Fontänhusets rykte. De är väldigt måna om att föregå med gott exempel och de känner sig kanske lite av ambassadörer för hela Fontänhuset. Vi har haft jättebra folk hela tiden. Det har varit kanon. (Arbetsgivare IV)

Övriga arbetsgivare konstaterade att det inte hade fungerat med samtliga medlemmar som hade varit anställda hos dem. Ett par av dem betonade att detta tillhörde undantagen. Det var enbart i något enstaka fall som det inte hade fungerat. En av dem tillade dock att Fontänhuset vid något tillfälle hade provat väl många medlemmar innan en anställning ägde rum. Arbetsgivaren (I) poängterade att klubbhuset borde matcha arbetstagare och arbetsplats *innan* medlemmar kom ut till arbetsplatsen för att prova på arbetet. Samtidigt framhöll han/hon att de medlemmar som väl kom att anställas var ”jätteduktiga och utvecklades hela tiden, från blyga försiktiga violer till en i gänget” (Arbetsgivare I). Det var enbart i ett fall som det inte hade fungerat.

I samtliga av de (fyra) fall som har berörts hittills ansåg arbetsgivarna att det generellt hade fungerat väldigt bra med att ha övergångsarbete på deras arbetsplats – mycket bättre än vad de hade vågat hoppas på. De var väldigt nöjda med den arbetskraft som de fick via klubbhuset – de hade knappt någon frånvaro, de skötte sina arbetstider och de var noggranna i sitt arbete. I det femte (och sista fallet) hade arbetsgivaren (V) en något annorlunda uppfattning. I det här fallet infördes åtgärden på två olika arbetsplatser som arbetsgivaren ansvarade för. På den ena arbetsplatsen fungerade det bra med anställda medlemmar, medan det inte fungerade så bra på den andra arbetsplatsen. Arbetsgivaren tyckte att det var svårt att ställa krav på anställda medlemmar, men fann samtidigt att resultatet av arbetet var ”bristande”. Med andra ord uppfyllde anställda medlemmar (på den ena arbetsplatsen) inte de (implicita) krav som ställdes på arbetet. Detta gav i sin tur upphov till ett visst missnöje – både hos arbetsgivaren och hos övrig personal. Arbetsgivaren framförde olika förklaringar till varför det inte hade fungerat i det här fallet. En anledning var att arbetet (och arbetsorganisationen) byggde på att arbetstagaren tog egna initiativ, vilket kanske inte passade alla som kom från Fontänhuset. En annan förklaring var att arbetsgivaren varken hade informerat den anställde medlemmen eller handledare på klubbhuset om att det inte fungerade. Samtidigt tillade arbetsgivaren att han/hon tyckte att det överlag hade fungerat bra med att ha övergångsarbete.

Inom ramen för denna studie framkom det att i samtliga av de fall där inte fungerade så med den anställde medlemmen på arbetsplatsen så avbröts dennes anställning, antingen på med-

lemmens eget, klubbhusets eller arbetsgivarens initiativ. Det visade sig också att alla (intervjuade) arbetsgivare var väldigt nöjda med samtliga av dem som hade fullföljt sin anställning hos dem.

11.5.2 Vad arbetsgivare fann vara positivt respektive negativt med att ha övergångsarbete
Samtliga (intervjuade) arbetsgivare betonade att det var en *fördelaktig anställningsform*. Fördelar som lyftes fram var att det var ett deltidsarbete, det var ett litet risktagande för företaget (arbetstagaren kunde bytas ut om det inte skulle fungera), och arbetet blev alltid utfört. De (fyra) arbetsgivare som var väldigt nöjda med hur det hade fungerat med deras övergångsarbeten tillade att åtgärden gav upphov till ett *ömsesidigt utbyte* - de kunde hjälpa någon samtidigt som de själva fick hjälp. De ansåg dessutom att anställningen var billig i förhållande till vad de fick ut av den. Den femte arbetsgivaren kom fram till motsatt slutsats - "Vi har betalt ut pengar för arbete som skulle kunna bli betydligt bättre utfört" (Arbetsgivare V). Han/hon konstaterade att den främsta fördelen med åtgärden var; "att man har kunnat backa upp de här människorna" (ibid.). Med andra ord var det medlemmens (och klubbhusets) utbyte av anställningen som betonades i detta fall, medan övriga arbetsgivare även tog upp vad företaget och de som arbetade där fick ut av åtgärden.

Det var enbart ett par arbetsgivare som ansåg att det fanns *negativa aspekter* av att ha ett övergångsarbete på deras arbetsplats. Tidigare kunde vi läsa att en arbetsgivare (I) framförde viss kritik mot att klubbhuset hade provat väl många medlemmar på någon arbetsplats innan de hittade någon som var lämplig att anställa. Samma arbetsgivare berättade också att det hade förekommit något fall där det hade uppstått missförstånd kring vem det var som skulle anmäla om en medlem var sjuk. Detta reddes sedermera ut. Arbetsgivaren tillade att det egentligen inte fanns något negativt med att ha ett övergångsarbete på en arbetsplats. Inte ur en arbetsgivares perspektiv. Detta tyckte dock den arbetsgivare som hade erfarenhet av att det inte hade fungerat så bra med åtgärden på en (av två) arbetsplatser. Det som framhölls som negativt var bristande resultat samt de incidenter som hade inträffat när andra medlemmar (än de som var anställda på arbetsplatsen) hade hjälpt till på arbetsplatsen (se avsnitt 9.3.3 där detta diskuteras mer ingående).

11.6 Arbetsgivares bedömning av tillämpad metodik

Samtliga arbetsgivare som intervjuades inom ramen för denna studie var väldigt positiva till övergångsarbete som arbetsmetod och anställningsform – dels ifråga om vad anställda medlemmar kunde få ut av att delta i åtgärden, och dels vad de som arbetsgivare (och deras företag) fick ut av dessa arbeten.¹³⁰ De betonade att anställningsformen var fördelaktig ur ett arbetsgivarperspektiv - de fick möjlighet att deltidsanställa personal, det var ett litet risktagande att införa dessa arbeten och de garanterades att arbetet alltid blev utfört av någon från klubbhuset. De visade sig också vara nöjda med den arbetskraft som klubbhuset försåg dem med, förutom i något enstaka fall. Flertalet av dem ansåg därför att alla parter tjänade på dessa arbeten – den enskilde medlemmen, klubbhuset, personalen på arbetsplatsen, de själva (i egenskap av att vara arbetsgivare) och företaget. Några av dem funderade därför på att utöka sitt samarbete med klubbhuset. De poängterade också att de var övertygade om att det fanns utrymme och intresse för att införa åtgärden på fler företag. De pekade dock på att det var problematiskt att Fontänhuset konkurrerade med myndigheter och deras åtgärder om att få tillträde till arbetsplatser. De framhöll därför vikten av att klubbhuset satsade resurser på att sälja in sin idé hos företag och marknadsföra åtgärden. De var övertygade om att detta skulle ge goda resultat.

¹³⁰ Tidigare i rapporten kunde vi läsa att en arbetsgivare (V) enbart betonade vilka fördelar arbetet hade för den enskilde medlemmen och klubbhuset. Detta var samma arbetsgivare som ansåg att resultatet av arbetet var bristande. Samtliga arbetsgivare tog dock upp att anställningsformen var fördelaktig ur ett arbetsgivarperspektiv.

11.7 Sammanfattning

I det här kapitlet fick vi ta del av medlemmars och arbetsgivares erfarenheter av övergångsarbete, samt deras bedömning av åtgärden som metod för att underlätta (f d) psykiatripatienters återgång till ett aktivt arbetsliv.

Denna studie visar att så gott som samtliga medlemmar som var ute på ett övergångsarbete under projekttiden hade *övervägande positiva erfarenheter* av att delta i åtgärden. I nästan samtliga fall stärktes deras *självförtroende*. De insåg (och fick bekräftelse på) att de klarade av mer än vad de tidigare hade trott.¹³¹ Att komma ut i det reguljära arbetslivet fick även stor betydelse för dem i en rad andra avseenden. I nästan samtliga fall innebar deras anställning ett *arbetsrelaterat utbyte* i form av ökad arbetserfarenhet, arbetsträning i det reguljära arbetslivet, användbara intyg och referenser, möjlighet att pröva sin arbetsförmåga samt meningsfull sysselsättning. Väl så viktigt var den sociala rehabilitering som de genomgick. Merparten av dem som var ute på ett övergångsarbete betonade vikten av det *sociala utbyte* som anställningen innebar - social träning på en arbetsplats, bekräftelse på att de fungerade i ett annat socialt sammanhang än psykiatriin/klubbbuset samt social gemenskap med arbetskollegor. Detta motverkade deras sociala isolering och självbild som socialt avvikande/utslagen. Flera av dem möttes också av positiva reaktioner från sin omgivning (familj, anhöriga, vänner och myndigheter). I flera fall innebar anställningen dessutom att grunden lades för *nya vardagliga rutiner*. Medlemmar kom igång och fick en viss struktur på sin vardag - de gick upp i tid på morgonen, de hade tider att passa och uppgifter att sköta. Detta utgjorde också en viktig del av deras anpassning till ett aktivt arbetsliv.

I kapitlet kunde vi också läsa om ytterligare två aspekter som togs upp av knappt hälften av dem som deltog i åtgärden. Den ena aspekten utgjordes av att övergångsarbetet blev en *vändpunkt* och en "språngbräda" till något annat. I dessa fall upptäckte medlemmarna att det var möjligt för dem att förändra sin situation, och att det fanns alternativ till att spendera sin tid på klubbbuset och i hemmet. De började fundera på hur de kunde förändra sin situation och planera för sin framtid. Det visade sig också att flera av dem satte sina planer i verket efter övergångsarbetet. Den andra aspekten rörde det *ekonomiska utbyte* som anställningen gav upphov till. Att erhålla lön för sitt arbete sågs som ett erkännande på att de klarade av sitt arbete. Det fick dem dessutom att känna att de gjorde rätt för sig - de bidrog till sin egen försörjning och betalade skatt. För flera medlemmar var åtgärden också en chans att tjäna lite extra pengar. Samtidigt framkom det vissa *ekonomiska nackdelar* med att vara ute på ett övergångsarbete - lönen var låg, bidrag reducerades, utgifter ökade (transport till och från arbetet), kvarsatt, och det kunde uppstå en del strul med den myndighet som administrerade den anställde medlemmens sociala förmån.

Slutligen visade det sig också att övergångsarbetet kunde ha en positiv inverkan på *hälsan*. Några medlemmar insåg hur viktigt det var att inte ge vika för sin sjukdom utan i stället kämpa mot den. För dem blev åtgärden någon form av hjälp till självhjälp och självbehandling. Exempelvis lärde de sig vad de behövde för att må bra och hur de kunde hantera sin ångest. I ett par andra fall blev åtgärden *en väg ut från psykiatriin*. Dessa medlemmar var intagna på en rättspsykiatrisk avdelning när de började sitt övergångsarbete. Genom att sköta sina övergångsarbeten kunde de visa att de var friska och klarade av att arbeta. Detta bidrog i sin tur till att de så småningom blev utskrivna.

¹³¹ I ett par fall fick anställningen dock en motsatt effekt. Dessa medlemmar avbröt sina anställningar på grund av de inte klarade av sitt arbete, vilket i sin tur resulterade i att de insåg att de klarade av mindre än vad de hade trott innan de påbörjade sin anställning.

Så gott som samtliga medlemmar som deltog i åtgärden uppgav att övergångsarbete var en (*mycket*) *lämplig metod*, eftersom den ansågs underlätta deras återgång till ett aktivt arbetsliv och förbereda dem inför att ta steget ut på arbetsmarknaden. Intervjuade medlemmar underströk vikten av att det var en stegvis anpassning till arbetslivet, att de fick möjlighet att erhålla arbetsträning under så normala arbetsförhållanden som möjligt, att arbetet/anställningen var utformad för att passa deras situation, samt att de erhöll det stöd som de var behov av för att åter börja arbeta.

Avslutningsvis framkom det också att samtliga (intervjuade) *arbetsgivare* hade *övervägande positiva erfarenheter* av att ha övergångsarbete på arbetsplatsen. De var framförallt nöjda med den kontakt och det utbyte som de hade med Fontänhuset, men i regel också med den arbetskraft som de erhöll från klubbhuset. Flera av dem poängterade att anställda medlemmar hade låg frånvaro, de skötte sina arbetstider och de var noggranna i sitt arbete. Samtidigt tog några av dem upp enstaka fall där det inte hade fungerat med den medlem som hade anställts hos dem. I dessa fall avbröts medlemmens anställning efter ett tag. Samtliga arbetsgivare var dock mycket nöjda med dem som hade fullföljt sin anställning hos dem. Det visade sig också att samtliga av dem var *väldigt positiva till åtgärdens utformning*. De konstaterade att anställningsformen var fördelaktig ur ett arbetsgivarperspektiv - de fick möjlighet att deltidsanställa personal, det var ett litet risktagande att införa dessa arbeten och de garanterades dessutom att arbetet alltid blev utfört av någon från klubbhuset. Flera av dem poängterade att alla parter tjänade på dessa arbeten – den enskilde medlemmen, klubbhuset, personalen på arbetsplatsen, de själva (i egenskap av att vara arbetsgivare) och företaget.¹³² Några av dem funderade på att utöka sitt samarbete med klubbhuset. De var dessutom övertygade om att det fanns utrymme och intresse för att införa åtgärden på fler företag.

¹³² Tidigare i rapporten kunde vi läsa att en arbetsgivare (V) enbart betonade vilka fördelar arbetet hade för den enskilde medlemmen och klubbhuset. Detta var samma arbetsgivare som ansåg att resultatet av arbetet var bristande. Samtliga arbetsgivare tog dock upp att anställningsformen var fördelaktig ur ett arbetsgivarperspektiv.

Del IV:
Efter anställningsperioden

Kapitel 12: Medlemmars situation efter övergångsarbetet

I Fontänhusets rapport om det studerade projektet skrevs bland annat följande om dess målsättning:

Målsättningen för vårt projekt är att återföra tidigare psykiatrisberoende människor till ett aktivt arbetsliv enligt en unik metodik som kallas övergångsarbete, för att de så småningom, i eget arbete, ska kunna bli bidragsberoende (av t.ex. sjukpenning, sjukbidrag, sjukpension, socialbidrag). (Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö, 2001)

Lyckades klubbhuset med detta? Detta ska vi nu belysa och diskutera i det här kapitlet. Fokus ställs på i vilken utsträckning medlemmars sysselsättnings- och försörjningssituation förändrades det första halvåret efter de hade slutat sin anställning, eftersom det var vid denna tidpunkt som uppföljningsintervjun ägde rum. Ett problem med denna snäva tidsram var att förändringar som skedde på lång sikt inte kunde fångas upp. Hittills har vi fått flera indikationer på att medlemmarnas (åter)anpassning till ett aktivt arbetsliv ofta var tidskrävande. Därmed är det också troligt att de flesta förändringar av detta slag skedde utanför, snarare än inom, denna studies tidsram. Ett annat problem med den korta uppföljningstiden var att det inte gick att studera hur pass varaktiga olika förändringar var, som t ex om de som började studera slutförde sina studier. Dessa problem hanterades delvis genom att flertalet medlemmar följdes upp efter uppföljningsintervjun. Information kring deras situation inhämtades antingen av dem själva (när vi träffades på klubbhuset) eller genom dem som arbetade på Arbets- och studieenheten. Problemet med detta förfaringssätt var att inte samtliga medlemmar kunde följas upp. Det gick heller inte att fånga alla de förändringar som hade ägt rum efter uppföljningstillfället. Detta är en brasklapp som kan vara bra att ha i åtanke i den kommande presentationen av åtgärdens utfall.

I det här kapitlet studeras utfallet av åtgärden i termer av dess inverkan på medlemmars syn på att ta steget ut på den öppna arbetsmarknaden, om övergångsarbetet medförde ökade möjligheter för dem att ta detta steg samt deras sysselsättnings- och/eller försörjningssituation förändrades efter åtgärden. Kapitlet avslutas med en diskussion där detta utfall relateras till klubbhusets målsättning med åtgärden. I sammanhanget kan det också tilläggas att det kan ha funnits andra händelser och/eller situationer (än den studerade åtgärden) som kan ha påverkat intervjupersonernas situation under den studerade tidsperioden. Ett försök att komma åt detta var att be dem ta ställning till om det var övergångsarbetet i sig som bidrog till att deras möjligheter/situation förändrades, och i så fall på vilket sätt.

12.1 Medlemmars syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden

Merparten medlemmar som deltog i åtgärden under projekttiden var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden vid uppföljningstillfället. Flertalet av dem kände sig dessutom redo för att ta detta steg. Deras svar indikerade att övergångsarbetet hade haft en positiv inverkan i dessa avseenden. I tabell 15 finner vi en sammanställning av medlemmars svar på dessa frågor och vad de ansåg sig behöva för att ta steget ut på arbetsmarknaden.

Tabell 16 Hur medlemmar såg på att ta steget ut på arbetsmarknaden efter att ha deltagit i åtgärden¹

A. Förändrad syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden²	Antal (n = 24)
Mer inställd på att ta steget ut på arbetsmarknaden	14
Delvis/både och	4
Mindre inställd på att ta steget ut på arbetsmarknaden	2
Ingen direkt förändring	4
B. Medlemmars syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden	Antal (n = 24)
Inställd på att ta steget ut på arbetsmarknaden	15
Tveksam till att ta steget ut på arbetsmarknaden	5
Inte inställd på att ta steget ut på arbetsmarknaden	4
C. Vad medlemmar ansåg sig behöva för att bli redo att ta detta steg	Antal (n = 24)
Är redo att ta detta steg	13
Ytterligare ett övergångsarbete	8
Praktik (genom AMI)	1
Rehabilitering (genom försäkringskassan)	1
Vill inte ut på arbetsmarknaden	1

¹ Tabellen visar hur medlemmar såg på detta vid uppföljningstillfället. I ett par fall ändrades medlemmarnas syn på att ta detta steg under den tid som förflöt fram till uppföljningstillfället. När de deltog i åtgärden blev de mer inställda på att börja arbeta. De avbröt sedermera sina övergångsarbeten för i stället börja ett "eget arbete". De slutade dock sina arbeten efter en relativt kort tid. Efter detta var den ena medlemmen tveksam till att åter ta detta steg, medan den andre medlemmen inte längre ville ut på den reguljära arbetsmarknaden. Det var denna (senare) inställning som de hade vid uppföljningstillfället och som redovisas i tabellen ovan.

² Se bilaga 6 för referat av medlemmars svar på hur deras syn förändrades efter att ha deltagit i åtgärden.

12.1.1 Medlemmar som var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden

Flertalet av dessa medlemmar uppgav att övergångsarbetet förändrade deras syn på att åter börja arbeta. Innan de påbörjade sin anställning var de antingen tveksamma till att ta steget ut på arbetsmarknaden, eller ansåg de att detta steg var omöjligt för dem att ta på grund av den situation som de befann sig i. När de var ute på sina övergångsarbeten, och fick prova på "ett riktigt arbete", upptäckte de att de klarade av mer än vad de tidigare hade trott.¹³³ De fick bekräftelse på att de klarade av att arbeta i det reguljära arbetslivet. Därmed stärktes deras tro på sin egen förmåga. Detta resulterade i att flera av dem sedermera vågade "ta steget till eget arbete" och ställa sig till arbetsmarknadens förfogande.¹³⁴ Samtidigt innebar detta steg att de fick ge upp sin ekonomiska trygghet (förtidspension/sjukbidrag) för något som kunde upplevas som mer osäkert (lön/arbetslöshetsersättning). För en del av dem kändes även detta steg mindre att ta efter att ha varit ute på ett övergångsarbete.¹³⁵ Exempelvis berättade en av dem (Hjalmar) att hans val stod mellan att förtidspensioneras eller börja arbeta. Tidigare hade han varit "livrädd för att inte vara sjukskriven". Både han och hans handläggare på försäkringskassan var inställda på att han skulle förtidspensioneras. När han var ute på sitt övergångsarbete upptäckte han att han klarade av mycket mer än vad han tidigare hade trott. Detta medförde att han inte längre ville vara sjukskriven, och inte heller förtidspensioneras. I stället blev det självklart för honom att ställa sig till arbetsmarknadens förfogande – att lönearbeta om möjligt och annars vara arbetsökande (och i så fall uppbära arbetslöshetsersättning). Samtidigt tillade han att det borde finnas "ett mer kvalificerat mellansteg" mellan övergångsarbete och ett "eget arbete". För hans del blev det studier som kom att utgöra detta "mellansteg". Detsamma gällde för flera andra av dessa medlemmar. De var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden, men de var

¹³³ "Ett riktigt arbete" var ett uttryck som flera medlemmar använde sig av.

¹³⁴ Citatet är hämtat från en intervju med Ove. Han hade inte lönearbetat på nästan 20 år när han började sin anställning på ett övergångsarbete.

¹³⁵ Samtidigt påpekade ett par medlemmar (med förtidspension) att försäkringskassan tillät dem ha sin pension vilande i fem år. De förklarade att därmed kunde de gå tillbaka till sin pension om de skulle upptäcka att de inte klarade av att arbeta.

inte redo för att ta detta steg direkt efter åtgärden. En del av dem ville först skaffa sig en utbildning för att sedan kunna få ett arbete som de skulle kunna trivas med. Andra medlemmar kände att de först behövde komma ut på någon form av praktikplats, eller prova ytterligare något övergångsarbete, för att bli redo att ta detta steg.

12.1.2 Medlemmar som var tveksamma till att ta steget ut på arbetsmarknaden

I några fall var medlemmarna mer tveksamma till att ta detta steg. Ett par av dem berättade att övergångsarbetet fick dem att inse att lönearbete faktiskt var ett alternativ för dem. Samtidigt var de *tveksamma* till att ta steget ut på arbetsmarknaden. I det ena fallet poängterade medlemmen (Jenny) att det inte enbart handlade om att börja lönearbeta. Det handlade också om att gå från en relativt trygg försörjningssituation (med förtidspension) till en mer otrygg ekonomisk situation där hon var beroende av lönearbete för sin försörjning. Hennes tveksamhet grundades i att hon fortfarande var osäker på om hon skulle klara av att arbeta under en längre period. I det andra fallet ansåg medlemmen (Gustav) att det var "nästan på gränsen till för sent" för honom att ta steget ut på arbetsmarknaden. Samtidigt innebar övergångsarbetet att "dörren [har] blivit lite mer öppen från att ha varit ganska stängd. Det finns en öppning till att jag skulle kunna ta ett arbete framöver. Det finns det. Jag låter studiebiten komma först, och efter det så får jag tänka igen".

I övriga (tre) fall ville medlemmarna *avvakta* med att ta steget ut på arbetsmarknaden. I ovan beskrivna fall fullföljde medlemmarna sina anställningar. Dessa medlemmar valde i stället att avbryta sina anställningar – antingen på grund av att hälsorelaterade skäl eller för att de erhöll annan sysselsättning. Ett par av dem var osäkra på om de skulle klara av att arbeta i det reguljära arbetslivet. De ville prova ytterligare ett övergångsarbete innan de tog ställning till om de var redo för att ta detta steg. Den tredje medlemmen slutade sitt övergångsarbete för att i stället börja ett "eget arbete". Åtgärden fick medlemmen att inse att hon var redo för att ta detta steg. Samtidigt väckte den också tankar på att det inte var avgörande att ha ett arbete, vilket medlemmen tidigare hade ansett. Detta blev allt tydligare för henne när hon återvände till det reguljära arbetslivet. Hon valde därför att sluta sitt arbete efter ett tag och i stället försöka "hitta något hållbart" hos sig själv. Det första steget var att fullfölja den rehabiliteringsplan (och fobiträning) som hon hade utarbetat tillsammans med sin handläggare på försäkringskassan.

12.1.3 Medlemmar som inte var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden

Slutligen förekom det några medlemmar som inte var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden efter att ha deltagit i åtgärden. Det visade sig variera varför dessa medlemmar hade denna inställning. En medlem (Rolf) uppgav att det *inte fanns några ekonomiska incitament* för honom att börja arbeta. Rolf berättade att han blev förtidspensionerad strax efter det att han hade avbrutit sin anställning på sitt övergångsarbete. Han uppgav att han inte längre strävade efter att komma ut på arbetsmarknaden. Han skulle dra sig tillbaka och leva på sin pension. Det var enbart om han kunde hitta ett intressant arbete, och dessutom få möjlighet att träffa nya människor, som han kunde tänka sig att åter börja arbeta. I ett andra fall var medlemmen (Kurt) förtidspensionerad sedan en tid tillbaka. För honom innebar övergångsarbetet att han blev mer motiverad till att åter börja arbeta. Samtidigt visste han att det i princip var *omöjligt* för honom att åter komma ut på arbetsmarknaden på grund av hans ålder och hälsosituation. Han försökte därför att hitta alternativa vägar. Det hela slutade med att han började studera i stället. I ett tredje fall kände sig medlemmen väldigt osäker på att återgå till ett aktivt arbetsliv - dels på grund av dåliga erfarenheter från arbetslivet sedan tidigare, dels för att han/hon fick avbryta sitt övergångsarbete på grund av att han/hon inte ansågs klara av sitt arbete. Denna medlem tyckte att det kändes mer *avlägset* att återvända till det reguljära arbetslivet efter att ha deltagit i åtgärden. Det fjärde, och sista, fallet utgjordes av en medlem som avbröt sitt övergångsarbete för att börja lönearbeta i stället. Denna medlem berättade att han hade varit ute på flera övergångsarbeten, och att han hade blivit alltmer inriktad på att återvända till ett aktivt arbetsliv.

Han hade därför börjat att söka olika arbeten, och han blev slutligen anställd på ett av dessa. Vid uppföljningstillfället visade det sig dock att arbetsgivaren ifråga hade förväntat sig gratis arbetskraft och inte ville betala ut någon lön. Medlemmen kändes sig lurad, och han hade till följd av detta "tappat sugen" på att arbeta ute på den reguljära arbetsmarknaden.

12.2 Om åtgärden medförde ökade möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden

Merparten medlemmar som var ute på ett övergångsarbete ansåg att åtgärden påverkade deras möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden i positiv bemärkelse.¹³⁶ Detta gällde både dem som fullföljde och avbröt sina anställningar, med undantag för dem som enbart deltog i åtgärden under en kortare period.

12.2.1 Ökade möjligheter

Medlemmar som ansåg sig ha fått ökade möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden efter att ha deltagit i åtgärden framhöll vikten av att de kunde visa upp intyg på att de hade varit ute och arbetat, samt att de hade referenser att uppge när de skulle söka arbete. Flera av dem poängterade dessutom att de hade fått väldigt fina utlåtanden. De var övertygade om att arbetsgivaren på övergångsarbetet skulle rekommendera dem om de sökte andra arbeten, eftersom det hade fungerat så bra under deras anställning. Med andra ord var det "dokumenterad erfarenhet" och "goda vitsord" från arbetsgivaren som ökade deras möjligheter att få ett lönearbete (enligt dem själva).¹³⁷ Några medlemmar betonade dessutom vikten av att de "fick in en fot på arbetsmarknaden" och att de fick en ökad insyn i vilka arbeten som de kunde söka.

I övrigt var det återigen vikten av *arbetsträning*, *social träning*, att *komma igång* och bli mer aktiv, samt att skapa *vardagliga rutiner* som betonades av medlemmarna. De ansåg att detta hade en positiv inverkan på deras förmåga att klara av ett arbete, vilket i sin tur ansågs öka deras möjligheter att erhålla ett arbete.

12.2.2 Oförändrade eller försämrade möjligheter

Medlemmar som deltog i åtgärden under en kortare tidsperiod (upp till någon månad) tyckte att det var svårt för dem att avgöra om åtgärden hade påverkat deras möjligheter eller ej. Samtidigt tillade de att de troligtvis hade varit anställda för kort tid för att det skulle ha någon direkt inverkan på deras möjligheter att få ett arbete. En av dem ansåg dock att hans/hennes möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden hade försämrats efter åtgärden; "det står i ens papper att jag har avbrutit en anställning, så det blir ett minus. Man skulle fullföljt arbetet och fått ett bra betyg. Då hade det blivit ett plus". Detta var samme medlem som fick avbryta sitt övergångsarbete på grund av att denne inte ansågs klara av sitt arbete.

Slutligen förekom det ett fall där medlemmen (Kurt) hade fullföljt sin anställning, men som trots detta uppgav sig ha oförändrade möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden efter åtgärden. Kurt förklarade att detta berodde på hans höga ålder och ohälsa.

12.3 Medlemmars sysselsättnings- och försörjningssituation efter åtgärden

I det föregående avsnittet kunde vi läsa att åtgärden medförde att merparten av dem som var ute på något/några övergångsarbeten blev mer inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden, de kände sig mer redo för att ta detta steg och de ansåg dessutom att deras möjligheter att börja lönearbete hade ökat. Detta resulterade sedermera i att några av dem tog detta steg (se tabell 17

¹³⁶ Det var sammanlagt 19 medlemmar som ansåg att deras möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden hade ökat på grund av att de hade varit ute på något/några övergångsarbeten.

¹³⁷ Citaten är hämtade från en intervju med Eskil.

och bilaga 7). Flera medlemmar valde dock att studera innan de ställde sig till arbetsmarknadens förfogande. I tabell 17 finner vi också att några medlemmar påbörjade ytterligare en anställning på ett övergångsarbete. Flertalet av dem sökte samtidigt arbeten på den reguljära arbetsmarknaden. Slutligen framkom det också att medlemmarnas försörjnings- och sysselsättningssituation förblev oförändrad i några fall. Ett par av dem arbetade dock aktivt med att försöka förändra sin situation.

Tabell 17 Medlemmars försörjnings- och sysselsättningssituation efter åtgärden

Om situationen förändrats	Sysselsättning	Försörjning	Antal (n = 23)
Förändrad situation	Studier	Social förmån & rehabiliteringsbidrag Rehabiliteringspenning Studiemedel	8
	Arbete	Lön	5
Delvis förändrad situation	Nytt övergångsarbete	Social förmån & lön	5
	Deltar i arbetet på klubbhuset	Berättigad till social förmån	2
Oförändrad situation	Deltar i arbetet på klubbhuset	Social förmån/försörjningsstöd	5

¹ I ett fall inhämtades uppgifter om medlemmens situation från dem som arbetade på Arbets- och studieenheten. Det var inte möjligt att genomföra en uppföljningsintervju i detta fall. Vidare förekommer ett par medlemmar två gånger i tabellen på grund av att deras situation förändrades under uppföljningsperioden.

12.3.1 Förändrad försörjnings- och sysselsättningssituation

Studier

I tabell 17 finner vi att drygt var tredje medlem började studera efter åtgärden. Flertalet av dem uppgav att övergångsarbetet hade medfört att de ville återvända till ett aktivt arbetsliv. Samtidigt insåg de vikten av att utbilda sig för att få ett arbete som de skulle kunna trivas med. I flertalet fall handlade det om att avsluta sin gymnasieutbildning (och få allmän behörighet), men det förekom också medlemmar som fortbildade sig eller började studera på högskolan. Det visade sig att studier sällan medförde några större förändringar av medlemmarnas försörjningssituation.¹³⁸ Trots detta var det ofta ett stort steg för dem att ta, framförallt om de inte hade studerat på ett bra tag. Åtgärden hade dock medfört att de fick en större tilltro till sin egen förmåga. Detta uppmuntrade dem att återuppta sina studier trots att de fortfarande var osäkra på om de skulle klara av det. Det visade sig att flertalet av dem kom att trivas med sina studier. Några av dem fortsatte sedan att studera vidare. Inom ramen för denna studie framkom det ett fall där medlemmen upplevde att det blev för mycket med sina studier. Denna medlem valde att ta studieuppehåll och i stället återgå till att arbeta på klubbhuset ett tag till. I ett annat fall avslutade medlemmen sina studier och började sedan lönearbeta.

Lönearbete

Att medlemmar började lönearbeta efter deras övergångsarbete(n) innebar en markant förändring av deras sysselsättnings- och försörjningssituation (med viss modifikation i ett fall). I denna studie framkom det att fem medlemmar (d v s drygt var femte medlem) tog detta steg. Samtliga av dem framhöll att deras deltagande i åtgärden hade varit betydelsefullt (och oftast avgörande) för att de skulle våga göra detta.

¹³⁸ Dessa medlemmar erhöi i regel motsvarande inkomst som tidigare och deras ersättningar fortsatte att betalas ut (och administreras) av försäkringskassan.

Inledningsvis i detta kapitel kunde vi läsa att denna studies begränsade tidsram försvårade en bedömning av hur pass varaktiga dessa förändringar var. Vi kan dock konstatera att i två av dessa fall var förändringen av tillfällig karaktär. Dessa medlemmar avbröt sina övergångsarbeten för att i stället börja lönearbeta. De slutade dock sina arbeten inom en relativt kort tid. I det ena fallet berodde detta på att arbetsgivaren inte ville betala ut någon lön utan i stället förväntade sig gratis arbetskraft. När medlemmen insåg detta slutade han sitt arbete, och återgick sedan till sin förtidspension och sitt arbete på Fontänhuset. I det andra fallet valde medlemmen att sluta sitt arbete för att i stället påbörja rehabilitering i försäkringskassans regi. Denna medlem insåg att det var där som hon var tvungen att börja innan hon kunde återvända till ett aktivt arbetsliv.

I övriga fall gick det inte att bedöma hur pass varaktig denna förändring blev. I ett av dessa fall fick medlemmen en fortsatt anställning på samma arbetsplats där han tidigare hade varit anställd på ett övergångsarbete. I detta fall upphörde arbetsgivaren med övergångsarbetet på grund av att arbetsuppgifterna kom att utgöra mer än en deltidstjänst, varvid denna medlem i stället erhöll en reguljär anställning. Detta innebar i sin tur att han övergick från att försörja sig med hjälp av försörjningsstöd till att i stället försörja sig genom lönearbete. I de övriga två fallen var vägen tillbaka till arbetslivet mer av en process. Det ena fallet kunde vi läsa om i det föregående avsnittet. Denna medlem började med att studera. Efter att ha avslutat sina studier började medlemmen att lönearbeta. I det andra fallet berättade medlemmen om sina försök att komma ut på arbetsmarknaden vid uppföljningstillfället. Därefter var han ute på ytterligare ett övergångsarbete. Vid ett senare tillfälle träffade jag medlemmen ifråga på klubbhuset, som då informerade mig om att han hade fått ett " eget arbete".

12.3.2 Delvis förändrad försörjnings- och sysselsättningsituation

Ytterligare ett övergångsarbete

Vid uppföljningstillfället (eller strax efter) var det sammanlagt fem medlemmar (d v s knappt var fjärde medlem) som hade påbörjat ytterligare en anställning på ett övergångsarbete. Några av dem hade aktivt börjat söka arbete efter de hade slutat sitt föregående övergångsarbete. Det var framförallt i väntan på ett " eget arbete" som de påbörjade ett nytt övergångsarbete. I ett fall hoppades medlemmen (Ove) på att detta skulle kunna leda till en fortsatt anställning på samma arbetsplats. I ett annat fall hade medlemmen (Eskil) ambitionen att erhålla mer (dokumenterad) arbetserfarenhet för att på så vis öka sina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden. I ett tredje fall fick medlemmen slutligen ett " eget arbete" (vilket vi kunde läsa om i det föregående avsnittet). I övriga (två) fall hade medlemmarna inte börjat söka ett eget arbete. En av dem (Karin) var dock inställd på att åter börja arbeta, men hon ansåg att hon först behövde någon form av praktikplats. Karin menade att detta var ett sätt för henne att få in en fot någonstans, och hon hoppades att det skulle leda till en fortsatt anställning på samma arbetsplats. Eftersom hon verkligen ville arbeta påbörjade hon ytterligare ett övergångsarbete i väntan på att få en lämplig praktikplats. Den andra medlemmen (Jenny) var tveksam till att åter ta steget ut på arbetsmarknaden. Hon påbörjade ytterligare ett övergångsarbete på grund av att hon hade återfått lusten att arbeta under sitt föregående övergångsarbete. Samtidigt var hon fortfarande osäker på sin arbetsförmåga och om hon skulle klara av att arbeta under en längre tid.

Berättigad till sociala förmåner

I ett par fall var det enbart medlemmarnas försörjningssituation som förändrades efter övergångsarbetet. Dessa förändringar var inte kopplade till deras deltagande i åtgärden. Inför deras anställning uppbar dessa medlemmar försörjningsstöd. I det ena fallet avbröt medlemmen (Rolf) sin anställning på grund av att han knappt fick behålla något av sin lön, eftersom den drogs av från utbetalt försörjningsstöd. Strax efter det att han hade slutat sitt övergångsarbete blev han förtidspensionerad. I det andra fallet avbröts anställningen på grund av att medlemmen inte ansågs klara av arbetstempot på arbetsplatsen. Denna medlem blev sedermera berättigad

till sjukbidrag. I båda dessa fall fortsatte medlemmarna med att delta i den arbetsorienterade dagen på klubbhuset. Ingen av dem var inställda på att ta steget ut på arbetsmarknaden vid tidpunkten för uppföljningsintervjun. I det senare fallet kunde medlemmen tänka sig att göra detta framöver, men innan dess ville han/hon ut på ytterligare något övergångsarbete för att (återigen) pröva om han/hon skulle klara av att arbeta i det reguljära arbetslivet. Detta låg dock längre fram i tiden.

12.3.3 Oförändrad försörjnings- och sysselsättningsituation

I tabellen ovan finner vi att i fem fall förblev medlemmarnas sysselsättnings- och försörjnings-situation oförändrad efter övergångsarbetet. Dessa medlemmar fortsatte att försörja sig med hjälp av sociala förmåner och/eller bidrag. De fortsatte också att arbeta på klubbhuset. Även om deras situation förblev oförändrad i detta avseende finner vi samtidigt förändringar av ett annat slag.¹³⁹ I något fall arbetade medlemmen aktivt med att försöka ordna så att han skulle kunna slutföra sina universitetsstudier och ta ut sin examen. Medlemmen hann dock inte påbörja dessa studier under den studerade tidsperioden. I något annat fall strävade medlemmen efter att antingen börja arbeta eller studera. Medlemmen betonade att han först behövde få in en fot på en arbetsplats för att få ett lönearbete, och han hade därför börjat arbeta ideellt ett par gånger i veckan. Övriga medlemmar funderade på om de skulle försöka få ett eget arbete, eller om de skulle ut på ytterligare ett övergångsarbete. Samtidigt var de fortfarande tveksamma till om de var redo för att återgå till ett aktivt arbetsliv.

12.4 Avslutande diskussion kring utfall och graden av målpuffyllelse

I det här kapitlet har vi granskat utfallet av åtgärden genom att studera om dess deltagare fick en förändrad syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden, om deras möjligheter att få ett " eget arbete" ökade samt om övergångsarbetet bidrog till att deras sysselsättnings- och försörjnings-situation förändrades. Vi ska avsluta med att diskutera detta utfall i relation till Fontänhusets målsättning med åtgärden.

I tidigare forskning har det bland annat argumenterats för att samhället medvetet ska satsa större resurser på dem som behöver det mest. När det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering kan detta göras i form av positiv diskriminering av dem som har omfattande arbetshinder och stora svårigheter med att komma ut på arbetsmarknaden (Marklund, 1998). Forskare har argumenterat för att resultaten av denna typ av satsning bör mätas i termer av om deltagarnas situation förbättras eller ej, snarare än i termer av om de blir friskskrivna eller börjar förvärvs-arbeta. Med andra ord framhålls vikten av att även betrakta det som händer i marginalen (marginalförbättringar) och inte enbart studera markanta förändringar av dessa personers situation (totalförbättringar) (ibid.). Denna studie har en motsvarande utgångspunkt. Åtgärdens målgrupp utgjordes av personer som stod utanför arbetsmarknaden. Flertalet av dem var lång-tidssjukskrivna eller förtidspensionerade. De hade därtill klassats som "omöjliga" att hjälpa av andra samhälleliga instanser. Det förekom dessutom flera indikationer på (risk för) social ut-slagning i målgruppen – dels ifråga om omgivningens (negativa) reaktioner, och dels ifråga om hur de upplevde dessa reaktioner och sin situation. Därmed föreföll det orealistiskt att förvänta sig att åtgärden skulle resultera i omedelbara totalförbättringar av deltagarnas situation. Detta återspeglas även i de målsättningar som Fontänhuset hade med åtgärden – att underlätta (f d) psykiatripatienters anpassning till ett aktivt arbetsliv (marginalförbättringar) och att de på sikt skulle bli självförsörjande genom lönearbete (totalförbättringar).

¹³⁹ Tilläggas kan även att flera av dem var "fill-in" på samma arbetsplatser som de tidigare hade haft ett övergångsarbete på.

Inom ramen för denna studie framkom det att åtgärden bidrog till att underlätta deltagarnas anpassning till ett aktivt arbetsliv - de utvecklade sin förmåga att hantera en arbetsituation (arbetsmässigt och socialt), deras självförtroende stärktes och de erhöll (dokumenterad) arbetserfarenhet och referenser som de kunde visa upp för arbetsgivare när de skulle söka arbete. Detta medförde i sin tur att de i regel kände sig bättre förberedda inför att återgå till ett aktivt arbetsliv, att de blev mer inställda på att åter ta steget ut på arbetsmarknaden och att de upplevde att deras möjligheter att få ett "eget arbete" hade ökat. Det visade sig också att åtgärden i flera fall bidrog till att deltagarna fick förnyad vilja och kraft att förändra sin situation. Detta kan ses som marginalförbättringar av dessa personers situation och ett första steg mot förändring. En förutsättning för att dessa positiva resultat skulle uppnås var dock att medlemmarna fullföljde (större delen av) anställningsperioden på något eller några övergångsarbeten. För dem som avbröt sin anställning efter en relativt kort tid (ett par veckor till någon månad) hade åtgärden ingen (eller en negativ) inverkan i dessa avseenden.

När det gäller faktiska förändringar av deltagarnas situation framkom det att hälften av dem började att arbeta eller studera inom ett halvår efter åtgärden.¹⁴⁰ Så gott som samtliga av dem uppgav att övergångsarbetet bidrog till att de tog detta steg. Samtidigt visade det sig återigen att det var enbart i de fall som medlemmarna fullföljde (större delen av) sin anställningsperiod på något eller några övergångsarbeten som dessa förändringar ägde rum. Om vi enbart tittar på dessa fall finner vi att nästan samtliga av dem antingen började studera eller arbeta efter åtgärden - oavsett om personen ifråga var förtidspensionerad, långtidssjukskriven eller försörjde sig med hjälp av försörjningsstöd. Samtidigt framkom det också att en del av dem fortfarande stötte på svårigheter med att få tillträde till arbetsmarknaden. De var aktivt arbetssökande efter åtgärden, men de lyckades inte få något arbete inom ramen för den studerade tidsperioden. Vi kan därmed konstatera att i några fall bidrog övergångsarbetet till att medlemmar fick tillträde till arbetsmarknaden. I dessa fall kom klubbhusets långsiktiga mål med åtgärden att uppfyllas inom den begränsade tidsperiod som stod i fokus för denna studie. I flera andra fall visade det sig att åtgärden inte räckte fullt ut för att medlemmar skulle få detta tillträde. Dessa personer gav dock inte upp. I stället försökte de att hitta olika vägar tillbaka till arbetslivet - genom ytterligare något övergångsarbete, praktik eller studier.

Om vi återgår till att studera utfallet för samtliga medlemmar som deltog i åtgärden finner vi att i vart annat fall skedde det inte någon markant förändring av deras situation halvåret efter åtgärden. Samtidigt framkom det att flertalet av dem aktivt verkade för att förändra sin situation, antingen genom att söka arbete, arbeta ideellt, försöka få en praktikplats eller förhandla med universitetet om att få slutföra sina studier och ta ut sin examen. Det var enbart i ett fåtal fall som medlemmarna inte strävade efter att förändra sin situation efter att ha deltagit i åtgärden. De återgick till att delta i arbetet på klubbhuset, men var samtidigt inställda på att så småningom göra ett nytt försök på ett övergångsarbete när de kände sig mer redo för att återgå till ett aktivt arbetsliv.

¹⁴⁰ Det visade sig dock att några av dessa förändringar var av tillfällig karaktär. Ett par medlemmar som började att arbeta efter åtgärden slutade sitt arbete efter ett tag. En annan medlem tog studieuppehåll.

Del V:
Avslutning

Kapitel 13. Sammanfattning och slutord

13.1 Bakgrund

Under senare tid har allt större uppmärksamhet riktats mot den utsatta situation som psykiskt funktionshindrade ofta befinner sig i. Statliga utredningar har visat att denna grupp har sämre levnadsförhållanden än andra grupper i samhället.¹⁴¹ Under det senaste decenniet har det genomförts diverse satsningar för att åtgärda detta, framförallt inom ramen för den s k psykiatireformen (1995). Denna reform befäster bland annat vikten av att satsa på sysselsättning och rehabilitering framför passivt kontantstöd. Trots detta har utvecklingen gått i motsatt riktning. Antalet personer som förtidspensioneras av psykiska skäl har ökat, medan samhällets satsningar på aktiva arbetsmarknadsinsatser för gruppen ifråga har minskat (Socialstyrelsen, 1999:1). Utvärderingar har dessutom visat på stora brister i de insatser som har gjorts för psykiskt funktionshindrade ifråga om arbetslivsinriktad rehabilitering och daglig sysselsättning.¹⁴²

13.2 Studerat projekt och dess organisatör

Ovan beskrivna situation indikerar ett behov av att utveckla arbetsmetoder som underlättar återgången till ett aktivt arbetsliv för denna grupp. I den här rapporten återges de erfarenheter som gjordes inom ramen för ett projekt som hade denna ambition. Det studerade projektet riktades mot (f d) psykiatripatienter som ville ut i arbetslivet, men som saknade stöd i detta från samhälleliga instanser. Projektet gick under namnet "Till arbetsliv från psykiatri". Det drevs av Fontänhuset i Malmö under tidsperioden januari 1998 till september 2000, och dess finansierare utgjordes av EU och Malmö kommun.¹⁴³

Fontänhuset är ett klubbhus som riktar sig mot personer som har, eller har haft, kontakt med psykiatri. Dess verksamhet drivs av medlemmarna själva, en liten personalstyrka samt en ekonomiskt ansvarig styrelse (med representanter från näringsliv, fackföreningar, myndigheter och klientorganisationer). Klubbhuset är en del av en internationell rörelse som grundades av en självhjälpsgrupp (bestående av f d psykiatripatienter) i USA på 1940-talet. Idag finns det flera hundra klubbhus som arbetar efter gemensamma mål och riktlinjer. Deras generella målsättning är att återupprätta medlemmars självrespekt och sociala kapacitet. Grundtanken är att detta sker genom självstyre, vänskap och arbete. Ytterligare en ambition är att underlätta medlemmars återgång från psykiatri till arbetsliv och samhället i stort. Det bedrivs därför både social och arbetsinriktad rehabilitering på klubbhusen.

13.3 Projektets målsättning

Under 1990-talet investerade EU pengar i projekt vars syfte var att finna nya metoder för att begränsa social utslagning av personer som stod utanför arbetsmarknaden. Detta var EU:s övergripande målsättning med det studerade projektet. Fontänhusets egen målsättning var att återföra f d psykiatripatienter till ett aktivt arbetsliv. För att underlätta denna återgång anordnade de s k övergångsarbeten. Inom ramen för det studerade projektet hade klubbhuset sammanlagt 25 övergångsarbeten. Projektet innebar en möjlighet för verksamheten att utveckla och intensifiera sitt arbete med denna åtgärd. En långsiktig målsättning med åtgärden var att dessa personer på sikt skulle bli självförsörjande genom lönearbete.

¹⁴¹ SOU (1991:47), SOU (1992:37), SOU (1992:73), Socialstyrelsen (1999:1) och Eliasson-Lappalainen *et al.* i Goldberg (2000).

¹⁴² Se t ex Marklund (1997), Andersson (1999), och Socialstyrelsen (1999:1).

¹⁴³ Fontänhuset ingick dessutom i en internationell samverkansgrupp med andra EU-projekt som hade motsvarande målsättning som det studerade projektet.

13.4 Tillämpad arbetsmetod

På Fontänhuset betraktas medlemmars anpassning till arbetslivet som en läroprocess. Deras arbetsträning börjar på klubbhuset där de deltar i det dagliga arbetet med att driva verksamheten. Nästa steg är att erhålla arbetsträning i det reguljära arbetslivet genom att vara ute på ett övergångsarbete. I verksamhetens riktlinjer fastställs det att medlemmar ska få komma ut på så pass många övergångsarbeten som det krävs för att de ska känna sig redo att ta steget ut på arbetsmarknaden. Samtidigt betonas det också att deras deltagande (i arbetet på klubbhuset och i åtgärden) är frivilligt och upp till den enskilde medlemmen.

Tanken bakom klubbhusets övergångsarbeten är att erbjuda medlemmar arbetsträning under så normala arbetsförhållanden som möjligt. Åtgärden bygger på att arbetsgivare upplåter arbete på sina arbetsplatser åt Fontänhuset. Klubbhuset ansvarar sedan för urval, inskolning och anställning av medlemmar på övergångsarbetet. Arbetet är på deltid och det utgörs av enklare arbetsuppgifter i en arbetsmiljö som inte får vara alltför psykiskt eller fysiskt påfrestande. I övrigt är det samma prestationskrav som gäller för medlemmar som för övrig personal, och arbetsgivaren ska betala avtalsenlig lön till dem som anställs där. Arbetsgivaren garanteras att arbetet alltid blir utfört. Om den anställde medlemmen är frånvarande utförs arbetet av någon annan från klubbhuset (som är insatt i arbetsuppgifterna). Själva anställningen är tidsbegränsad och pågår i sex till nio månader. Under denna period erbjuder Fontänhuset den anställde medlemmen kontinuerligt stöd. Klubbhuset stämmer dessutom av med arbetsgivaren för att försäkra sig om att allt fungerar med övergångsarbetet och den anställde medlemmen. När anställningen upphör ska arbetet lämnas över till nästa medlem, och arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsintyg till den medlem som har varit anställd där.

13.5 Utvärdering av projektet

Det övergripande syftet med denna utvärdering är att fånga de erfarenheter som gjordes av den studerade arbetsmetoden under projekttiden och att värdera åtgärden utifrån dessa erfarenheter. Utvärderingen baseras på data som samlats in genom litteraturstudier, dokumentations- och observationsstudier samt diverse intervjuer. Inom ramen för denna studie intervjuades 46 av de 55 medlemmar som var aktuella för och/eller deltog i åtgärden under tidsperioden 1998-01-01 till 2000-08-31. Ambitionen var att intervju dem vid tre olika tillfällen – inför, under och (ett halvår) efter deras anställning. Sammanlagt genomfördes det 68 intervjuer med dessa medlemmar.¹⁴⁴ Därefter intervjuades ett mindre urval (5 av 16) arbetsgivare som hade övergångsarbeten på sina arbetsplatser under EU-projektet. Utöver detta genomfördes även intervjuer med dem som ansvarade för arbetet med åtgärden på klubbhuset och projektledarna för "Till arbetsliv från psykiatri".

13.6 Arbetsgivares erfarenheter av övergångsarbete

13.6.1 Att införa ett övergångsarbete – information, motiv och förväntningar

Det första ledet i Fontänhusets arbete med att rekrytera arbetsplatser för åtgärden var att kontakta tilltänkta arbetsgivare, väcka deras intresse för åtgärden och förse dem med relevant information. Utmärkande för klubbhusets initiala kontakt med arbetsgivare var att de aktivt använde sig av kontakter som de hade etablerat i olika sammanhang. De var också måna om att förse arbetsgivare med muntlig och skriftlig information om klubbhusverksamheten och åtgärden ifråga. Det anordnades dessutom studiebesök och middagar för dem på klubbhuset. Samtliga (intervjuade) arbetsgivare visade sig vara *väldigt nöjda* med den *information* som de erhö.

¹⁴⁴ Flera av dem som var aktuella för att delta i åtgärden hann inte påbörja en anställning inom ramen för den studerade tidsperioden. Därmed genomfördes det enbart en intervju med dem.

I utvärderingen utkristalliseras tre *motiv* till att arbetsgivare beslutade sig för att införa åtgärden på sin arbetsplats. I ett par fall grundades deras beslut på att det fanns arbetsuppgifter som inte blev utförda. De såg åtgärden som en lösning på detta – det var en fördelaktig anställningsform och en möjlighet för dem att få detta arbete utfört. Andra arbetsgivare såg åtgärden som ett tillfälle att kunna hjälpa andra. Det var dessutom positiv reklam för företaget att göra sociala insatser av detta slag. Ett tredje, och sista, motiv var att vårda den relation som fanns etablerad mellan arbetsgivarens och klubbhusets verksamheter genom att skapa ett ömsesidigt utbyte dem emellan.

Nästa steg var att *införa övergångsarbetet* på arbetsplatsen. I den här studien framkommer det att dess arbetsuppgifter i regel utarbetades i samråd mellan arbetsgivare och personal från Fontänhuset. Samtidigt förekom det något fall där arbetsuppgifterna var bestämda i förväg. I detta fall tog klubbhuset över uppgifter som tidigare hade lagts ut på entreprenad. Detta kom även att avspeglas i de *förväntningar* som rådde på övergångsarbetet. Personalen på denna arbetsplats var skeptisk till att klubbhuset skulle klara av att sköta tilltänkta arbetsuppgifter, medan arbetsgivaren förväntade sig (och krävde) att de skulle klara av det. I övriga fall föreföll arbetsgivarna ha en mer avvaktande inställning till vad utfallet skulle bli. Samtidigt var de, liksom personalen på dessa arbetsplatser, positivt inställda till att ett övergångsarbete skulle införas där.

13.6.2 Samarbetet med Fontänhuset

Samtliga (intervjuade) arbetsgivare hade *positiva erfarenheter* av att samarbeta med Fontänhuset. När arbetsgivare skulle införa åtgärden på sina arbetsplatser hade de en tät kontakt med dem - de besökte klubbhuset och fick själva flera besök av representanter därifrån. Intervjuade arbetsgivare ansåg att denna "aktiva" kontakt var en förutsättning för att de skulle få inblick i Fontänhusets verksamhet och förberedas på vad det innebar att införa ett övergångsarbete. När åtgärden väl hade införts varierade det hur pass frekvent denna kontakt var. I vissa fall avtog dess intensitet. I dessa fall hade arbetsgivarna främst kontakt med klubbhuset när en ny medlem skulle skolas in på arbetet, om den anställde medlemmen var frånvarande och/eller om det uppstod något problem. I övriga fall fortsatte arbetsgivarna med att ha en tät kontakt med klubbhuset; "för att stämma av, kolla läget, informera lite grann om det har varit något speciellt och höra sig för hur det går" (Arbetsgivare I). Samtliga arbetsgivare visade sig vara *väldigt nöjda* med deras *initiala och fortlöpande kontakt* med Fontänhuset. Den bild som de förmedlade av klubbhuset var att de ställde upp i alla lägen och anpassade sig efter de situationer som uppstod. Samtidigt visade det sig vara av stor vikt att arbetsgivare var tydliga med vilka *krav* de ställde på arbetet och att de förde en *öppen dialog* med personal på klubbhuset om det var något som inte fungerade. Detta var en förutsättning för att Fontänhuset skulle klara av att möta deras krav och åtgärda eventuella problem som uppstod. Denna utvärdering visar att klubbhuset lyckades med detta i samtliga av de fall som de hade informerats därom. I något fall uttryckte inte arbetsgivaren de krav som ställdes på arbetet, vilket resulterade i att dessa krav inte kom att uppfyllas.

13.6.3 Erfarenheter av inrättade övergångsarbeten

Intervjuade arbetsgivare hade *överbärande positiva erfarenheter* av att ha övergångsarbete på arbetsplatsen. Samtliga av dem var *väldigt positiva till åtgärdens utformning*. Anställningsformen ansågs vara fördelaktig ur ett arbetsgivarperspektiv. Åtgärden var ett *litet risktagande*, eftersom anställda medlemmar byttes ut om det inte fungerade. Detta skedde i samtliga fall där det inte kom att fungera så bra med den anställde medlemmen. Dessa fall visade sig tillhöra undantagen. I övrigt var arbetsgivarna nöjda med den arbetskraft som de erhöll från klubbhuset. Flera av dem poängterade att anställda medlemmar hade låg frånvaro, de skötte sina arbetstider och de var noggranna i sitt arbete. Samtliga arbetsgivare var väldigt nöjda med dem som fullföljde sin anställning hos dem. En annan fördel som framhölls var att *arbetet alltid blev utfört*. Om anställda medlemmar var frånvarande vid något tillfälle kom det alltid någon annan

från klubbhuset som utförde arbetet i medlemmens ställe. Arbetsgivarna poängterade att detta var unikt. Ett företag kunde möjligtvis få motsvarande service om det anlitate ett personaluthyrningsföretag, men då var det också till ett helt annat pris. Det var enbart i något fall som det uppstod problem med den person som tog över arbetet när den anställde medlemmen var frånvarande. Arbetsgivaren ifråga tog upp detta med Fontänhuset och situationen reddes ut.

13.7 Medlemmars erfarenheter av övergångsarbete

13.7.1 Rekrytering av deltagare

Fontänhusets rekrytering av deltagare till åtgärden handlade främst om att förse dess medlemmar med information, uppmuntran och förberedelse inför att ta detta steg. Denna utvärdering visar att medlemmar var *nöjda* med klubbhusets *information* om åtgärden. Samtidigt framkom det att Fontänhuset skulle kunna bli tydligare med att informera om var och hur medlemmar kunde erhålla mer detaljerad information om dessa arbeten. Det saknades också information och öppna diskussioner om när det inte fungerade med klubbhusets övergångsarbeten.

Övrigt arbete med att rekrytera deltagare till åtgärden utgjordes av handledares försök att *väcka och fånga medlemmars intresse* genom informella och formella samtal med dem. Det anordnades dessutom middagar på Fontänhuset där medlemmar som var ute på dessa arbeten berättade om sina erfarenheter. Dessa samtal och middagar var ett sätt att uppmuntra klubbhusmedlemmar att ta detta steg. Samtalen utgjorde dessutom ett tillfälle att gå igenom vad de behövde träna på och utveckla inför ett övergångsarbete. Medlemmar som deltog i åtgärden framhöll att de i regel fick den tid som de behövde för att *förbereda sig* inför ett övergångsarbete. Det var enbart i ett par fall som de hade upplevt en viss press på att delta i åtgärden innan de var mogna för att ta detta steg.

13.7.2 Målgrupp

Den studerade åtgärden riktades mot klubbhusmedlemmar som ville ut i arbetslivet, men som saknade stöd i detta från samhälleliga instanser. Dessa personer hade (haft) kontakt med psykiatrin, de stod utanför arbetsmarknaden och de försörjde sig via sociala förmåner och/eller bidrag. Flera av dem vittnade dessutom om social isolation, låga inkomster, dåligt självförtroende samt upplevelse av stigma och utanförskap. Det visade sig också att flertalet av dem hade betydande svårigheter med att få tillträde till arbetsmarknaden. De förklarade att detta främst berodde på brist på arbeten, arbetsgivares (negativa) attityder och fördomar gentemot personer med en bakgrund av psykisk ohälsa och längre avbrott från arbetslivet samt deras bristande tilltro till sin egen arbetsförmåga. Samtidigt visade sig målgruppen vara tämligen heterogen ifråga om ålder, hälsa, utbildning och arbetserfarenhet. Detta innebar i sin tur att de hade olika förutsättningar och hjälpbehov ifråga om att återgå till ett aktivt arbetsliv.

13.7.3 Urval och arbetsplatsplacering

För att avgöra vilka medlemmar som skulle anställas på klubbhusets övergångsarbeten tillämpade Fontänhuset tre olika urvalskriterier. *Det första kriteriet* utgjordes av deras vilja att arbeta. Enligt verksamhetens riktlinjer skulle detta vara det avgörande kriteriet. *Det andra kriteriet* var deras aktivitet på Fontänhuset. Detta grundades i att deras arbetsträning skulle börja på klubbhuset. *Det sista kriteriet* utgjordes av lämplighet. Fontänhuset strävade efter att matcha arbetstagare och övergångsarbete så att både medlemmar och arbetsgivare skulle bli nöjda. Utöver detta visade det sig också att medlemmarna själva i regel var delaktiga i beslutet om var de skulle anställas. De fick oftast besöka arbetsplatsen innan de anställdes där för att själva skapa sig en uppfattning om arbetet och arbetsmiljön skulle kunna passa dem.

I denna rapport framkommer det att var femte medlem som var anmäld som intresserad av att få komma ut på ett övergångsarbete inte kom att delta i åtgärden inom ramen för det studerade

projektet. Dessa medlemmar förklarade att detta antingen berodde på att de hade valt att avvakta med att delta på deras hälso- eller familjesituation, att de väntade på att ett (passande) arbete skulle bli ledigt, eller att de inte hade varit aktiva på klubbhuset under senare tid. Därmed bekräftade medlemsintervjuer att det var ovanstående urvalskriterier som tillämpades av klubbhuset. Samtidigt framkom det också att tillgången på dessa arbeten inverkade på hur länge medlemmar fick vänta på att få delta i åtgärden.

13.7.4 Fontänhusets utbud av övergångsarbeten

Inom ramen för det studerade projektet kom Fontänhusets utbud av övergångsarbeten att ökas. Under projektets första år (1998) hade klubbhuset enbart några få övergångsarbeten som löpte parallellt. Under dess sista år var de var uppe i ett tiotal parallella övergångsarbeten. Därmed fick alltför många medlemmar möjlighet att delta i åtgärden. Samtidigt visade det sig att det inte förekom fler typer av arbetsuppgifter i slutet av projektet än vad det gjorde när det startade. Fontänhusets övergångsarbeten skulle grovt kunna delas in i två olika grupper. Den första (och största) gruppen omfattade arbete som diskning, servering, lokalvård, frukostvärdinna och köksbiträde. Detta arbete utfördes på skolor, hotell och restauranger. Det var både kvinnliga och manliga medlemmar som var intresserade av att få komma ut på dessa arbeten, och det var en relativt jämn könsfördelning bland dem som kom att anställas där. Mot slutet av projektet minskade dessa arbetens totala andel, och det blev färre typer av arbetsuppgifter representerade inom gruppen. Den andra gruppen inkluderade arbete som vaktmästare, lagerarbete, kontorsvaktmästare, trädgårdsarbete, inventeringsarbete och preparerare. Arbetet utfördes på skolor, föreningar, fabrik, dagstidning och stormarknad. Det var huvudsakligen män som visade ett intresse för dessa arbeten, och det var nästan uteslutande män som anställdes där. Dessa arbetens totala andel ökade mot slutet av projektet. Det tillkom fler typer av arbetsuppgifter, och arbetsplatsutbudet blev något mer varierat. Därmed förefaller det som att *kvinnliga* medlemmars valmöjligheter kom att *begränsas* under projekttiden, medan de *ökade* för *manliga* medlemmar. Samtidigt visade det sig att medlemmar av båda kön var kritiska till att deras *valmöjligheter var begränsade*. Var femte medlem efterfrågade *ett större utbud* av olika slags arbetsuppgifter.

13.7.5 Motiv och förväntningar

Medlemmars intresse för åtgärden grundades huvudsakligen i tre olika aspekter av att komma ut på ett övergångsarbete. Den första aspekten var *arbetsrelaterad*.¹⁴⁵ Den utgjordes av motiv/förväntningar på att erhålla dokumenterad arbetserfarenhet, etablera kontakter med arbetsgivare, erhålla arbetsträning, pröva sin arbetsförmåga och/eller få en meningsfull sysselsättning. Flertalet medlemmar hyste förhoppningar om att detta skulle öka deras möjlighet att återgå till ett aktivt arbetsliv. Den andra aspekten utgjordes av *sociala* motiv/förväntningar.¹⁴⁶ Intervjuade medlemmar poängterade att social rehabilitering var väl så viktig som arbetslivsriktad rehabilitering. Åtgärden sågs som ett tillfälle att få träna på att umgås med "vanliga" människor på en "vanlig" arbetsplats. Det var också en möjlighet för dem att ingå i ett socialt sammanhang utanför psykiatri och klubbhuset. Den tredje aspekten var *ekonomiska* motiv/förväntningar.¹⁴⁷ I vissa fall sågs åtgärden som en möjlighet att tjäna extra pengar, medan den i andra fall främst sågs som ett tillfälle att kunna bidra till sin egen försörjning.

Om vi granskar ovan beskrivna motiv och förväntningar finner vi att de återspeglar den situation som målgruppen befann sig i - avsaknad av förankring på arbetsmarknaden, försörjning via sociala förmåner/bidrag och (oftast) längre vistelser inom psykiatri och på klubbhuset.

¹⁴⁵ 39 av 46 intervjuade medlemmar tog upp arbetsrelaterade motiv/förväntningar.

¹⁴⁶ 23 av 46 intervjuade medlemmar uppgav sociala motiv/förväntningar.

¹⁴⁷ 22 av 46 intervjuade medlemmar angav ekonomiska motiv/förväntningar till att delta i åtgärden.

Därutöver framkom det även en rad andra saker som enskilda (eller ett fåtal) medlemmar ville och/eller förväntade sig få ut av ett övergångsarbete – stärkt självförtroende, struktur på sin vardag (vardagliga rutiner), förbättrade relationer till myndigheter, förbättrad hälsa, utskrivning från psykiatri, etc. Därmed kom även målgruppens olika förutsättningar och hjälpbehov att avspeglas.

13.7.6 Deltagande i åtgärden

Inom ramen för det studerade projektet var det 31 medlemmar som deltog i åtgärden. Flera av dem ute på mer än ett övergångsarbete. Tillsammans påbörjade de sammanlagt 42 anställningar på klubbhusets övergångsarbeten. Två tredjedelar av dem fullföljde åtminstone en av dessa anställningar. Samtidigt var det relativt vanligt att de också avbröt någon anställning. Varannan anställning som påbörjades under projektiden avbröts.

Det oftast var på medlemmens eget initiativ som en anställning avbröts. Det vanligaste skälet till dessa avbrott var att medlemmar upplevde sitt arbete som alltför påfrestande och att detta fick en negativ inverkan på deras hälsa. I ett fall var situationen den motsatta - medlemmens ohälsa medförde att han/hon fick problem med att hantera sin arbetssituation. Samtidigt upplevde även denna medlem sitt arbete som påfrestande. Detta visade sig också vara ett utmärkande drag för de arbetsplatser där samtliga medlemmar avbröt sina anställningar, vilket i sin tur accentuerar vikten av att ett övergångsarbete *inte ska vara alltför påfrestande* för dem som anställs där. En annan anledning till att medlemmar avbröt sin anställning var att de började studera eller lönearbeta i stället. I övriga fall avbröts medlemmars anställningar på grund av att arbetsgivaren valde att upphöra med övergångsarbetet. I några av dessa fall berodde detta på strukturella förändringar som gjorde det omöjligt för företaget att fortsätta med arbetet. I ett par andra fall ville arbetsgivarna sänka den anställde medlemmens lön. När klubbhuset inte gick med på detta valde de att upphöra med övergångsarbetet.

Det var ytterst sällan som en medlem fick avbryta en anställning på grund av att han/hon inte ansågs klara av arbetet. Inom ramen för denna studie förekom det enbart ett fall där medlemmen fick avbryta sin anställning av denna anledning. I det här fallet kontaktades medlemmens handledare av personal på arbetsplatsen. I samråd med arbetsgivaren valde Fontänhuset att avbryta medlemmens anställning. Därefter tog en annan medlem över arbetet.

13.7.7 Introduktion och inskolning

Medlemmar som deltog i åtgärden var *allmänt nöjda* (och oftast mycket nöjda) med klubbhusets introduktion på arbetsplatsen. Denna inleddes i regel med att en handledare visade medlemmen de arbetsuppgifter som övergångsarbetet utgjordes av. Därefter arbetade medlemmen alltmer självständigt. Handledaren stannade dock kvar på arbetsplatsen fram tills dess att medlemmen ansågs vara redo för att ta över arbetet på egen hand. Detta kunde ta någon dag och upp till ett par veckor.

Intervjuade medlemmar framhöll att det var positivt att de fick *arbets självständigt* under introduktionen. De betonade också vikten av att de fick det *stöd* som de var i behov av för att känna sig trygga i sin arbetssituation i början av deras anställning. Vidare ansågs handledare ha *positiva egenskaper* som underlättade deras inskolning. Samtidigt förekom det några fall där medlemmarna upplevde att deras handledare *saknade tilltro* till deras förmåga att utföra arbetet på egen hand. I något annat fall var situationen den motsatta. Denna medlem tyckte att handledaren *tog det för givet* att han redan kunde arbetet.¹⁴⁸ Övrig kritik som framfördes var

¹⁴⁸ Detta var den enda medlem som var missnöjd med sin introduktion.

bristande information om regler som gällde på arbetsplatsen och *avsaknad av stöd* med att "bryta isen" med kollegor på arbetsplatsen.

13.7.8 Arbetsuppgifter och arbetsmiljö

Nästan samtliga medlemmar som deltog i åtgärden var *generellt nöjda* med sina *arbetsuppgifter*. De bekräftade att arbetet var av nybörjarkaraktär och de betonade vikten av att börja med arbetsuppgifter av enklare art. Samtidigt framkom det att flera av dem saknade möjligheten att *vidareutvecklas* i sitt arbete. Dessa medlemmar tyckte att det borde finnas möjlighet att erhålla mer kvalificerade arbetsuppgifter efterhand.

Flertalet deltagare upplevde att *arbetsmiljön* på övergångsarbetet var *stimulerande och trivsamt*. Samtidigt framkom det också fall där medlemmar upplevde sitt arbete och sin arbetsmiljö som *fysiskt och/eller psykiskt påfrestande*. Till att börja med förekom det vissa brister i den fysiska arbetsmiljön på ett par övergångsarbeten, som t ex trånga utrymmen, tunga lyft och stopp i avloppet vid upprepade tillfällen. Vidare ansåg drygt var tredje medlem som deltog i åtgärden att det (periodvis) var för mycket att göra på arbetet. De ansåg att arbetstempot var för högt och att arbetet var stressigt. I vissa fall berodde detta på arbetets utformning, medan det i andra fall främst handlade om medlemmars förmåga att hantera stress. Detta accentuerar i sin tur vikten av att klubbhuset *följer upp och eventuellt omprövar arbetets utformning efterhand*. Det indikerar också vikten av *matchning mellan arbetstagare och arbete*.

13.7.9 Bemötande på arbetsplatsen

I denna studie framkommer det att medlemmar i regel fick ett *fint bemötande* av sina arbetskollaboratorer på övergångsarbetet – de blev accepterade, de behandlades som övrig personal och de togs upp i den gemenskap som rådde på arbetsplatsen. Detta var en väldigt positiv erfarenhet för flera av dem som deltog i åtgärden. Det blev en bekräftelse på att de fungerade socialt på en "vanlig" arbetsplats och att de inte avvek i den utsträckning som de tidigare hade trott. Samtidigt kunde det vara en *tidskrävande process* att känna sig accepterad och delaktig på en arbetsplats. Medlemmar kände sig ofta väldigt osäkra när de skulle ut på *sitt första övergångsarbete*. I flera fall krävdes det därför att de var ute på flera övergångsarbeten innan de blev säkra på sig själva i umgänget med sina arbetskollaboratorer. Medlemmar kände sig också mer utsatta om de var *den förste medlemmen* som var anställd på ett nyinrättat övergångsarbete eller om de *tog över arbetet* efter en medlem som inte hade skött det så bra. I dessa situationer fick de kämpa extra hårt för att visa vad de gick för.

13.7.10 Fontänhusets stöd och uppföljning

Fontänhusets stödinsatser för dem som deltog i åtgärden utgjordes främst av besök på arbetsplatsen, stöd vid problem och frånvaro, stöd i form av att ha någon att dela sina erfarenheter med och hjälp med myndighetskontakter. Därutöver tilldelades deltagarna en (eller ett par) handledare som ansvarade för dessa stödinsatser och uppföljning under deras anställningsperiod.

Deltagarna visade sig vara *nöjda med den relation* som de hade till sina handledare. Samtidigt visade det sig också kunna uppstå *vissa problem* i dessa relationer. Exempelvis kunde handledaren ha svårt för att låta medlemmar ta eget ansvar för sin situation. Det kunde också uppstå situationer där medlemmarna blev illa berörd av hur deras handledare agerade. Ett exempel på en sådan situation var att handledaren avvaktade med att informera den anställde medlemmen om ett problem som han/hon hade uppmärksamats på av personalen på arbetsplatsen. Därmed förblev medlemmen ovetandes om problemet ifråga och kunde heller inte åtgärda den situation som förelåg. Detta väckte i sin tur en viss irritation på arbetsplatsen ifråga. Ett annat exempel var att handledaren försökte övertala medlemmen att gå till sitt arbete trots att denne uppgav att han/hon var sjuk. Det visade sig dock att dessa problem och situationer *reddes ut* efterhand. Det

var enbart i ett fall som det utmynnade i ett generellt missnöje och där konsekvensen blev att medlemmen bytte handledare.

I denna utvärdering framkommer det att så gott som samtliga av dem som deltog i åtgärden ansåg att klubbhusets stödinsatser försåg dem med *tillräckligt stöd* under deras anställning. Trots detta efterfrågade flera av dem ytterligare stöd. Det var framförallt i tre situationer som medlemmar kände sig mer utsatta – när de var ute på sitt *första övergångsarbete*, när de var *den förste medlemmen* som var anställd på ett nyinrättat övergångsarbete och om de relativt *nyligen hade blivit medlemmar* på klubbhuset. Under genomförda intervjuer framkom det att flertalet medlemmar erhöll extra stöd i dessa situationer, men långt ifrån alla. Detta indikerar i sin tur vikten av att klubbhuset *följer upp* dem som befinner sig i dessa situationer. Det visade sig också kunna uppstå *specifika situationer* där medlemmar behövde extra stöd för att klara av att hantera sin arbetssituation. I dessa situationer krävdes det att medlemmarna tog kontakt med sina handledare för att uppmärksamma dem på den situation som förelåg. Flera medlemmar valde dock att *avstå* från att göra det. Detta visade sig framförallt bero på Fontänhusets *begränsade (personal)resurser* och de *intressesmottagningar* som det intensifierade arbetet med åtgärden gav upphov till på klubbhuset. Att inrätta och driva övergångsarbeten var både tids- och resurskrävande för klubbhuset. Arbetsuppgifter skulle utformas, nyanställda medlemmar skulle skolas in, respektive övergångsarbete skulle följas upp, anställda medlemmar skulle förses med det stöd som de var i behov av och klubbhuset skulle dessutom ta över arbetet om dessa medlemmar var frånvarande. Samtidigt skulle Fontänhuset fortsätta att driva den dagliga verksamheten på klubbhuset. Detta var grundläggande för verksamheten. Det var också utgångspunkten för den studerade arbetsmetoden, eftersom medlemmars arbetsträning skulle börja på klubbhuset. Inom ramen för det studerade projektet uppstod det vissa svårigheter med att utöka klubbhusets utbud av övergångsarbete utan att detta fick en negativ inverkan på den dagliga verksamheten på klubbhuset. Intensifierade satsningar på åtgärden väckte kritik av medlemmar som arbetade på klubbhuset. De ansåg att personalen inte hade tillräckligt med tid att ägna sig åt den dagliga verksamheten där. Medvetenheten om detta var stor hos dem som deltog i åtgärden. Detta resulterade i att var tredje medlem som deltog i åtgärden valde att avvakta eller avstå från att kontakta sina handledare i situationer där de upplevde att de var i behov av extra stöd.

13.7.11 Vad medlemmar fick ut av att delta i åtgärden

I denna utvärdering framkommer det att medlemmar som var ute på ett övergångsarbete under projekttiden hade *övertvägande positiva erfarenheter* av att delta i åtgärden. Till att börja med stärktes deras *självförtroende* genom att de fick bekräftelse på att de klarade av att arbeta och fungera socialt på en "vanlig" arbetsplats. De insåg att de klarade av mer än vad de tidigare hade trott, och de började åter tro på sig själva och sin egen förmåga. I ett par fall fick anställningen dock en motsatt effekt. Dessa medlemmar avbröt sin anställning på grund av att de inte klarade av sitt arbete. De insåg därmed att de klarade av mindre än vad de tidigare hade trott.

Åtgärden visade sig även få stor inverkan på deltagarnas arbetssituation, sociala situation och vardagliga rutiner. Det *arbetsrelaterade* utbytet som anställningen gav upphov till var ökad arbetserfarenhet, användbara intyg och referenser, arbetsträning, möjlighet att pröva den egna arbetsförmågan och att få en meningsfull sysselsättning. Detta bidrog till att medlemmar utvecklade sin förmåga att hantera en arbetssituation. Deltagarnas *sociala* utbyte utgjordes av social träning på en arbetsplats, bekräftelse på att de fungerade i ett socialt sammanhang utanför psykiatri/klubbhuset samt social gemenskap med arbetskollegor. Det visade sig dessutom att deras anställning kunde få en positiv inverkan på deras relationer till deras närmsta omgivning (familj, anhöriga och vänner) och till myndigheter. Flera av dem möttes av positiva reaktioner från sin omgivning när de deltog i åtgärden. Slutligen bidrog åtgärden även till att grunden lades för *nya vardagliga rutiner* – de gick upp i tid på morgonen, de hade tider att

passa och uppgifter att sköta. Samtliga av dessa aspekter utgjorde viktiga steg i medlemmars anpassning till ett aktivt arbetsliv. Denna träning bidrog till att de kände sig bättre förberedda för att återgå till ett aktivt arbetsliv och att de blev mer inställda på att åter ta steget ut på arbetsmarknaden.

Intervjuade medlemmar framhöll även andra fördelar med att delta i åtgärden. Exempelvis berättade flera av dem att de upptäckte att det faktiskt var *möjligt* för dem att förändra sin situation. För dem blev övergångsarbetet en vändpunkt och en "språngbräda" till något annat. De började fundera och planera hur de skulle kunna gå vidare med sina liv. Flera av dem satte också sina planer i verket efter att ha avslutat sin anställning. En annan aspekt som framhölls av flera deltagare var det *ekonomiska* utbyte som anställningen gav upphov till - att få möjlighet att tjäna extra pengar och att få en chans att kunna bidra till sin egen försörjning. Samtidigt pekade några av dem även på vissa ekonomiska nackdelar med att vara ute på ett övergångsarbete - lönen var låg, bidrag reducerades, utgifter ökade (transport till och från arbetet), kvarskatt samt administrativt strul med myndigheter (som t ex dubbla utbetalningar av lön och sjukpenning). Åtgärden visade sig också kunna ha en positiv inverkan på medlemmars *hälsa*. Några medlemmar insåg vikten av att inte ge vika för sin sjukdom utan i stället försöka bekämpa den. I dessa fall blev åtgärden en hjälp till självhjälp och självbehandling. De lärde sig vad de behövde för att må bra och hur de kunde hantera sin ångest. I ett par fall blev åtgärden *en väg ut från psykiatrin*. Dessa medlemmar var intagna på en rättspsykiatrisk avdelning när de började sitt övergångsarbete. Genom att sköta sin anställning kunde de visa att de var friska och klarade av att arbeta. Detta bidrog så småningom till att de blev utskrivna.

13.7.12 Medlemmars situation efter övergångsarbetet

Uppföljningsintervjuer med dem som deltog i åtgärden visar att varannan medlem började att *studera eller lönearbeta* inom drygt ett halvår efter det att deras anställning hade upphört.¹⁴⁹ Detta gällde framförallt dem som fullföljde (större delen av) sin anställning. Av dem kom nästan samtliga att studera eller arbeta efter åtgärden. Det visade sig dock att en anställning på ett övergångsarbete inte alltid var tillräckligt för att dessa personer skulle få tillträde till arbetsmarknaden. De som erfor detta gav dock inte upp utan de försökte i stället hitta olika vägar tillbaka till arbetslivet - ytterligare ett övergångsarbete, praktik eller studier.

I vart annat fall hade det *inte skett någon markant förändring* av medlemmens situation vid uppföljningstillfället. Samtidigt visade det sig att flertalet av dem aktivt verkade för att förändra sin situation. De sökte arbeten, påbörjade ytterligare något övergångsarbete, arbetade ideellt, försökte få en praktikplats och/eller förhandlade med universitetet om att få slutföra sina studier och ta ut en examen. Det var enbart i ett fåtal fall som medlemmar inte försökte att förändra sin situation efter att ha deltagit i åtgärden. De hade avbrutit sin anställning på ett tidigt stadium på grund av att de hade insett att de inte var redo för att återgå till ett aktivt arbetsliv. De återgick till arbetet på klubbhuset, men hade samtidigt ambitionen att så småningom göra ett nytt försök på ett övergångsarbete.

13.8 Slutord

Utifrån de resultat som framkommer i denna utvärdering kan den studerade arbetsmetoden ses som framgångsrik i flera avseenden. Till att börja med föreföll *involverade parter* (arbetsgivare som infört övergångsarbete på sin arbetsplats, medlemmar som deltog i åtgärden samt personal på Fontänhuset) vara *väldigt nöjda* med dess *utformning och tillämpning*. Det visade sig också att åtgärden ifråga utgjorde *ett viktigt komplement till samhälleliga stödinsatser* för

¹⁴⁹ Det visade sig dock att några av dessa förändring var av tillfällig karaktär - ett par medlemmar slutade sitt arbete efter ett tag och en medlem tog så småningom studieuppehåll.

målgruppen. I flera fall hade andra instanser gett upp sina försök att hjälpa dem med att återgå till ett aktivt arbetsliv, och de kunde sällan erbjuda det stöd som dessa personer var i behov av. Vägen (tillbaka) till ett aktivt arbetsliv visade sig ofta vara en lång och krävande process för dem som åtgärden riktades mot. Att detta beaktas och tas hänsyn till förefaller vara unikt med den studerade arbetsmetoden jämfört med andra stödinsatser. Intervjuer med dem som var ute på ett övergångsarbete visar att åtgärden bidrog till att de kände sig *bättre förberedda* inför att återgå till ett aktivt arbetsliv. De utvecklade sin förmåga att hantera en arbetssituation (socialt och arbetsmässigt), deras självförtroende stärktes och de erhöll dessutom (dokumenterad) arbetserfarenhet och referenser som de sedan kunde visa upp för arbetsgivare när de skulle söka arbete. Flertalet av dem ansåg sig därför också ha fått *ökade möjligheter* att få ett " eget arbete" efter att ha deltagit i åtgärden. I denna rapport presenteras en rad olika förslag på hur klubbhuset kan utveckla sitt arbete med åtgärden. Samtidigt förefaller det som att klubbhuset *bör kvarhålla dess unika utformning* i syfte att komplettera andra samhällsliga stödinsatser.

Uppföljningsintervjuer med dem som hade varit ute på ett övergångsarbete visade att åtgärden i flertalet fall bidrog till *positiva förändringar* av deltagarnas situation. Nästan samtliga av dem som fullföljde (större delen) av sin anställning började att studera eller arbeta efter åtgärden. Samtidigt visade det sig att flera av dem fortfarande stötte på *svårigheter med att få tillträde till arbetsmarknaden*. I detta avseende uppdagades vissa *brister* med den studerade åtgärden. Det saknades möjlighet till fortsatt anställning på övergångsarbetet, eftersom anställningen var tidsbegränsad och arbetet tillhörde klubbhuset. En annan brist var avsaknaden av kvalificerade arbetsuppgifter och möjligheten att vidareutvecklas i sitt arbete. Detta antyder att åtgärden framförallt utgjorde *ett första steg* mot ett aktivt arbetsliv, men att det ofta krävdes *ett mer kvalificerat mellansteg* för att sedan komma ut i lönearbete. Ett sådant steg skulle kunna utgöras av andra åtgärder, som t ex lönebidrag eller praktik, eftersom dessa åtgärder rymmer möjligheter för dess deltagare att erhålla mer avancerade arbetsuppgifter och få en förlängd, alternativt fortsatt, anställning på samma arbetsplats. Studier utgör ett annat alternativ.

I denna rapport framkommer det viss kritik mot Fontänhusets stöd åt dem som *hade* deltagit i åtgärden. Medlemmar var kritiska till att de inte fick tillräckligt med hjälp av klubbhuset med att gå vidare med sina liv efter övergångsarbetet. Detta var ett problem som också hade uppmärksamats av dem som ansvarade för arbetet med åtgärden på Fontänhuset. Resultaten i denna studie pekar i samma riktning. För att uppfylla uttalade ambitioner med att underlätta medlemmars återgång till ett aktivt arbetsliv är det av stor vikt att Fontänhuset satsar på *uppföljning och stöd* åt dem som *har deltagit* i åtgärden, och att de dessutom *verkar för* att dessa personer ska få *tillträde till andra stödinsatser, utbildningsväsendet och arbetsmarknaden*.

Vi ska avsluta med att kort stanna upp vid Fontänhusets strävan med att utöka sitt utbud av övergångsarbeten. En allmän rekommendation är att med *nuvarande resurser* bör klubbhuset främst rikta in sig på att få *ett mer varierat utbud*. Erfarenheter från det studerade projektet visar att det kan vara problematiskt att utöka utbudet (numerärt sett) med de (personal)resurser som Fontänhuset har för närvarande, eftersom detta kan få en negativ inverkan på klubbhusets dagliga verksamhet och dessutom resultera i att deltagare inte efterfrågar det stöd som de anser sig vara i behov av. Om klubbhuset däremot erhåller *ökade resurser* skulle de även kunna satsa på att *utöka sitt utbud numerärt sett*. Detta skulle i sin tur innebära att fler medlemmar skulle få möjlighet att delta i åtgärden. Satsningar av detta slag skulle för övrigt ligga i linje med uttalade ambitioner med att satsa på rehabilitering och sysselsättning framför kontantstöd. Dessa ambitioner återfinns inte bara inom Fontänhuset, utan även i psykiatrireformen och den reformerade socialförsäkringen.

Referenslista

Fontänhusets dokument¹⁵⁰

Arbetsbyrån (odaterat). *Ringa arbetsgivare.*

Arbetsbyrån (odaterat). *Övergångsarbetets ABC.*

Arbetsbyrån (odaterat). *ÖA-kriterier.*

Arbets- och studienheten (odaterat). *En beskrivning av övergångsarbete för tillänkta arbetsgivare.*

Arbets- och studienheten (odaterat). *Övergångsarbete enligt den internationella Fountain House-modellen. Vad gör Anno 1900, Sydsvenskan, Cardo AB, The Wall Street Journal, Malmö Skolrestauranger och Newsweek?* (informationen är utarbetat i samråd med Rotary Skeppsbron).

Arbets- och studiekommittén (2000) *Arbets- och studiekommittén 2000.*

Fontänhuset (2000). *Besök: januari 2000.*

Fontänhuset (odaterat). *Fontänhusets EU-projekt.*

Fontänhuset (odaterat) *Riktlinjer för Klubbhusprogram.*

Fontänmagazinet. vol. 15. nr 11. november. 1998.

Fontänmagazinet. vol. 15. nr 12. december. 1998.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 1. januari. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 2. februari. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 3. mars. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 4. april. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 5. maj. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 6. juni. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 7. juli. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 8. augusti. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 9. september. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 10. oktober. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 11. november. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 16. nr 12. december. 1999.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 1. januari. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 2. februari. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 3. mars. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 4. april. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 5. maj. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 6. juni. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 7. juli. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 8. augusti. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 9. september. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 10. oktober. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 11. november. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 17. nr 12. december. 2000.

Fontänmagazinet. vol. 18. nr 1. januari. 2001.

Fontänmagazinet. vol. 18. nr 2. februari. 2001.

Fontänmagazinet. vol. 18. nr 3. mars. 2001.

Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö (1998). *Reviderad och förtydligad projektbeskrivning av projektet "Till arbetsliv från psykiatrin".*

Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö (1999). *Fontänhuset 1998. Stiftelsen Vänskap och Arbete. Verksamhetsberättelse.*

Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö (2000) *1999 [verksamhetsberättelse].*

Stiftelsen Vänskap och Arbete i Malmö (2001) *Till arbetsliv från psykiatrin.*

Övriga referenser

Andersson, C. (1999). *Försäkringskassans arbete med rehabilitering av psykiskt funktionshindrade.* RFV Anser 1999:9. Stockholm.

Beard J.H., Propst, R.N. & Malamud T.J. (1982) "The Fountain House Model of Psychiatric Rehabilitation", *Psychosocial Rehabilitation Journal*, vol 5, nr 1, s. 47-53.

Bilby, R. (1987) *The Ethics of TE*, Selected Papers, The Fourth International Seminars on the Clubhouse Model, Seattle, Washington, 1987, s. 1-3.

¹⁵⁰ Utöver dessa dokument tillkommer arbetsplatsbeskrivningar för respektive övergångsarbete, dokumenterade utvecklingssamtal för respektive medlem samt löpande statistik över klubbhusets övergångsarbeten (som inkluderar anställda medlemmars närvaro och klubbhusets stödsatser).

- Eliasson-Lappalainen, R., Meeuwisse, A. & Sunesson, S. (2000) "Psykiatrins förändrade former" i Goldberg (red.) (2000) *Samhällsproblem*, femte upplagan, Studentlitteratur. Lund.
- Europeiska kommissionen (1998) *Sysselsättning & Europeiska socialfonden. Slutsatser av Europeiska socialfondens halvtidsutvärderingar. Översikt. Sysselsättning & Socialpolitik*. Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer. Luxemburg.
- Goffman (1972) *Stigma. Den avvikandes roll och identitet*. Rabén & Sjöstrom. Stockholm.
- Hydén, L.-C. (1998) "Den 'nya' psykiatrin – från psykisk sjukdom till handikapp", i Sjöstrom, S. (red.) *Nya kulturer i psykiatrin*. Studentlitteratur. Lund.
- Laird, M. & Krown, S. (1991) "Evaluation of a Transitional Employment Program", *Psychosocial Rehabilitation Journal*, vol. 15, nr 1 s. 3-8.
- Marklund, S. (red.) (1997). *Risk och friskfaktorer – sjukskrivning och rehabilitering i Sverige*. RVF Redovisar 1997:6. Utvärderingsavdelningen. Stockholm.
- Marklund (1998) "Arbete, trygghet och utslagning." *Framtider*. Årgång 17, nr 3/98. Institutet för Framtidsstudier. Stockholm.
- Meeuwisse (1997) *Vänskap och organisering. En studie av Fountain House-rörelsen*. Arkiv: Lund.
- Phillips, J. R. & Biller, E. F. (1993) "Transitional Employment Program for Persons With Long-Term Mental Illness: Review", *Psychosocial Rehabilitation Journal*, vol. 17, nr 2 s. 101-106.
- Socialstyrelsen (1999) *Välfärd och valfrihet? Slutrapport från utvärdering av 1995 års psykiatrireform*. Socialstyrelsen följer upp och utvärderar 1999:1. Stockholm.
- SOU 1991:47. *På väg – exempel på förändringsarbeten inom verksamheter för psykiskt störda*. Delbetänkande av psykiatriutredningen. Socialdepartementet. Stockholm.
- SOU 1992:37. *Psykiatrin och dess patienter – levnadsförhållanden, vårdens innehåll och utveckling*. Delbetänkande av psykiatriutredningen. Socialdepartementet. Stockholm.
- SOU 1992:73. *Välfärd och valfrihet – service, stöd och vård för psykiskt sjuka*. Slutbetänkande av psykiatriutredningen. Socialdepartementet. Stockholm.
- SOU 1996:113 *En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering*. Del 2 Bilagor. Nordstedts tryckeri AB. Stockholm.
- SOU 2000:78 *Rehabilitering till arbete – en reform med individen i centrum*. Socialdepartementet. Stockholm.
- Svensson (1998) *Produktionsskolan vägen till arbete, eller...? – utvärdering av ett EU-projekt vars syfte är att begränsa långtidsarbetslöshet och utslagning i samhället*. Rapport 9. Wigforssinstitutet, Högskolan i Halmstad.

Studiebesök på ett övergångsarbete

1999-12-15: Jag kör ut till Sydsvenskan för att besöka [nämner namnet på en medlem]. Han tar mig på en rundtur på [nämner typ av avdelning] och visar vilka arbetsuppgifter som han har. Han börjar med att visa pentryt där han ansvarar för att hålla rent och snyggt. Hans uppgifter där är att diska koppar, fylla på kaffemaskinen, torka av olika ytor (diskbänk, bord etc.), gå igenom kylskåpet var 14:e dag, byta tank till vattenbehållaren etc. Han verkar vara stolt över sitt arbete. Det ser väldigt rent och snyggt ut där. Sedan går vi vidare och jag får en visning av arbetsplatsen. Han berättar att han också ansvarar för att rengöra datorer (skärm, tangentbord och mus) och andra maskiner till det yttre. Han tar några i taget. Sedan sköter han liggare - sätter in tidningar, sorterar tidningsutklipp etc. Han ser också till att det hålls rent och snyggt i tidskriftsrummet och i andra rum där referenser och litteratur finns. Han verkar vara lite av en hustomte som fixar allt möjligt. Plockar ihop tomma koppar vid skrivborden, diskar dessa etc. /.../[under vår rundtur berättar medlemmen om den positiva medverkan som arbetet har haft på honom och hur det har förändrat hans syn på sig själv och sin egen förmåga] Han berättar också om vad han planerar att göra efter övergångsarbetet. Det var kul att komma dit. Besöket avslutas med att jag får en kram.

Arbets- och studiemiddag

2000-03-08: När jag kommer dit blir jag presenterad för övriga middagsgäster och hälsas välkommen. I matsalen står det ett uppdukad långbord. Samtliga av oss blir serverade vid bordet. Det är runt 20 till 25 personer där.

Efter en halvtimme reser sig [nämner namnet på en handledare] upp och presenterar dem som skall tala under kvällen. Även jag finns med på talarlistan (oväntat). Först går ordet till en styrelsemedlem som berättar om sina erfarenheter av en resa till New York med [nämner namnet på en handledare och en medlem]. De hade studerat hur de arbetar med stöd till medlemmar som studerar. Detta stöd motsvarar det som medlemmar erhåller när de är ute på ett övergångsarbete. Därefter presenteras nästa talare. Det är [nämner namnet på en medlem]. Han berättar om sitt övergångsarbete som han är ute på nu. Sedan är det [nämner namnet på en annan medlem] tur att berätta om sitt övergångsarbete på Sydsvenskan, och därefter berättar [nämner namnet på en tredje medlem] om sitt övergångsarbete på Anno 1900. Därefter är det min tur att berätta om vad jag håller på med. Avslutningsvis riktas ljuset mot [nämner namnet på en medlem]. Han vill inte stå upp och prata. I stället ställer [nämner namnet på en handledare] en del frågor till honom om hans övergångsarbete som han sedan svarar på (sittandes, till skillnad från oss andra som talat).

Samtliga framföranden avslutas med en applåd. Därefter hjälps vi åt att plocka undan efter middagen. Jag pratar lite med [nämner namnet på en medlem] och några andra medlemmar. Kvällen avslutas på kafé Pärlan [på klubbhuset]. Vi sitter och pratar. Innan jag går presenterar jag mig för [nämner namnet på en medlem] som har varit på [nämner namnet på företaget] i två veckor nu. Jag frågar om han kan tänka sig att ställa upp på en intervju lite längre fram. Det vill han gärna. Jag får hans mobilnummer och mailadress. Jag berättar att jag kommer att ta kontakt med honom om ca tre månader för att göra en intervju. Vi pratar lite till och sedan går jag hem.

European Clubhouse Conference – Rendsburg (6th, 2000)

2000-06-21 (Dag I): [Inleder med en skildring av resan till Rendsburg. Vi åker dit gemensamt i två minibussar och en personbil]. Slutligen når vi vårt mål (DEULA) där vi ska bo. Vi blir väl omhändertagna. Nycklar delas ut liksom material att läsa inför konferensen (program, biljetter till mat och dryck etc.). Efter en dusch och ombyte samlas vi åter. Vi hämtas med buss som tar oss till platsen för konferensen där det är mottagning.

När vi kommer fram till tältet är det uppenbart att flera medlemmar och personal har varit med tidigare. Det blir många kramar och hjärtliga samtal under kvällen. Vi får mat och dryck. Under måltiden spelar en orkester. Vi hälsas välkomna och föreståndaren på Rendsburgs klubbhus håller ett kort tal. Själv blir jag väl omhändertagen. Jag sitter och samtalar med medlemmar från Fontänhuset i Malmö och en medlem från Fountain House i NYC.

2000-06-22 (Dag II): Efter frukosten samlas alla från Fontänhuset i Malmö för att gå igenom vad som ska hända under dagen. Vi går igenom vilka det är som ska medverka i olika workshops under eftermiddagen. Det beslutas att någon från klubbhuset ska gå till respektive workshop som stöd åt dem som ska presentera något där. Det diskuteras även vilka workshops som kan vara av speciellt intresse för Fontänhuset. Till slut har alla en uppgift. Därefter tar vi bussen till konferensen.

Konferensen inleds med kaffe. Därefter är det dags för olika föredrag. Någon har reserverat bänkrader åt oss från Malmö i föreläsningssalen så att vi kan sitta tillsammans. En lokal teatergrupp inleder. De drar över på tiden, vilket medför att schemat halkar efter. Folk blir rastlösa. Till slut kommer dock föredragen igång. Dessa inleds med att tre medlemmar berättar om hur de kom i kontakt med klubbhusrörelsen och vad de har fått ut av att vara medlemmar i ett klubbhus. Alla börjar med att säga "Hello, my name is ...", varefter hela publiken hälsar tillbaka. Därefter tar Klaus (från klubbhuset i Rendsburg) ordet, för att sedan lämna över talarstolen till delstatens socialminister. Det visar sig att klubbhuset i Rendsburg har drivits i projektform i tre år och att dess framtid är

oviss. Socialministern lovar dock att verka för att det ska få en fortsättning. Han betonar vikten av klubbhusrörelsen. Detta mottas av mycket varma applåder.

Sedan blir det åter dags för underhållning. Flera passar på att smita ut en liten stund. Därefter fortsätter föredragen. Först går ordet till Joel Corcoran, som förestår "International Centre for Clubhouse Development" (ICCD). Det är tydligt att han är en kändis i sammanhanget. Han verkar vara omtyckt av dem som deltar i konferensen. Efter detta följer rapporter om utveckling och uppstartning av klubbhus runt om i Europa under senare år. Framsteg applåderas. Negativa nyheter vägs upp av positiva nyheter. Detta är genomgående. Om man tar upp kritik och problem avslutas detta med något positivt – hur man kan gå vidare och hur man kan lösa dessa problem. Därefter tar vi en kort paus.

Efter pausen är det dags för den första föreläsningssamlingen. Tony Goss (som är styrelsemedlem i Mosaic Clubhouse) inleder med ett tal där han kopplar klubbhusrörelsens arbete och funktion till begrepp som "social inclusion". Därefter berättar en medlem (som sitter med i ICCD) om hur hon kom till Fountain House och hur det förändrade hennes liv. Efter ytterligare ett tal tar föreståndaren på Fountain House i NYC ordet. Han berättar om deras kamp för att psykiskt funktionshindrade ska få samma rättigheter som grupper med andra handikapp, som t ex reducerat pris i tunnelbanan. Vidare betonar han vad han anser behövs prioriteras inom rörelsen - att medlemmarnas basbehov ska tillgodoses, sociala relationer, arbete och att nå ut. Han, liksom flera andra talare under konferensen, betonar vikten av forskning (för att kunna legitimera rörelsen när man söker finansiering etc.). I Massachusetts har man börjat sammanställa vad som finns skrivit om klubbhusrörelsen. Man arbetar med att upprätta en databas och olika forskningsprojekt är under planering.

Efter lunch är det dags för den andra föreläsningssamlingen. Den handlar om att erhålla finansiering från EU. En styrelsemedlem på ett klubbhus i Finland berättar om hur de erhöll pengar från EU och vad detta innebar för dem. En medlem från Fontänhuset i Malmö berättar om hur de gick tillväga med deras projekt. Han betonar vikten av att hålla fast vid klubbhusets riktlinjer, men att de samtidigt ska våga ansöka om pengar. Avslutningsvis pratar en EU-parlamentariker om hur han driver en kamp för dessa frågor i EU-parlamentet. Han informerar dessutom om olika fonder som är lämpliga att ansöka om medel från. Dagen avslutas med diverse workshops.

Under dagen får jag reda på att ytterligare två personer ska delta i den workshop som jag ska hålla i. Jag försöker att få tag i någon som vet vad de ska prata om. Jag engagerar flera i denna jakt. Slutligen får jag tag i en av dem som ska delta. Jag får ett utkast av hennes tal och vi kommer överens om när hon ska tala. Jag lyckas dock inte spåra upp den andra personen. Vi andra samlas en stund innan workshopen börjar. Efterhand strömmar det till fler och fler. Till slut är den lilla salen överfull. Det är varmt och dålig luft, men stämningen är god. Den andra personen dyker upp när vi ska börja. Efter en snabb blick på hans utkast kommer vi överens om när han ska tala. Sedan sätter vi igång. Vi tar några tal i taget. Stannar upp för frågor och fortsätter sedan. Vi avslutar med att prata om medlemmarnas erfarenheter av att delta i åtgärden. Det blir lyckat. Det tar en liten stund att få igång en diskussion, men sedan blir situationen omvänd. Det är svårt att få deltagarna att vänta på sin tur, eftersom de är ivriga att bemöta varandras åsikter och erfarenheter. Problem som tas upp är bland annat hur klubbhuset ska kunna rekrytera olika slags övergångsarbeten. Något klubbhus hade lättare för att få tag i administrativa arbeten, medan andra klubbhus hade svårt med att få tag i denna typ av jobb. Det betonar generellt att det är viktigt med ett brett utbud av ÖA. Ett annat problem som tas upp är hur man ska tillgodose de behov som välutbildade medlemmar har – hur stödjer man dessa när de vill ta sig ut på arbetsmarknaden? Någon deltagare tycker att klubbhuset borde ha övergångsarbeten med mer kvalificerade arbetsuppgifter för dessa medlemmar. Detta möter stort motstånd. En annan deltagare tycker att man bör diskutera hur man kan ta tillvara och möta deras behov på klubbhuset. En tredje fråga som diskuteras är hur man går tillväga när man rekryterar arbetsplatser. I England ringer man bland annat på jobbannonser, beställer en ansökan och skickar sedan in denna tillsammans med information om ÖA. En handledare på Fontänhuset i Malmö berättar om hur de går tillväga och hur de använder sig av sina kontakter med styrelsemedlemmar och arbetsgivare i detta arbete. Det visade sig att flera klubbhus gör detta. Ytterligare en fråga som diskuteras är om alla har rätt att delta i åtgärden eller om man först ska göra en bedömning av om medlemmen är redo för att ta detta steg, eftersom det kan vara destruktivt att börja alltför tidigt. Diskussionerna på workshopen är konstruktiva och det verkar som att alla är väldigt nöjda med vad de fick ut av vår workshop.

Under dagen är stämningen allmänt positiv och upprymd. Det märks att denna typ av konferens är ett viktigt inslag i klubbhusrörelsen. Den fyller flera funktioner. Exempelvis är det ett tillfälle för självreflektion inom rörelsen. Man tar upp vad som behövs vidareutvecklas. Man utbyter erfarenheter med varandra. Man uppmuntrar varandra att fortsätta kampen för att personer med psykiska besvär ska få samma rättigheter som andra i samhället - man visar på olika framsteg och att det faktiskt går att förändra samhället. Slutligen fyller konferensen dessutom en social funktion. Det råder en vänlig stämning och man tar väl hand om varandra.

Senare på kvällen samlas vi åter för att gå på Bayersk afton. Musik, mat, dryck, prat och skratt. Bandet sjunger för [nämner namnet på en medlem på Fontänhuset i Malmö] som fyller år. Det råder en mycket trevlig och

uppsluppen stämning. Själv klarar jag inte att slingra mig undan att dansa. [Nämner namnen på några medlemmar på Fontänhuset i Malmö] är mina kavaljerer. Vid halv elva promenerar vi hem. Detta avslutar konferensen för min del. Jag (och ett par styrelsemedlemmar) reser hem tidigt dagen därpå.

Intervjuformulär för medlemsintervjuer

Under medlemsintervjuer användes sammanlagt tre olika formulär: (I) Intervju med medlemmar som önskar ett övergångsarbete, (II) Intervju med medlemmar som är anställda på ett övergångsarbete, samt (III) Uppföljningsintervju med medlemmar som har varit ute på ett övergångsarbete. Vid intervjuer med medlemmar som hade avbrutit sitt övergångsarbete tillades en fråga om varför de avbröt sin anställning. Formulären justerades även i andra situationer. Detta gällde framförallt om intervjupersonen hade intervjuats tidigare. I dessa fall ströks de bakgrundsfrågor som hade ställts vid det tidigare intervjutillfället.

I denna bilaga presenteras intervjuformulären i ett komprimerat format. Svartalternativ återges i parantes (i de fall som de förekom) efter respektive fråga. Detsamma gäller följdfrågor. Dessa har dock kursiverats i syfte att urskilja dem från svartalternativ.

Intervjuformulär I: Intervju med medlemmar som önskar ett övergångsarbete

Bakgrundsfrågor

Ålder

Kön

Födelseland (Inrikes/Utrikes)

Familjesituation

Boendesituation

Utbildning

Har du haft övergångsarbete tidigare? (Ja, (antal) /Nej)

När blev du medlem i Fontänhuset?

1. Hur aktualiserades övergångsarbete för dig?
2. Hur kommer det sig att du vill ha ett övergångsarbete?
3. Hur länge sedan var det som du anmälde ditt intresse för övergångsarbete till Arbetsbyrån?
4. Hur har du erhållit information om övergångsarbete?
5. Hur tycker du att erhållen information har varit?
6. Hur länge sedan var det som du arbetade?
7. Vilken arbetserfarenhet har du sedan tidigare? (*arbetsområde, antal år, typ av anställning*)
8. Har du tidigare deltagit i någon rehabiliteringsåtgärd och/eller någon arbetsmarknadsåtgärd? (Ja/Nej) (*Om svaret är ja: Vilka?*)
9. Vilka svårigheter ser du med att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden?
10. Har du några psykiska problem/funktionshinder som inverkar på dina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden? (*vilka?*)
11. Hur ser din nuvarande försörjningssituation ut? (*typ av inkomst, inkomstnivå*)
12. Har du blivit erbjuden något övergångsarbete tidigare, men tackat nej? (Ja/Nej) (*Hur kommer detta sig?*)
13. Vilka förväntningar har du på ett övergångsarbete?
14. Vad vill du ha ut av ett övergångsarbete?

Intervjuformulär II: Intervju med medlemmar som är anställda på ett övergångsarbete

Bakgrundsfrågor

Ålder:

Kön:

Födelseland: (Inrikes/Utrikes)

Familjesituation:

Boendesituation:

Utbildning:

Har du haft övergångsarbete tidigare? (Ja, (antal) /Nej)

När blev du medlem i Fontänhuset?

Arbetsituation

- Beskriv hur din arbetsituation såg ut innan du började med ditt övergångsarbete (*arbetserfarenhet, antal år, arbetsområde, typ av anställning*)
- Har du tidigare deltagit i någon rehabiliteringsåtgärd och/eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd? (Ja/Nej) (*Om svaret är ja: Vilka?*)
- Hur länge har du stått utanför arbetsmarknaden? (*antal år*)
- Hur kommer det sig att du har stått utanför arbetsmarknaden?
- Har du några psykiska problem/funktionshinder som inverkar på dina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden? (*vilka?*)

Försörjningssituation

- Beskriv din försörjningssituation innan du började ditt övergångsarbete (*Typ av inkomst, inkomstnivå*)
- Hur har din ekonomiska situation förändrats i och med att du började arbeta i ett övergångsarbete? (*Typ av inkomst, inkomstnivå*)

Anställningsförfarande

- Vilka var de främsta anledningarna till att du påbörjade ditt övergångsarbete?
- Vilka förväntningar hade du inför att arbeta i ett övergångsarbete?
- Har dina förväntningar infriats? (Ja/Nej)
- Hur länge fick du vänta på att få ett övergångsarbete (d v s perioden från att du anmälde ditt intresse till Arbetsbyrån till dess att du fick ett ÖA)?
- Hur gick det till när du fick ett övergångsarbete?
- Var du delaktig i beslutet om var du skulle arbeta? (Ja/Nej)
- Fick du besöka arbetsplatsen innan det bestämdes var du skulle vara? (Ja/Nej)

Arbetsuppgifter

- Vilka arbetsuppgifter har du?
- Vad tycker du om dina arbetsuppgifter? (Mycket nöjd/Nöjd/Ganska nöjd/Varken nöjd eller missnöjd/Ganska missnöjd/Missnöjd/Mycket missnöjd) (*Motivera ditt svar*)
- Berätta om hur det gick till när du skulle lära dig arbetet. (*introduktion, hur lång tid det tog etc.*)
- Vad tycker du om den introduktion som du erhöll från Fontänhuset? (Mycket nöjd/Nöjd/Ganska nöjd/Varken nöjd eller missnöjd/Ganska missnöjd/Missnöjd/Mycket missnöjd) (*Motivera ditt svar*)
- Skulle du kunna tänka dig att fortsätta med att arbeta med denna typen av arbetsuppgifter? (Ja/Nej)
- Vilka förväntningar hade du på dina arbetsuppgifter innan du började?
- Har dina förväntningar infriats? (Ja/Nej)
- Vad skulle du vilja ändra på när det gäller själva arbetet?

Handledning och stöd

- Har du någon handledare på Fontänhuset? (Ja/Nej)
- Beskriv den handledning som du har erhållit under din anställning.
- Hur tycker du att er relation fungerar? (Mycket bra/Bra/Ganska bra/Varken bra eller dåligt/Ganska dåligt/Dåligt/Mycket dåligt) (*Motivera ditt svar*)
- Kan du beskriva vilken typ av stöd som du har fått av personal och medlemmar på Fontänhuset inför och under din anställning?
- Tycker du att du har fått tillräckligt med stöd från Fontänhuset? (Ja/Nej) (*Motivera ditt svar*)
- Är det någon form av stöd som du tycker saknas? (Ja/Nej) (*Om svaret är ja: Beskriv vilken form av stöd som du tycker saknas. Har du diskuterat detta med din handledare? (Ja/Nej) Om svaret är ja: Vad anser hon/han om detta? Har han/hon gjort något åt detta? Om svaret är nej: Varför har du inte tagit upp det med din handledare?*)

Bemötande

- Hur har du blivit bemött av övrig personal på arbetsplatsen? (Mycket bra/Bra/Ganska bra/Varken bra eller dåligt/Ganska dåligt/Dåligt/Mycket dåligt) (*Motivera ditt svar*)
- Har du känt dig som en i personalen eller har du behandlats annorlunda? (Som en i personalen/Jag behandlades annorlunda)
- Hur tycker du att arbetsgivaren har bemött dig? (Mycket bra/Bra/Ganska bra/Varken bra eller dåligt/Ganska dåligt/Dåligt/Mycket dåligt) (*Motivera ditt svar*)
- Vad tycker du skulle kunna förbättras ifråga om bemötande på arbetsplatsen?

Övrigt

- Vad tycker du att du har fått ut av ditt övergångsarbete hittills?
- Vilka positiva erfarenheter har du haft?
- Vilka negativa erfarenheter har du haft?
- (*Om personen tidigare har deltagit i någon rehabiliteringsåtgärd och/eller någon arbetsmarknadsåtgärd*) Hur har det varit att arbeta på ett övergångsarbete jämfört med att delta i andra åtgärder? (*likheter/skillnader, för- och nackdelar etc.*)
- Vilken betydelse har tiden i övergångsarbete haft för dig som person och din omgivning (*familj, vänner etc.*)?
- Har anställningen påverkat din bild av dig själv? (*På vilket sätt? Hur såg din självbild ut innan du började ditt övergångsarbete och hur ser den ut idag?*)
- Har anställningen påverkat din självkänsla och ditt självförtroende? (*På vilket sätt?*)

Framtiden

- Har du några planer på vad du ska göra efter övergångsarbetet har upphört? (Ja/Nej) (Om svaret är ja: Vilka?)
- Vad tycker du om övergångsarbete som metod för att så småningom komma ut på arbetsmarknaden? (Mycket lämplig/Lämplig/Ganska lämplig/Varken lämplig eller olämplig/Ganska olämplig/Mycket olämplig) (Motivera ditt svar)
- Tror du att ditt övergångsarbete påverkar dina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden? (Ja/Nej) (Motivera ditt svar)
- Hur ser du på att ta steget ut på den reguljära arbetsmarknaden?
- Vad tror du själv att du behöver för att du ska bli mogen för att ta detta steg?
- Har din syn på detta förändrats när du har varit ute på sitt övergångsarbete? (Ja/Nej) (Om svaret är ja: På vilket sätt?)
- Har du något annat som du skulle vilja tillägga?

Intervjuformulär III: Uppföljningsintervju med medlemmar som har varit ute på ett övergångsarbete

1. När slutade du ditt övergångsarbete?
2. Hur länge var du på ditt övergångsarbete?
3. Vad tycker du att du fick ut av ditt övergångsarbete så här i efterhand?
4. Vilken betydelse hade tiden i övergångsarbete för dig som person och din omgivning (familj, vänner etc)?
5. Har anställningen påverkat din självkänsla/ditt självförtroende jämfört med hur den var innan du började ditt övergångsarbete? (Ja/Nej) (Om svaret är ja: På vilket sätt?)
6. Uppfyllde arbetet dina förväntningar? (Ja/Nej)
7. Tycker du att du fick tillräckligt med stöd av personal och medlemmar på Fontänhuset inför och under din anställning? (Ja/Nej)
8. Är det någon form av stöd som du tycker saknades? (Ja/Nej) (Om svaret är ja: vad var det för stöd som du saknade?)
9. Hur kan man åtgärda detta?
10. Vad tycker du om övergångsarbete som metod för att så småningom komma ut på arbetsmarknaden? (Mycket lämplig/Lämplig/Ganska lämplig/Varken lämplig eller olämplig/Ganska olämplig/Mycket olämplig) (Motivera ditt svar)
11. Vad tycker du skulle kunna utvecklas/förändras ifråga om övergångsarbete?
12. Har övergångsarbetet påverkat din inställning till att söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden? (Ja/Nej) (Motivera ditt svar)
13. Tror du att din anställning påverkar dina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden?
14. Vilken sysselsättning har du haft efter ditt övergångsarbete? Vilken sysselsättning har du för närvarande?
15. Hur har du försörjt dig efter att du slutat ditt övergångsarbete? Hur försörjer du dig idag? (typ av inkomst, inkomstnivå etc)
16. Hur ser dina framtidsplaner ut?
17. Har du något annat som du skulle vilja tillägga?

Intervjuformulär för arbetsgivarintervjuer

Formulär för intervju med arbetsgivare

1. Berätta lite kort om ert företag.
 - Antal anställda
 - Typ av företag
2. Hur kom det sig att ni införde övergångsarbete på er arbetsplats?
 - Hur initierades idén om att införa övergångsarbete på er arbetsplats?
 - Hur resonerade du som arbetsgivare kring att införa övergångsarbete på arbetsplatsen? (argument för och emot)
 - Hur fattades beslutet om att införa övergångsarbete?
 - Var beslutet att införa ett övergångsarbete förankrat bland övrig personal?
 - Hur reagerade övrig personal – vilka diskussioner fördes med övrig personal?
 - Vilka argument låg till grund för ett faktiskt införande?
 - Vilka förväntningar hade ni då ni införde övergångsarbete på er arbetsplats?
3. Berätta om hur ni gick tillväga när ni skulle införa övergångsarbetet på er arbetsplats.
 - Stötte ni på några problem? (i så fall - vilka? Hur löste ni dessa?)
 - Hur såg er kontakt ut med Fontänhuset?
 - Vad fick ni för information av Fontänhuset?
 - Vad det någon information som saknades? (i så fall - vilken?)
 - Har ni fått någon hjälp av Fontänhuset? (i så fall - vilken?)

- Har det varit någon hjälp som har saknats? (*i så fall - vilken?*)
- 4. Under hur lång tid har ni haft övergångsarbete på er arbetsplats?
- 5. Hur många har varit anställda på ert/era övergångsarbete(n) under denna/dessa perioder?
- 6. Berätta om övergångsarbetet som ni har haft på er arbetsplats (*arbetsuppgifter, arbetstider, längd på anställningen etc.*)
- 7. Berätta om era erfarenheter av att ha övergångsarbete på er arbetsplats.
 - Hur har det fungerat?
 - Har arbetet blivit utfört?
 - Om den anställde inte har varit där – har någon annan från Fontänhuset hoppat in och utfört arbetet i stället? (*i så fall - hur har det fungerat med "fill-in"?*)
 - Hur har det fungerat med övrig personal? (*positiva/negativa reaktioner*)
 - Har det uppstått några problem under tiden som ni har haft övergångsarbete? (*i så fall – vilka? Hur har ni löst dessa?*)
 - Hur har er kontakt med Fontänhuset sett ut under tiden som ni har haft övergångsarbete?
 - Vad tror ni att de som har varit anställda hos er har fått ut av sitt övergångsarbete?
 - Tror ni att de har trivts hos er? (*varför/varför inte?*)
- Sammanfattningsvis...*
 - Infriades era förväntningar?
 - Vad har varit positivt med att ha övergångsarbete på er arbetsplats?
 - Vad har varit negativt med att ha övergångsarbete på er arbetsplats?
- 8. Finns det något som ni tycker bör ändras när det gäller övergångsarbete?
- 9. Finns det något som ni tycker *inte* bör ändras när det gäller övergångsarbete? (*Om arbetsplatsen inte längre har övergångsarbete*)
 - Hur kommer det sig att ni inte längre har övergångsarbete?
 - Kan ni tänka er att åter ha övergångsarbete?
- 10. Har ni något övrigt att tillägga?

Intervjuformulär för gruppintervju på Arbets- och studieenheten

Intervju med personal (och medlemmar) på Arbets- och studieenheten

- Beskriv hur ert arbete med övergångsarbete är organiserat.
- Vilka förändringar har skett i ert arbete med övergångsarbete efter projektet "Till arbetsliv från psykiatri" påbörjades?
- Vad krävs för att en medlem ska bli aktuell för ett övergångsarbete?
- Hur många har anställts på ett övergångsarbete under projektet?
- Hur många har fullföljt sitt övergångsarbete?
- Hur många är det som väntar på att få ett övergångsarbete?
- Hur lång tid brukar medlemmarna få vänta?
- Vilka kriterier går ni efter när ni anställer någon på ett övergångsarbete?
- Hur går ni tillväga när ni väljer ut vilka som skall anställas?
- Beskriv hur ni går tillväga när ni lär er arbetet och hur ni introducerar den som ska anställas.
- Beskriv stöd och handledning för dem som är anställda på ett övergångsarbete.
- Har Fontänhuset lyckats hålla sin garanti att arbetet blir utfört varje dag?
- Hur går ni tillväga när ni rekryterar arbetsplatser?
- Vilka typer av arbetsplatser har ni sökt upp?
- Vilken inställning har arbetsgivare haft till metoden när ni har presenterat den?
- Vad gör ni för att övervinna eventuella fördomar?
- Vilken typ av arbetsuppgifter är lämpliga/olämpliga på ett övergångsarbete?
- Vilka krav ställer ni på arbetsplatserna?
- Vilken kontakt har Fontänhusets med arbetsgivaren under anställningsperioden? (*Vilken är det som sköter denna kontakt? Hur ofta kontaktar ni varandra?*)
- Vilka problem har ni stött på i ert arbete med övergångsarbete?
- Vad tycker ni behövs utvecklas när det gäller övergångsarbete?

Företag med övergångsarbete under EU-projektet

Bilaga 3

	1998	1999	2000
Anno 1900 (disk & städ)		2	3
Bergaskolan (köksbiträde)	1	2	
Blankebäck (disk & köksbiträde)			2
B & W (trädgårdsarbete)	1		
Bäcklunds Tryckeri	1		
Celemi (lagerarbete)	1		
Flextronics (preparerare)			1
Hotell Temperance (lokalvårdare/disk) ¹⁵¹		4	2
HSB (vaktmästare)		1	
HSB (inventering och märkning)			2
Kvarnby folkhögskola (trädgårdsarbete)			2
Kvarnby folkhögskola (lokalvårdare)			1
Lundsbergs (köksbiträde)	1		
Nordisk Hisservice (lokalvårdare)			1
Octaven (lokalvårdare)			2
Röda huset (lokalvårdare)			1
Sydsvenska Dagbladet (red. kontorsvaktmästare)		1	2
Sydsvenska Dagbladet (annons kontorsvaktmästare)			2
Sundsbro (köksbiträde)		1	6
Team Gameway	1		
Vingaskolan (café)	1		
Vingaskolan (vaktmästare)	3	2	1
Värdshuset Lugnet (disk)	1		
Värdshuset Lugnet (bordsservering)	1		
Värdshuset Lugnet (frukostvärdinna)	1		

¹⁵¹ På denna arbetsplats fanns det två olika övergångsarbeten – ett på hotellet (lokalvårdare) och ett i restaurangen (disk).

Arbetsrelaterade skäl:

- komma igång/ha något att göra/uträtta något/ha en egen uppgift att sköta/göra något meningsfullt & vettigt
- prova att arbeta och samtidigt få stöd – tryggt att veta att någon annan hoppar in om man inte klarar det
- testa arbetsförmåga utanför klubbhuset
- träna på ett riktigt arbete/träna för att komma tillbaka till arbetslivet
- verkade vara roliga arbetsuppgifter och trevlig arbetsplats/prova på något nytt/intressant
- komma ut i arbetslivet/vill börja arbeta igen/kan mer, vill inte ha sjukbidrag hela livet – vill ha ett jobb och fungera normalt igen
- få arbetserfarenhet/erfarenhet inom "mitt" framtida arbetsområde
- intyg på att man kan arbeta/få referenser/få goda vits – få något att visa upp för arbetsgivare
- få in en fot på en arbetsplats/få något att bygga vidare på, helst en fortsatt anställning

Ekonomiska skäl:

- få bättre ekonomi/tjäna extra pengar/få möjlighet att spara lite pengar
- tjäna egna pengar/"göra rätt för sig"

Sociala skäl:

- få träffa andra människor utanför Fontänhuset/träffa nya människor/ingå i ett socialt sammanhang med "vanliga" människor
- lära mig umgås med dem på arbetsplatsen/erfarenhet av det sociala livet – att umgås under fikaraster etc.
- "må bättre socialt"
- det verkade roligt & trevliga arbetskamrater

Blev tillfrågad:

- fick ett erbjudande och tog chansen

Få bekräftelse och stärkt självförtroende:

- få bättre självförtroende/inte bra för självförtroendet att stå utanför
- känna att jag duger/själv tillfredsställelse/få självkänsla
- visa för mig själv och andra att jag klarar det
- känna att jag kan jobba och inte enbart är en börda för samhället
- känna att man fortfarande duger på arbetsmarknaden

Övriga skäl:

- övergångsarbetet var Fontänhuset nära rent geografiskt, kunde fortsätta att fika där
- visa försäkringskassan att "jag" kan arbeta, få en mer aktiv rehabilitering genom dem
- få struktur på tillvaron/få fast rutiner
- för att bli frisk och undvika att bli hospitaliserad
- visa för läkare (och länsrätten) att jag är frisk och kan arbeta - bli utskriven
- få livskvalité
- "man måste sköta sig annars får man de sociala myndigheterna på sig"

Arbetsrelaterade förväntningar

- inspirerande/stimulerande/givande arbete
- prova på nya arbetsuppgifter
- enkla arbetsuppgifter/lätt arbete, inte alltför tungt/små arbetsuppgifter så att "jag" kan fullfölja arbetet
- få komma igång/ha något att göra
- få ett jobb som passar "mig"
- liv och rörelse på arbetsplatsen/ny miljö, lite omväxling
- lugn & avstressande arbetsmiljö/få tillräckligt med tid på "mig" att utföra arbetet
- trivas på arbetsplatsen/trivas med arbetet
- klara av arbetet/visa att "jag" kan/fullfölja anställningen
- att det inte bara handlar om prestation, utan att jag ska tycka om arbetet
- att de ska vara nöjda med "mig" på arbetsplatsen
- få arbetserfarenhet/komma ut i arbetslivet och känna hur det är att arbeta/testa om jag klarar av ett vanligt arbete
- få information om firman och jobben på firman/knyta kontakt med arbetsgivaren, få något att bygga vidare på
- få in en fot på en arbetsplats, få eget arbete efteråt

Sociala förväntningar:

- bra arbetskamrater/schysst & ärlig personal/trivas med personalen
- få känna gemenskap på en arbetsplats/socialt umgänge med personalen
- komma ut bland folk/lära känna folk
- lära "mig" umgås med dem som är på arbetsplatsen
- bli mer stabil i det sociala livet, kunna umgås med "normala" människor igen
- bli behandlad som en normal människa - alla kan vi bli sjuka
- bli behandlad som folk och inte som andra klassens individ/samma krav på "mig" som övrig personal
- att personalen inte ska ha förutfattade meningar för att "jag" kommer härifrån
- inte bli behandlad som mindre vetande, öppenhet bland personalen
- ha roligt med arbetskamrater
- lägga band på "mig" själv och tygla "mitt" humör/tänka på vad "jag" säger och behärska "mig"

Ekonomiska förväntningar:

- hyfsad/marknadsmässig lön
- samma lön som övriga anställda
- tjäna lite extra pengar/bra om man går med vinst
- tjäna egna pengar, få en egen inkomst

Förväntningar om att få bekräftelse och stärkt självförtroende:

- tillfredsställelse/stärkt självförtroende/få självkänsla
- få beröm för att "jag är duktig"
- "få känna mig uppskattad, delaktig och hjälpsam"

Förväntningar på att få struktur på sin vardag (skapa rutiner):

- sköta & passa tider/träna på att gå dit varje dag i 6 månader och försöka klara alla arbetsmoment
- gå upp på morgonen/få rutin och struktur på dagen/få bättre rutiner på nätterna
- bli uthållig, orka att vakna, åka dit och göra det man ska

Övriga förväntningar:

- kunna släppa olika rädslor och vara mer avslappnad
- inte ha alltför höga krav på "mig" själv
- träna upp "min initiativförmåga"
- kunna föregå med gott exempel, visa att det finns ett liv förutom hemmet, sjukhuset och Fontänhuset
- komma ut från Fontänhuset och testa hur det är i verkligheten
- blir frisk genom arbete och gemenskap
- bli utskriven från sjukhuset genom att visa läkaren att "jag" är frisk och kan arbeta

Har inga direkta förväntningar:

- har inga förväntningar
- får se hur det går, vet inte om det kommer att fungera

Hur medlemmars syn på att ta steget ut på arbetsmarknaden förändrades Bilaga 6 efter de hade varit ute på ett övergångsarbete

Förändrad syn – mer inställd på att ta steget ut på arbetsmarknaden:

- det är inte längre så stort steg att ta/inte lika rädd för att ta detta steg/känner "mig" mer redo att åter komma ut på arbetsmarknaden/fick hjälp med att ta detta steg
- fick en "kick" av att arbeta – vill tillbaka ut på arbetsmarknaden/började tänka att detta faktiskt är en möjlighet/insåg vikten av att arbeta – mår bättre av det
- blev mer målmedveten och segerviss att ta "mig" ut på arbetsmarknaden
- fick en ny syn på tillvaron – dörren är mer öppen till att åter börja arbeta

Förändrad syn – mindre inställd på att ta steget ut på arbetsmarknaden:

- insåg att arbete inte är allt – började satsa på "mig" själv
- det känns mer avlägset att börja arbeta efter övergångsarbetet

Delvis/både och:

- var inställd på att börja arbeta redan från början
- mer motiverad, men har oerhört svårt för att komma ut på arbetsmarknaden
- ville ut på arbetsmarknaden under övergångsarbetet, men fick sedan dåliga erfarenheter av eget arbete - vill inte arbeta längre

Inte direkt:

- fått förtidspension – vill dra mig tillbaka
- vet inte riktigt – hade inte övergångsarbete så länge

Sysselsättnings- och försörjningssituation innan och efter övergångsarbetet Bilaga 7

Figur 1 Sysselsättnings- och försörjningssituation innan och efter övergångsarbetet

I. Innan övergångsarbetet		II. Efter övergångsarbetet	
Sysselsättning	Försörjning ¹	Sysselsättning	Försörjning ¹
A. Förtids- pensionerad ² (8 personer)	Förtidspension	Studerar -----	Förtidspension & rehabiliteringsbidrag
		(1 person)	
		Ute på nytt ÖA -----	Förtidspension & lön
		(2 person)	
		Arbetar -----	Lön (dock väldigt låg)
↓	↓		
(1 person)	Förtidspension		
Förtids- pensionerad ²			
Förtids- pensionerad ² (3 personer)	Förtidspension		
		(Uppgift saknas för en av dessa intervjupersoner)	
B. Sjukskriven ² (7 personer)	Sjukbidrag	Studerar -----	Rehabiliteringspenning/ (ev. sjukbidrag) ³ /CSN
		(4 personer)	
		Arbetar -----	Sjukbidrag
		↓	↓
		(1 person)	Sjukbidrag (hittills)
Rehabilitering			
Ute på nytt ÖA -----	Sjukbidrag & lön		
(1 person)			
Sjukskriven ² (1 person)	Sjukbidrag		
C. Sjukskriven ² (4 personer)	Sjukpenning	Ute på nytt ÖA -----	Sjukpenning (½) & lön
		↓	↓
		(1 person)	Lön
		Arbetar	
		Studerar -----	Rehabiliteringspenning
		↓	↓
		(1 person)	Lön
Arbetar			
Studerar -----	Rehabiliteringspenning		
(1 person)			
Ute på nytt ÖA -----	Sjukpenning (½) & lön		
(1 person)			
D. Sjuk – utan social förmån ² /intagen på institution (5 personer)	Försörjningsstöd	Arbetar -----	Lön
		(1 person)	
		Förtids- pensionerad	Förtidspension
		(1 person)	
		Sjukskriven ² (1 person)	Sjukbidrag
		Studerar -----	?
		↓	↓
(1 person)	Försörjningsstöd		
Sjuk – utan social förmån			
Sjuk – utan social förmån (1 person)	Försörjningsstöd		

¹ Det är huvudsaklig inkomstkälla som uppges i tabellen. Exempelvis var det flera medlemmar som även erhöll bostadsbidrag.

² Arbetar på klubbhuset.

³ I ett fall började medlemmen att studera innan hon deltog i åtgärden, och fortsatte sedan med detta efteråt.

⁴ I två av dessa fall är det osäkert om medlemmarna fortsatte uppbära sjukbidrag (och "särskilt bidrag" från försäkringskassan som täcker läromedel) eller erhöll rehabiliteringspenning. Vidare saknas det uppgift om försörjning i ett av dessa fall.

De flesta medlemmar som var aktuella för ett övergångsarbete hade stått utanför arbetsmarknaden under en relativt lång tid. Under dessa perioder hade flertalet av dem deltagit i diverse åtgärder som också syftade till att underlätta en återgång till ett aktivt arbetsliv. Dessa åtgärder utgjordes bland annat av arbetslivsinriktad rehabilitering i försäkringskassans regi och arbetsmarknadspolitiska åtgärder som anordnats genom arbetsförmedlingen. Medlemmarna hade olika erfarenheter av dessa åtgärder – både positiva och negativa. De som var ute på ett övergångsarbete under projekttiden tillfrågades om övergångsarbete urskilde sig från övriga åtgärder som de hade deltagit i.¹⁵² Resultatet av dessa jämförelser redovisas i tabellen nedan.

Tabell 1 Om övergångsarbete urskiljer sig från andra åtgärder

Om övergångsarbete urskiljer sig	Antal (n = 18) ¹
Ja.	10
Nej.	3
Går ej att jämföra.	5

¹ Det var 18 av 24 intervjuade medlemmar som hade deltagit i andra åtgärder innan de påbörjade sin anställning på ett övergångsarbete.

Varför övergångsarbete urskilde sig från andra åtgärder

I ovanstående tabell finner vi att drygt varannan medlem ansåg att övergångsarbete urskilde sig från andra åtgärder som de hade deltagit i. Flertalet av dem framhöll att den största skillnaden utgjordes av att ett övergångsarbete var *"mer som ett riktigt arbete"*. De erhöll en marknadsmässig lön och det ställdes samma krav på dem som på övrig personal. När de hade varit ute på andra åtgärder erhöll de en väldigt låg (eller ingen) lön och det ställdes heller inte samma krav på dem som på deras arbetskamrater på arbetsplatsen. Detta inverkade även på hur de blev bemötta på arbetsplatsen. De betonade att på ett övergångsarbete blev de behandlade som en av personalen, medan det ofta var det motsatta på andra åtgärder - "jag kände mig inte som en fullvärdig anställd", berättade en medlem (Kurt) om sin erfarenhet av att ha lönebidrag. Ett par av dem poängterade att övergångsarbetet därmed också gav *"verklig träning för arbetslivet"*.¹⁵³

Några medlemmar betonade att det som urskilde den studerade åtgärden från andra åtgärder var framförallt det *stöd* som de erhöll från Fontänhuset. De ansåg att de inte fick det stöd som de var i behov av (och hade blivit lovade) när de var ute på andra åtgärder. Sådär resonerade exempelvis en av dessa medlemmar:

Jag har faktiskt försökt låta AMI hjälpa mig med det här, men dom är skitdåliga på det här med stöd och uppföljning och allt det här med information – skitdåliga! Dom lovar runt och håller tunt. Jag tycker att övergångsarbete och den erfarenhet och kunskap som Fontänhuset har är unik. Helt klart unik. Hade jag haft Fontänhuset bakom mig när jag var på [nämner namnet på den arbetsplats som hon tidigare praktiserat på] så hade det sett helt annorlunda ut. Det är jag helt övertygad om. Nu är det så att vår Arbets- och studieenhet har vuxit till sig relativt nyligen. Det får man ju nog säga. Nu har man betydligt större möjligheter att göra ett gediget arbete för medlemmarna. (Tova)

Dessa medlemmar ansåg att *"övergångsarbete har en väldigt massa fördelar jämfört med andra åtgärder"*.¹⁵⁴ Samtidigt framförde ett par av dem även viss kritik mot övergångsarbete jämfört med andra åtgärder. I det ena fallet var medlemmen (Markus) kritisk till att det inte fanns möjlighet till fortsatt anställning, eftersom övergångsarbetet tillhörde klubbhuset och en annan medlem tog över arbetet efter honom. Denna möjlighet fanns exempelvis på en praktikplats. I det andra fallet efterfrågade medlemmen (Karin) möjligheten att få mer avancerade arbetsuppgifter på ett övergångsarbete. Det hade hon fått på de praktikplatser som hon hade varit ute på, och hon fann *"mer glädje i att göra denna typ av arbete"*.

Varför övergångsarbete inte urskilde sig från andra åtgärder

Ett fåtal medlemmar ansåg att det inte fanns några direkta skillnader mellan övergångsarbete och andra åtgärder (se tabell 1). Det var främst de som hade avbrutit sin anställning på ett övergångsarbete som hade denna åsikt. De framhöll att det inte var någon direkt skillnad mellan att ha praktikplats/lönebidrag jämfört med att vara ute på ett övergångsarbete. De fann att samtliga åtgärder var någon form av förberedelse inför att åter börja arbeta. Samtidigt tillade en av dem att det hade varit mer strul med de arbetsplatser som han/hon hade haft ett övergångsarbete på.

¹⁵² Övergångsarbete jämfördes huvudsakligen med lönebidrag, beredskapsarbete och olika typer av praktikplatser. Dessa åtgärder hade primärt anordnats av AMI, arbetsförmedling och/eller försäkringskassan.

¹⁵³ Citatet är hämtat från en intervju med Markus.

¹⁵⁴ Citatet är hämtat från en intervju med Kurt.

Denna medlem fick bland annat avbryta två anställningar på grund av att övergångsarbetet upphörde. Denna erfarenhet hade han/hon inte från andra åtgärder. Bland dessa medlemmar finner vi även den medlem som fick avbryta sin anställning på grund av att han/hon inte ansågs klara av sitt arbete. Denne medlem var besviken över att inte ha fått en andra chans på sitt övergångsarbete, och menade därför att denna åtgärd inte skilde sig från andra åtgärder.

Varför övergångsarbete inte gick att jämföra med andra åtgärder

Det framkom tre olika skäl till att medlemmar fann att det var omöjligt att göra denna typ av jämförelse. Till att börja med ansåg några av dem att de andra åtgärderna som de hade deltagit i var så pass annorlunda i sin utformning att de inte gick att jämföra med övergångsarbete. Ett andra skäl var att medlemmen (Doris) enbart hade varit ute på ett övergångsarbete under en kort tid. Ett tredje skäl var att medlemmen (Gustav) hade deltagit i en annan åtgärd under en mycket speciell period i hans liv. På grund av att hans situation hade förbättrats när han påbörjade sitt övergångsarbete ansåg han att det var svårt för honom jämföra dessa åtgärder.



**Lunds universitet
Socialhögskolan**

**Box 23
221 00 Lund
046-222 00 00**