

Som alla andra

En fallstudie om hur personer med intellektuell funktionsnedsättning trivs och inkluderas på arbetsplatsen

Sannah Svahn

Examensarbete för (YH)-examen inom social- och hälsovård

Utbildning: Socionom (YH)

Vasa 2024

EXAMENSARBETE

Författare: Sannah Svahn

Utbildning och ort: Socionom (YH), Vasa

Inriktning: Familjearbete

Handledare: Johanna Sigfrids

Titel: Som alla andra – En fallstudie om hur personer med intellektuell funktionsnedsättning trivs och inkluderas på arbetsplatsen

Datum: 13.5.2024

Sidantal: 43

Bilagor: 3

Abstrakt

Syftet med studien är att undersöka förståelsen för hur personer med intellektuell funktionsnedsättning trivs och inkluderas på arbetsplatsen. Frågeställningarna i studien är "Hur upplever personer med intellektuell funktionsnedsättning inkludering på arbetsplatsen?" och "Vilka faktorer har främjat inkluderingen i arbetsmiljön för personer med intellektuell funktionsnedsättning?".

Studien i detta examensarbete baseras på en fallstudie. En fallstudie utgör en forskningsstrategi vars syfte är att erbjuda en ingående och detaljerad presentation av ämnet som studeras, i detta fall hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas på arbetsplatsen. Fallstudien utgjorde en observation och två olika intervjuer. Observationen skedde på en arbetsplats (daghem) där en arbetstagare med intellektuell funktionsnedsättning är anställd. Intervjuerna skedde med en arbetstagare med intellektuell funktionsnedsättning samt hans förman.

Resultatet visar tydligt att inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning inte bara är möjlig, utan också mycket gynnsam för både individen själv och för arbetsmiljön. Faktorer som acceptans, stödjande arbetsmiljö och tydliga arbetsuppgifter och rutiner skapar en inkluderande upplevelse för personer med intellektuell funktionsnedsättning i arbetslivet.

Språk: svenska

Nyckelord: intellektuell funktionsnedsättning, arbete, inkludering, trivsel

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Sannah Svahn

Koulutus ja paikkakunta: Sosionomi (YH), Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto: Perhetyö

Ohjaaja: Johanna Sigfrids

Nimike: Kuten kaikki muutkin – Tapaustutkimus siitä, miten kehitysvammaiset ihmiset menestyvät ja ovat mukana työelämässä

Päivämäärä 13.5.2024

Sivumäärä 43

Liitteet 3

Tiivistelmä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ymmärrystä siitä, miten kehitysvammaiset ihmiset voivat ja ovat osallisina työpaikalla. Tutkimuksen kysymykset ovat ”Miten kehitysvammainen ihminen kokee osallisuuden työpaikalla?” ja ”Mitkä tekijät ovat edistäneet kehitysvammaisten osallisuutta työympäristössä?”.

Tämän opinnäytetyön tutkimus perustu tapaustutkimuksen. Tapaustutkimus on tutkimusstrategia, jonka tarkoituksena on tarjota syvällinen ja yksityiskohtainen esitys tutkittavasta aiheesta, tässä tapauksessa siitä, miten kehitysvammaiset ihmiset otetaan mukaan työpaikalle. Tapaustutkimus koostui yhdestä havainnosta ja kahdesta eri haastattelusta. Havainto tehtiin työpaikalla (päiväkodissa), jossa työskentelee kehitysvammainen työntekijä. Haastattelut tehtiin kehitysvammaisen työntekijän ja hänen esimiehensä kanssa.

Tulokset osoittavat selvästi, että kehitysvammaisten osallisuus on paitsi mahdollista myös erittäin hyödyllistä sekä yksilölle että työympäristölle. Hyväksyttävyyys, kannustava työympäristö sekä selkeät tehtävät ja rutiinit luovat kehitysvammaisille ihmisille osallistavan kokemuksen työelämässä.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: kehitysvammaisuus, työ, osallisuus, hyvinvointi

BACHELOR'S THESIS

Author: Sannah Svahn

Degree Programme: Social Welfare Program, Vasa

Specialisation: Family work

Supervisor: Johanna Sigfrids

Title: Like Everyone Else – A Case Study on how People with Intellectual Disabilities Thrive and are Included in the Workplace

Date 13.5.2024

Number of pages 43

Appendices 3

Abstract

The purpose of this study is to investigate the understanding of how people with intellectual disabilities thrive and are included in the workplace. The question in this study is “how do people with intellectual disability experience inclusion in the workplace?” and “which factors have promoted the inclusion in the work environment for people with intellectual disability?”.

The study in this thesis is based on a case study. A case study is a research strategy whose purpose is to offer an in-depth and detailed presentation of the subject being studied, in this case how people with intellectual disabilities are included in the workplace. The case study consisted of an observation and two different interviews. The observation took place at a workplace (daycare) where a worker with an intellectual disability is employed. The interviews took place with an employee with an intellectual disability and his supervisor.

The result clearly shows that the inclusion of people with intellectual disabilities is not only possible, but also very beneficial for both the individual and the work environment. Factors such as acceptance, a supportive work environment and clear tasks and routines create an inclusive experience for people with intellectual disabilities in working life.

Language: swedish

Key words: intellectual disability, work, inclusion, well-being

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Syfte och frågeställningar.....	2
3	Bakgrund.....	3
3.1	Intellektuell funktionsnedsättning.....	3
3.2	Utredning och diagnos.....	5
3.2.1	Downs Syndrom.....	6
3.2.2	Fragilt X-syndrom.....	7
3.2.3	CP – skada.....	8
3.3	Grader av intellektuell funktionsnedsättning.....	10
3.3.1	Lindrig intellektuell funktionsnedsättning.....	11
3.3.2	Medelsvår intellektuell funktionsnedsättning.....	12
3.3.3	Svår intellektuell funktionsnedsättning.....	13
3.3.4	Mycket svår intellektuell funktionsnedsättning.....	14
3.4	Service för personer med intellektuell funktionsnedsättning.....	15
3.5	Grundskola.....	15
3.6	Utbildning.....	16
3.7	Arbets- och dagverksamhet.....	17
3.8	Utlokaliserad arbetsverksamhet.....	18
3.9	Avlönat arbete.....	19
3.10	Arbetsersättning.....	19
3.11	Hjälp med att hitta lönearbete.....	20
3.12	Utmaningar att komma in i arbetslivet.....	20
3.13	Tolerans för olikheter.....	21
3.14	Sociala nätverk och stöd på arbetsplatsen.....	21
3.15	Supported Employment metoden.....	22
4	Tidigare forskning.....	23
4.1	Arbetsmöjligheter.....	24
4.2	En del av arbetslivet.....	25
5	Metod och tillvägagångssätt.....	26
5.1	Fallstudie.....	26
5.2	Urval av respondenter.....	27
5.3	Datainsamlingsmetod.....	27
5.4	Kvalitativ innehållsanalys.....	28
5.5	Datasekretess.....	29
6	Resultatredovisning.....	29
6.1	Acceptans.....	29

6.2	Utmaningar.....	31
6.3	Trivsel på arbetsplatsen.....	33
6.4	Inkludering på arbetsplatsen	35
6.5	Framtiden.....	38
7	Slutdiskussion.....	39
8	Litteraturförteckning.....	41
	Bilagor.....	44

1 Inledning

I dagens samhälle strävar vi mot att skapa arbetsplatser som kännetecknas av mångfald och inkludering, där varje individ ges en möjlighet att utvecklas. Trots att utvecklingen går framåt finns det fortfarande grupper av människor som står inför utmaningar när det gäller att trivas på arbetsplatsen. I detta examensarbete kommer skribenten att fokusera och rikta sin uppmärksamhet mot en särskild grupp; personer med intellektuell funktionsnedsättning.

Självva begreppet intellektuell funktionsnedsättning (IF) är en övergripande term som omfattar olika tillstånd som påverkar förmågan att förstå, lära sig nya saker och uttrycka sina tankar och känslor. I Finland uppskattas det finnas omkring 45 000 personer med intellektuell funktionsnedsättning. Av dessa är något mer än fem procent svensktalande, vilket motsvarar cirka 2500 personer. Pratar man om personer i arbetsförålder finns det cirka 30 000 personer varav majoriteten engagerar sig i aktiviteter som främjar delaktighet och sysselsättning, såsom arbets- och dagverksamhet. Endast en liten del, ungefär 600 personer, har anställning på en allmän arbetsplats och erhåller lön enligt arbetsavtal. Uppskattningsvis skulle ändå fem gånger flera kunna ha ett lönearbete, åtminstone deltid. (FDUV, 2023)

Genom att analysera och reflektera över hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas på arbetsplatsen är målsättningen med detta arbete är bidra till ökad medvetenhet och kunskap om hur arbetsplatser kan anpassas för att främja trivsel och delaktighet för just dessa individer. Genom att identifiera och förstå faktorer som främjar inkluderingen kan vi aktivt arbeta mot en arbetsmiljö som inte bara tillåter utan även uppmuntrar mångfald, skapar en känsla av tillhörighet och där varje individ ges möjlighet att blomstra inom sitt arbete.

2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att fördjupa förståelsen för hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas och trivs på arbetsplatsen. Genom att undersöka deras perspektiv, utmaningar och möjligheter strävar skribenten efter att belysa faktorer som påverkar deras välmående i arbetslivet. Att trivas på arbetsplatsen innebär inte bara att utföra arbetsuppgifterna, utan också känna sig inkluderad, respekterad och värderad som individ.

Frågeställningar:

1. Hur upplever personer med intellektuell funktionsnedsättning inkludering på arbetsplatsen?
2. Vilka faktorer har främjat inkluderingen i arbetsmiljön för personer med intellektuell funktionsnedsättning?

Genom att lyfta fram individuella berättelser från en person med intellektuell funktionsnedsättning och samtidigt granska de övergripande arbetsplatsstrukturerna genom en fallstudie ämnar skribenten skapa nyanserad förståelse för de utmaningar och framgångsfaktorer som formar inkluderingen. Genom att göra denna studie hoppas skribenten kunna bidra till en mer jämlik och öppen arbetsplats för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Studien skapar således ett viktigt steg mot att skapa en mer medveten och inkluderande arbetsmiljö för alla.

3 Bakgrund

I detta kapitel redogörs begreppet intellektuell funktionsnedsättning samt ämnen som är kopplade till begreppet. I kapitlet beskrivs även olika arbetssysselsättningar som finns tillgängligt för personer med intellektuell funktionsnedsättning samt ämnen relaterade till arbete ute på arbetsmarknaden.

3.1 Intellektuell funktionsnedsättning

Intellektuell funktionsnedsättning kallades tidigare för utvecklingsstörning, men inte längre. (Intellektuell funktionsnedsättning, 2017) Intellektuell funktionsnedsättning (IF) är ett samlingsbegrepp för flera olika tillstånd som kräver stöd och assistans från andra. Individer med intellektuell funktionsnedsättning kan behöva extra tid för att förstå, lära sig nya saker samt extra tid för att uttrycka sina tankar och känslor. Deras inlärningsförmåga och möjligheter beror på det stöd de erhåller samt graden av funktionsnedsättning de har. Förut pratade man om begreppet utvecklingsstörning men eftersom synen på personer med intellektuell funktionsnedsättning har ändrats har därmed nya mindre stämplande begrepp börjat användas. Därför kommer skribenten i detta examensarbete att använda sig av begreppet intellektuell funktionsnedsättning (IF). (FDUV, 2023)

Intellektuell funktionsnedsättning som uppkommer under utvecklingsperioden omfattar svårigheter både inom intellektuella och adaptiva funktioner inom kognitiva, sociala och praktiska områden. Följande tre kriterier måste vara uppfyllda för att diagnosticeras med intellektuell funktionsnedsättning:

1. Bristande intellektuella funktioner, såsom förmåga till slutledning, problemlösning, planering, abstrakt tänkande, omdöme, studieförmåga och förmåga att lära av erfarenheter. Dessa brister verifieras genom klinisk bedömning och individanpassad, standardiserad intelligenstestning (IQ eller IK).
2. Brister i adaptiv funktionsförmåga som resulterar i att personen inte når upp till förväntad nivå av personligt oberoende och socialt ansvarstagande utifrån utvecklings- och sociokulturella normer. Utan kontinuerligt stöd begränsar dessa brister personens fungerande inom olika vardagliga områden, såsom

kommunikation, social delaktighet och självständighet inom hem, skola, arbete och samhälle.

3. Bristerna i intellekt och adaptivitet blir uppenbara under utvecklingsperioden. (Nylander, 2019, ss. 22-23)

Intellektuell funktionsnedsättning kan uppstå av olika anledningar, såsom kromosomförändringar, fosterskador eller skador vid födseln. Dessutom kan olyckor eller sjukdomar under uppväxten resultera i skador som leder till intellektuell funktionsnedsättning. Det är även möjligt att en person också kan uppleva andra typer av funktionsnedsättningar i kombination med den intellektuella funktionsnedsättningen. Det kan inkludera tillstånd som autismspektrumtillstånd samt nedsättningar i rörelseförmågan, synförmågan eller hörselörmågan. (FDUV, 2023)

Individer med intellektuell funktionsnedsättning har naturligtvis liknande behov som alla andra människor. Det som skiljer sig är att personer med intellektuell funktionsnedsättning ofta kräver varierande grader av stöd och anpassning för att hantera vardagen. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Ett barn med intellektuell funktionsnedsättning kan uttrycka sig på ett unikt sätt, antingen mer direkt eller långsammare än sina jämnåriga. Ett barn med intellektuell funktionsnedsättning behöver ofta konkreta upplevelser för att förstå och särskild träning för att lära sig en del saker. Dessutom kräver dessa barn extra stöd från de vuxna omkring sig. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Ett barn som har lindrig intellektuell funktionsnedsättning kan utvecklingen inom områden som rörelse, tankeförmåga, språk samt uttryckande av känslor och sociala färdigheter ske på ett sätt som liknar andra barn. Dock sker denna utveckling i en långsammare takt och når inte upp till samma nivå som hos jämnåriga. För barn med medelsvår, svår eller mycket svår intellektuell funktionsnedsättning märks den vanligen redan under spädbarnsåren och påverkar hela utvecklingen. Det är relativt vanligt att dessa barn även har en rörelsenedsättning. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Tonåren utgör en tumultartad av ökad självständighet och frigörelse från föräldrarnas inflytande. För unga med intellektuell funktionsnedsättning kan detta dessutom medföra känslor av skam och en önskan att framstå som mer självständig än de faktiskt är.

Psykologen Magnus Ivarsson påpekar att leva med en intellektuell funktionsnedsättning är tyvärr starkt präglad av skam, där behovet av hjälp och svårigheten att förstå inte värderas högt i vårt samhälle. Ivarsson säger även att särskilt ungdomar med lindrig intellektuell funktionsnedsättning kan välja att dölja sin diagnos, vilket ökar risken för att de hamnar i situationer där de kan utnyttjas eller luras. (Habilitering & Hälsa, 2023)

En intellektuell funktionsnedsättning är bara en aspekt av en person. Individer med en intellektuell funktionsnedsättning är lika unika som alla andra när det gäller temperament, personlighet, preferenser och färdigheter. Det som förenar personer med intellektuell funktionsnedsättning är främst svårigheten att förstå begreppsligt tänkande och abstrakta fenomen. Däremot kan de oftast lättare förstå klara samtal och enkla begrepp. (Information om intellektuell funktionsnedsättning, 2024)

3.2 Utredning och diagnos

Om det finns misstankar om en intellektuell funktionsnedsättning bör barnet alltid genomgå undersökningar inom specialiserad hälso- och sjukvård. Vanligtvis kan en intellektuell funktionsnedsättning diagnosticeras före skolåldern. Läkaren utreder orsakerna till funktionsnedsättningen med hjälp av olika undersökningsmetoder, såsom bildbehandling, genetiska analyser och metaboliska tester. (Intellektuell funktionsnedsättning, utvecklingsstörning, hos barn, 2023)

Diagnosen intellektuell funktionsnedsättning fastställs genom en omfattande psykologisk utredning som består av flera olika delar. Utredningen börjar med en detaljerad kartläggning av individens utveckling under barndomen och identifieringen av när avvikelsen från normal utveckling först uppmärksammades. Därefter genomförs olika tester för att bedöma olika kognitiva förmågor som är relevanta för inläring och skolutbildning. (Intellektuell funktionsnedsättning, 2017)

Även en adaptiv bedömning av vardagsfärdigheter görs också, och det är till fördel om denna bedömning utförs av flera personer och inkluderar bedömningar från både hem- och skolmiljöer. Resultaten sammanställs sedan i en rapport som beskriver både individens styrkor och utmaningar. Om diagnoskriterierna är uppfyllda bekräftas diagnosen. (Intellektuell funktionsnedsättning, 2017)

3.2.1 Downs Syndrom

Downs syndrom är karakteriserat av en kromosomavvikelse som kallas Trisomi 21. I normala fall finns det två av varje autosomal kromosom, vid trisomi finns det tre. Downs syndrom orsakas alltså av en extra kopia av kromosom 21. (Rintahaka, 2020)

Downs syndrom kännetecknas av olika fysiska drag. Många personer med syndromet har låg muskeltonus, öppen mun, framåtriktad tunga, liten näsa, extra hudveck vid ögonen, överdriven rörlighet i leder, bred nacke och kortväxthet. Fetma är också vanligt förekommande med stigande ålder. Synproblem är heller inte ovanliga. Hörselproblem, såsom ökad risk för vaxproppar, är också vanliga. Ortopediska bekymmer kan innefatta svag muskulatur, överrörlighet i leder och ledsmärta. (Nylander, 2019, s. 34)

Epileptiska anfall är vanligast under ungdomen och i samband med åldrande och demensutveckling. Hjärtsjukdomar är vanliga, men nu behandlas de oftast tidigt i livet. Trots detta kan lågt blodtryck och låg puls kvarstå. Tidiga åldrandeprocesser kan påverka hår, skelett och motorik. (Nylander, 2019, s. 34)

Många människor med Downs syndrom kan uppleva psykiska eller beteendemässiga utmaningar. Det är inte ovanligt med depression, ångest, emotionella svårigheter, tvångsbeteende och långsamhet. Vissa kan också uppvisa hyperaktivitet/ADHD, tics, autism och tecken på demensutveckling. Trots dess utmaningar har de ofta en ökad önskan om att delta i sociala aktiviteter och kommunicera, även om det ibland överstiger deras förmåga. (Nylander, 2019, s. 34)

Förekomsten av demens ökar markant redan vid 40 års ålder, där cirka 8 procent av människor med Downs syndrom drabbas. För personer som är 60 år eller äldre är siffran över 70 procent. Symptomen börjar visa sig 15 – 20 år tidigare än hos den genomsnittliga befolkningen och kan initialt vara svåra att märka. De första symptomen kan vara vagt såsom irritabilitet, försämrad språkfunktion, känslomässiga störningar, problem med rumsuppfattningen eller sömnstörningar, innan minnesproblem blir uppenbara. I nästa fas kan förlust av orientering, minnesluckor, minnesförlust, svårigheter med korriderade rörelser, oklara tankeprocesser, språksvårigheter och ökad muskelspänning förekomma. Senare kan ytterligare komplikationer som apraxi (att inte längre komma ihåg hur man utför tidigare inlärd aktivitet och praktiska sysslor), epilepsi, förlust av grundläggande

funktioner, inkontinens, minskad muskelmassa och aggressivt beteende uppstå. (Nylander, 2019, s. 34)

Genom stimulans, träning, pedagogik och andra former av habilitering kan personer med Downs syndrom uppnå betydande utveckling. Många av de fysiska utmaningarna kan ofta behandlas medicinskt. Cirka 40 – 50 % av barn som föds med Downs Syndrom lider av någon form av hjärtfel, men dagens avancerade kirurgiska ingrepp utförs tidigt och ger mycket goda resultat. (Hjärnfonden, 2017)

Fosterdiagnostik kan användas för att förutsäga om ett barn kommer att ha Downs syndrom. Genom kombination av ultraljudsundersökning och ett blodprov från modern (KUB-test = kombinerat ultraljud och blodprov) kan man uppskatta sannolikheten för att barnet kommer födas med Downs syndrom. (Hjärnfonden, 2017)

Downs syndrom är sällan ärftligt. Vanligtvis finns ingen tidigare familjehistoria, barnet utvecklar Downs syndrom av en slump. Det är ingens "fel" att ett barn får Downs syndrom, och det går inte att påverka uppkomsten av syndromet. Förekomsten av syndromet är 1:700, årligen föds ungefär 70 barn med Downs syndrom i Finland. Globalt sett föds uppskattningsvis 220 000 barn med Downs syndrom varje år. (Rintahaka, 2020)

3.2.2 Fragilt X-syndrom

Fragilt X-syndrom är en medfödd genetisk sjukdom som främst förekommer hos pojkar och män. De mest framträdande symptomen inkluderar fördröjd språklig och motorisk utveckling, intellektuell funktionsnedsättning och beteendeavvikelser. Fragilt X-syndrom är den mest förekommande ärftliga orsaken till intellektuell funktionsnedsättning. (Socialstyrelsen, 2023)

Fragilt X-syndrom förekommer i Sverige hos 16–25 av 100 000 pojkar/män och 8 – 12 av 100 000 flickor/kvinnor. Det för fragilt X till den mest vanliga ärftliga orsaken till intellektuell funktionsnedsättning. Inom gruppen med autism diagnosticeras 2 – 6 av 100 med fragilt X-syndrom. Eftersom symptomen ibland kan vara milda, särskilt hos flickor och kvinnor, finns det möjlighet att det finns personer med syndromet som ännu inte har fått en officiell diagnos. (Socialstyrelsen, 2023)

Hos pojkar med Fragilt X-syndrom är utöver de ovannämnda symptomen även autism, hyperaktivitet och ADHD vanliga, tillsammans med sömnstörningar. Ett typiskt kännetecken är att undvika ögonkontakt vid interaktion med andra. Muskelspänningen är ofta reducerad och andra vanliga symptom inkluderar överrörliga leder och plattfot. Detta kan påverka barnets motoriska utveckling. Många upplever sura uppstötningar, kräkningar och smärta, vilket kan leda till svårigheter med ätande. En del personer med syndromet kan ha hjärtfel, även om dessa sällan kräver behandling. Gemensamma yttre drag hos pojkar och män med syndromet inkluderar framträdande panna och stora öron. (Socialstyrelsen, 2023)

Bland flickor med Fragilt X-syndrom har ungefär en tredjedel inga synliga symptom. En annan tredjedel uppvisar milda symptom, oftast relaterade till inlärningssvårigheter och psykiska besvär såsom ängslan och oro. Den återstående tredjedelen har symptom som liknar dem som förekommer hos pojkar. (Socialstyrelsen, 2023)

Det finns ingen botande behandling för Fragilt X-syndrom. Inriktningen för behandlingen är att lindra symptom, förebygga medicinska komplikationer och kompensera för de funktionsnedsättningar som uppstår. Specialister inom olika områden, inklusive rehabilitering, utvärderar och genomför dessa insatser. Koordinering av dessa insatser är av yttersta vikt. (Socialstyrelsen, 2023)

Fragilt X-syndrom är inte en progressiv sjukdom, i stället lär sig barn med syndromet i sin egen takt, som oftast är långsammare än genomsnittet. (Kankuri-Tammilehto & Salonen-Kajander, 2019). För barn med syndromet är det avgörande med tidig utredning för att bedöma och behandla neuropsykiatriska symptom. Tidiga rehabiliteringsinsatser är också nödvändiga för att stödja barnets utveckling. Eventuella nedsättningar i muskelspänning och motoriska svårigheter kan behöva bedömas och behandlas av en fysioterapeut. Tal-, språk- och kommunikationsträning är ofta värdefullt för personer med Fragilt X-syndrom. Rehabiliteringen sträcker sig även till att inkludera psykologiskt stöd för både barnen och deras familjer. (Socialstyrelsen, 2023)

3.2.3 CP – skada

Cerebral pares, CP, är en samlingsbeteckning för rörelsehinder som orsakas av skador eller utvecklingsavvikelse i den ännu omogna hjärnan. Cerebral pares är inte en enhetlig

sjukdom, utan resultatet av en skada som kan ha inträffat under graviditeten, vid förlossningen eller före två års ålder. Det är känt att de flesta personer med cerebral pares har utvecklat tillståndet på grund av faktorer som påverkade dem innan födseln, och flera olika faktorer har bidragit. Vanliga bidragande faktorer inkluderar infektioner, cirkulationsproblem, blödningar, tillväxthämning, genetiska faktorer och för tidig födsel. (Hjärnfonden, 2024)

Barn med cerebral pares upplever en försenad motorikutveckling och visar olika symtom under sin uppväxt, beroende på var i hjärnan skadan är lokaliserad och vid vilken tidpunkt skadan har skett. Hos alla personer med cerebral pares förekommer svaghet och nedsatt muskelkontroll vilket kan leda till bland annat försenad motorikutveckling. Utöver rörelsehindret har många även andra funktionsnedsättningar, såsom epilepsi, perceptionsstörningar, talsvårigheter och synskador. En del personer med cerebral pares har också en annan intellektuell funktionsnedsättning. (Hjärnfonden, 2024)

Cerebral pares indelas i tre huvudgrupper: Spastisk CP, dyskinetisk CP och Ataktisk CP. Spastisk CP är den vanligaste och innebär förhöjd muskelspänning i hela eller delar av kroppen och ett svårkontrollerat rörelsemönster. Dyskinetiskt CP karakteriseras av ofrivilliga rörelser där barnet inte kan kontrollera musklernas spänning. Nyföddhetsreflexer kan kvarstå och komplicera förmågan att styra rörelserna. Ataktisk CP innebär svårigheter att koordinera rörelser på ett effektivt sätt. Barn med ataktisk CP har utmaningar både med rörelsernas storlek och styrka. De lider ofta av dålig balans, skakighet och kraftigt nedsatt muskelspänning. (Hjärnfonden, 2024)

Det kan ta lång tid innan man får besked om att ett barn har cerebral pares. Eftersom barns utveckling varierar är det svårt att fastställa om barn under ett år verkligen har cerebral pares, och ibland kan det ta flera år innan en diagnos bekräftas. Det finns ingen botande behandling för cerebral pares, men behandlingen fokuserar i stället på att lindra symptomen. Det finns olika medicinska och kirurgiska åtgärder som kan minska barnets rörelsehinder. Dessutom används läkemedel för att förebygga krampanfall vid epilepsi. (Hjärnfonden, 2024)

På barnneurologiska enheten genomgår varje barn bedömningar av lämpliga rehabiliteringsmetoder och andra stödformer under rehabiliteringsbedömningsbesök som varar i 1 – 4 dagar. En multiprofessionell arbetsgrupp, bestående av läkare, fysio-, tal- och

ergoterapeut, psykolog, rehabiliteringsinstruktör och vårdpersonal, utvärderar cerebral pares-skadan och barnets funktionsförmåga med metoder som följer internationella rekommendationer. Tillsammans med barnet och föräldrarna utarbetar arbetsgruppen en rehabiliteringsplan med specifika mål med en tidsram på 1 – 3 år. (CP-skada, 2024)

Symptomen förändras i takt med barnets ålder och utveckling, och baserat på dessa planeras den fortsatta behandlingen. Habilitering är av stor vikt vid cerebral pares. Genom träning och stimulering kan man minimera effekterna av cerebral pares hos barnet och försöka skapa bästa möjliga förutsättningar för en positiv utveckling. (Hjärnfonden, 2024)

3.3 Grader av intellektuell funktionsnedsättning

För individer med intellektuell funktionsnedsättning kan det utgöra en utmaning att förvärva färdigheter som läsning, skrivning, tidsförståelse och ekonomi. Att behärska teoretiska färdigheter tar även längre tid för dessa individer. Graden av funktionsnedsättningen påverkar i hög grad förmågan att ta till sig kunskap. Individer med intellektuell funktionsnedsättning har nedsatt förmåga att tänka abstrakt, planera, prioritera och komma ihåg (korttidsminne). (Habilitering & Hälsa, 2023)

Kommunikation och mellanmänniska relationer utgör en annan dimension av utmaningar för både barn och vuxna med intellektuell funktionsnedsättning. För de med lindrig intellektuell funktionsnedsättning kan det vara svårt att tolka sociala signaler, vilket kan leda till en risk för en social isolering eller manipulering. Ett begränsat ordförråd är också vanligt förekommande i dessa sammanhang. Individer med svårare intellektuell funktionsnedsättning kan uppleva att det talade språket är begränsat till ljud eller enstaka ord. I dessa fall sker kommunikationen ofta med hjälp av tecken och bild stöd för att underlätta förståelsen och uttrycket. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Graderna av självständighet i vardagen varierar beroende på svårighetsgraden av intellektuell funktionsnedsättning. En individ med en lindrig intellektuell funktionsnedsättning kan vanligtvis självständigt hantera sina personliga hygienbehov och egenvård. Det är möjligt att denne också klarar av att genomföra vardagliga uppgifter såsom matinköp, resa med kollektivtrafik och sköta hushållet på egen hand. Dock kan nya uppgifter eller problem utgöra en källa till stress, och i mer komplexa situationer, såsom

att hantera kommunikationen med myndigheter eller hantera ekonomin, kan stöd behövas. (Habilitering & Hälsa, 2023)

För personer med en mer omfattande intellektuell funktionsnedsättning krävs betydligt mer stöd och träning för att klara av vardagliga sysslor. Individer med svårare intellektuell funktionsnedsättning är helt beroende av livslångt stöd för att hantera alla praktiska aspekter av sina liv. Det är viktigt att anpassa stödet efter individens unika behov och utmaningar för att skapa en meningsfull och stödjande vardag. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Enligt diagnosmanualen ICD-10, delas intellektuell funktionsnedsättning in i fyra nivåer utifrån resultat i intelligenstest. Nivåerna delas in i lindrig-, medelsvår-, svår-, och mycket svår intellektuell funktionsnedsättning. (Intellektuell funktionsnedsättning, 2017)

3.3.1 Lindrig intellektuell funktionsnedsättning

Lindrig intellektuell funktionsnedsättning innebär begränsningar i kognitiva förmågor som rör abstrakt och teoretiskt tänkande. I Sverige förekommer lindrig intellektuell funktionsnedsättning hos ungefär 1,5% av befolkningen. (Fernell & Lindblad, 2024)

Det är vanligt att individer med lindrig intellektuell funktionsnedsättning också upplever andra samtidiga kognitiva utmaningar. Dessa utmaningar kan omfatta koncentrationssvårigheter, motoriska problem, kommunikationssvårigheter, svårigheter med socialt samspel samt syn- och hörselproblem. Dessa problem är även viktiga att uppmärksamma och ta hänsyn till. (Fernell & Lindblad, 2024)

För förskolebarn behöver inga uppenbara brister i den kognitiva funktionsförmågan uppvisa sig. Däremot kan skolbarn och vuxna uppleva svårigheter inom abstrakta eller teoretiska områden, såsom läsning, skrivning, räkning eller hantering av pengar. Detta medför behov av stöd inom ett eller flera områden för att personen ska kunna möta åldersrelaterade förväntningar. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Bland vuxna kan funktionsnedsättningar observeras när det kommer till abstrakt tänkande, exekutiva färdigheter såsom planering, prioritering och kognitiv flexibilitet samt korttidsminne. Det gäller även den praktiska tillämpningen av teoretiska färdigheter, som exempelvis läsning och hantering av ekonomin. Sättet att närma sig problem och genom

problemlösning kan framstå som mer konkret jämfört med åldersmässigt jämnåriga. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Personer med lindrig intellektuell funktionsnedsättning framstår som mindre mogna i sina sociala interaktioner jämfört med normalutvecklade jämnåriga. Det kan inkludera utmaningar med att korrekt tolka sina jämnårigas sociala signaler. Kommunikationsstilen och konversationen, liksom språkbruket, kan vara mer konkret eller omoget i jämförelse med vad som förväntas i den åldersgruppen. Det kan även finnas svårigheter att reglera känslor och beteende på ett sätt som är typiskt för den åldern. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Personer med lindrig intellektuell funktionsnedsättning kan hantera sin personliga hygien och egenomsorg på ett sätt som är adekvat för sin ålder. För mer komplexa dagliga uppgifter kan viss hjälp behövas jämfört med åldersmässigt jämnåriga. I vuxen ålder kan detta inkludera stöd för att göra inköp, använda kollektivtrafik, ta hand om barn samt hantera ekonomiska åtaganden och använda pengar. Förmågan att delta i fritidsaktiviteter är jämförbar med andra i samma ålder, men det krävs stöd när det gäller organisering och genomförande. (Habilitering & Hälsa, 2023)

En vuxen person kan vanligtvis klara av arbetsuppgifter på den öppna arbetsmarknaden som inte kräver specifika kognitiva färdigheter. Generellt sett behövs stöd vid beslut som rör hälsofrågor och juridiska frågor. Stöd behövs oftast när en person med intellektuell funktionsnedsättning ska kunna klara av att bilda familj. (Habilitering & Hälsa, 2023)

3.3.2 Medelsvår intellektuell funktionsnedsättning

För personer med medelsvår intellektuell funktionsnedsättning halkar personens kognitiva förmågor betydligt efter sina jämnåriga under hela utvecklingsperioden. För förskolebarn utvecklas språk och kunskaper långsammare än genomsnittet. För skolbarn fortskrider utvecklingen av läs-, skriv och räkneförmåga, samt begreppslig förståelse av tid och hantering av pengar långsamt under skolåren. Hos vuxna är inlärningsförmågan generellt sett på en grundläggande nivå, där stöd behövs antingen i privatlivet eller arbetslivet. Kontinuerligt dagligt stöd är nödvändigt för att personen ska klara av uppgifter som kräver förståelse. I vissa fall kan andra behöva ta över sådana ansvarsområden helt och hållet. (Habilitering & Hälsa, 2023)

När det gäller socialt och kommunikativt beteende uppvisar personer med medelsvår intellektuell funktionsnedsättning markanta avvikelser med sina jämnåriga under hela utvecklingsfasen. Det finns förmåga att bygga relationer, som tydligt visar sig inom familjeband och vänskapsrelationer genom hela livet och ibland utvecklas även kärleksrelationer som vuxen. Trots detta är det vanligt med svårigheter att korrekt uppfatta eller tolka sociala signaler. Det finns tydliga begränsningar när det gäller socialt omdöme och beslutsförmåga, vilket kan innebära att stödpersoner behöver assistera vid viktiga beslut. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Som vuxen kan personer med medelsvår intellektuell funktionsnedsättning hantera grundläggande behov såsom att äta, klä på sig, sköta hygien, men för att uppnå självständighet i dessa områden krävs långsiktig undervisning och träning. Det är möjligt för personen att delta i alla hushållsuppgifter som vuxen, men det kräver kontinuerlig träning. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Att utföra yrkesarbete med arbetsuppgifter som har begränsade krav på förståelse och kommunikation kan vara möjligt, med det kräver betydande stöd från arbetskolligor och arbetsgivare. Personen kan också delta i fritidsaktiviteter, men detta förutsätter även stödinsatser och en längre tids träning. En betydande minoritet av personer med medelsvår intellektuell funktionsnedsättning kan uppvisa maladaptivt beteende som kan ge upphov till sociala problem. (Habilitering & Hälsa, 2023)

3.3.3 Svår intellektuell funktionsnedsättning

Personer med svår intellektuell funktionsnedsättning är begränsad när det gäller förmågan att utveckla abstrakta kognitiva färdigheter. De upplever generellt betydande svårigheter med att förstå skrift eller har svårigheter med att förstå innebörden av siffror, tid och pengar. Omsorgspersonal behöver erbjuda omfattande och långvarigt stöd för problemlösning i vardagen. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Personer med svår intellektuell funktionsnedsättning uppvisar tydliga begränsningar i både ordförråd och grammatik. Talet kan bestå av enstaka ord eller korta fraser som förstärks med hjälp av tonfall, röstläge, gester eller andra kroppsspråk. Kommunikationen fokuserar främst på aktuella vardagssituationer och betonat här- och nu situationer. Språket används

mer för social kommunikation än för att ge detaljerade förklaringar. Dessa personer har förmåga att förstå förenklat tal och kommunikativa gester. (Habilitering & Hälsa, 2023)

När det gäller vardagliga aktiviteter behövs stöd inom områden såsom måltider, på- och avklädning, hygien samt toalettbesök. Det krävs kontinuerlig tillsyn för personens säkerhet. De har även svårigheter med att fatta ansvarsfulla beslut angående både det egna och andras välbefinnande. För vuxna är kontinuerligt stöd och assistans nödvändigt för att personen ska kunna delta i hemsysslor, fritidsaktiviteter och arbete, Även en betydande minoritet av dessa individer kan uppvisa maladaptivt beteende, inklusive självskadebeteende. (Habilitering & Hälsa, 2023)

3.3.4 Mycket svår intellektuell funktionsnedsättning

Personer med mycket svår intellektuell funktionsnedsättning har färdigheter som är kopplade till konkreta begrepp, de fokuserar generellt på fysiska objekt snarare än abstrakta processer. De kan framgångsrikt använda föremål på ett målinriktad sätt i samband med egenomsorg, arbete och avkoppling. Vissa visuella förmågor kan utvecklas, inklusive förmågan att matcha och sortera föremål baserat på deras fysiska egenskaper. Trots detta kan samtidigt förekommande motoriska och sensoriska funktionsbegränsningar hindra personen från att använda föremål på ett ändamålsenligt sätt. (Habilitering & Hälsa, 2023)

På grund av svårigheter att förstå abstraktioner och symboler har personer med mycket svår intellektuell funktionsnedsättning en starkt begränsad förståelse för kommunikation via tal eller gester. Viss förståelse finns för enkla instruktioner eller gester. Deras uttryck av önskningar och känslor sker huvudsakligen genom icke-verbal och icke-symbolisk kommunikation. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Dessa individer upplever glädje i relationer med välkända familjemedlemmar, vårdgivare och andra närstående och kommunicerar genom att söka kontakt samt svara på socialt samspel genom gester och emotionella signaler. Samtidigt kan förekomsten av sensoriska och motoriska funktionsbegränsningar utgöra hinder för deltagande i många sociala aktiviteter. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Personer med mycket svår intellektuell funktionsnedsättning är helt beroende av andra för sitt dagliga välbefinnande, hälsa och personliga säkerhet, men trots detta kan personen ändå vara delaktig i vissa aktiviteter. För de som inte har betydande fysiska funktionsnedsättningar kan det vara möjligt att bidra i vardagliga sysslor, såsom att placera tallrikar på bordet vid måltider. Enklare hantering av föremål kan utgöra grunden för att personen, med omfattande stöd, kan delta i vissa arbetsuppgifter. (Habilitering & Hälsa, 2023)

Att engagera sig i avkopplande aktiviteter kräver dock omfattande hjälp från andra. De kan till exempel ha glädje av att lyssna på musik, titta på filmer eller att ta promenader. Samtidigt kan samexisterade motoriska och sensoriska funktionsnedsättningar ofta hindra personen från att aktivt delta i hushållssysslor, avkopplande aktiviteter och arbetsuppgifter. Här förekommer även en betydande minoritet av mala adaptivt beteende hos dessa individer. (Habilitering & Hälsa, 2023)

3.4 Service för personer med intellektuell funktionsnedsättning

En central aspekt av tjänster och stöd för personer med intellektuell funktionsnedsättning är planeringen av dessa, vilket innebär att skapa en individuell serviceplan. En serviceplan är en dokumenterad plan som behövs för att underlätta vardagslivet för en person med funktionsnedsättning. (FDUV, 2023)

Klienten inleder alltid processen genom att ansöka om specifika tjänster och stödinsatser. Serviceplanen fungerar som en grund och motivering för denna typ av ansökan. Initiativet att skapa en serviceplan kan tas av klienten själv, en anhörig eller en när arbetare. Enligt handikappservicelagen måste serviceplanen utarbetas i enlighet med bestämmelser i lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården. Valfärdsområden beviljar de nödvändiga tjänsterna och stödfunktionerna samt har möjlighet att köpa in externa tjänster när det av olika skäl inte är möjligt att producera dem internt. (FDUV, 2023)

3.5 Grundskola

Alla barn bör ha möjlighet att delta i ordinarie skolverksamhet och varje ungdom ska ges rätten att utvecklas till sin fulla potential. FDUV är en intresseorganisation för svenskspråkiga personer med intellektuell funktionsnedsättning i Finland och de stöder

bland annat skolinklusion. vilket innebär att personer med intellektuell funktionsnedsättning integreras i vanliga skolor. Genom skolinklusion får elever med funktionsnedsättningar insikten om att de är en naturlig del av gemenskapen samt främjar skolinklusion, förståelse för olikheter och bidrar positivt till skolmiljön. (FDUV, 2023)

Många elever med intellektuell funktionsnedsättning går redan idag i ordinarie skolor där undervisningen kan ske antingen helt eller delvis i vanliga klasser samt oftast helt eller delvis i små specialklasser inom samma skola. (FDUV, 2023) Individer med intellektuell funktionsnedsättning har utmaningar i sin kognitiva förmåga och därför behöver dessa elever extra tid och stöd för att förstå, lära sig nytt material, uttrycka tankar och känslor samt organisera sin vardag. Därför är det avgörande att skoldagens struktur är tydlig och begriplig för dem. Det är av yttersta vikt att personalen i specialanpassade skolmiljöer kontinuerligt utmanar och stimulerar elever med intellektuell funktionsnedsättning. På detta sätt kan de också utvecklas och uppnå så stor kunskap som möjligt under skoltiden. (Intellektuell funktionsnedsättning, 2024)

Personer med intellektuell funktionsnedsättning utgör inte en enhetlig grupp. Därför är det viktigt för lärare att vara väl informerad om varje elevs individuella behov, intressen och förutsättningar för att effektivt kunna planera undervisningen. Det innebär att man behöver undersöka och förstå hur varje elev uppfattar och tar till sin information, vilka kommunikationssätt individen har samt om individen har andra funktionsnedsättningar som påverkar lärandet eller kräver särskilda hjälpmedel. (Intellektuell funktionsnedsättning, 2024)

I Svenskfinland fokuserar familjer ofta på hur nära hemmet barnet får gå i skola och tillgången på stöd och resurser i skolan. Beslutet om var eleven placeras påverkas av föräldrarnas, lärarnas och beslutsfattarnas synsätt samt av hur skolor och undervisning är organiserade inom kommunen. I vissa områden organiseras undervisningen för elever med intellektuell funktionsnedsättning i en central skola i kommunen. Å andra sidan föredrar vissa föräldrar att deras barn ska gå i en närliggande skola. (FDUV, 2023)

3.6 Utbildning

Efter grundskolan fortsätter rätten till lika möjligheter för alla ungdomar. Efter att ha avslutat grundskolan har unga med särskilda behov möjlighet att söka sig till olika

utbildningsvägar. Det kan exempel vara grundläggande yrkesutbildning med särskilt stöd, utbildning som förbereder för examensutbildning, utbildning som förbereder för arbete och ett självständigt liv eller en läroavtalsutbildning. (FDUV, 2023)

3.7 Arbets- och dagverksamhet

Personer med intellektuell funktionsnedsättning, som av olika anledningar inte har möjlighet att erhålla en löneanställning, har rätt till meningsfull sysselsättning genom dag- eller arbetsverksamhet. Denna rättighet är subjektiv och innebär att deltagandet är frivilligt. Däremot åligger det välfärdsområdet att erbjuda dag- och arbetsverksamhet till alla som behöver det. Dag- och arbetsverksamheten kan organiseras internt inom välfärdsområdet, i samarbete med andra välfärdsområden eller genom köptjänster från externa serviceproducenter. Individer som engagerar sig i dag- och arbetsverksamhet, även känd som verksamhet som främjar delaktighet och sysselsättning, befinner sig inte i en anställningssituation. Deltagandet sker inom ramen för specialomsorgen och inkluderar sjukpension. (FDUV, 2023).

Dagverksamhetens mål är att främja social interaktion, delaktighet, samt stärka individens förmåga och egna styrkor hos personer med intellektuell funktionsnedsättning. (Lag om funktionshinderservice, 2023). Målet med arbetsverksamheten är att stödja personer i deras funktions- och arbetsförmåga, samt att främja deras integration på arbetsmarknaden. Genom arbetsverksamheten strävar man efter att lyfta fram individens egna styrkor och möjliggöra aktivt deltagande i arbetslivet. (Lag om funktionshinderservice, 2023)

De flesta individer med intellektuell funktionsnedsättning engagerar sig i verksamhet på dag- eller arbetscenter, antingen i grupp eller individuellt. Dagverksamhet har huvudsakligen habiliterande och sociala målsättningar. Målet är att främja kreativitet och självständighet, och innehållet i arbetsdagen anpassas efter varje individs egna behov. (FDUV, 2023)

De som deltar i dag- eller arbetscentralens aktiviteter har möjlighet att engagera sig i antingen dagverksamhet eller arbetsverksamhet. I dagverksamheten är fokus på stimulerande, meningsfulla och glädjefyllda aktiviteter, såsom sångstunder, utomhusvistelser och pyssel. Arbetsverksamheten betonar produktiva aktiviteter och

stödjer möjligheter till delaktighet i arbetslivet. Det kan innebära hantverk, monterings- och packningsarbete för företag, köksarbete eller städning. (FDUV, 2023)

Verksamheten strävar efter att ta hänsyn till individens behov och personliga mål. Dagverksamheten är vanligtvis avsedd för dem med stödbehov, medan personer med mildare intellektuell funktionsnedsättning i högre grad deltar i arbetsverksamheten. Generellt sett har dag- och arbetsverksamheten utvecklats för att ge deltagarna ökad möjlighet att påverka dess innehåll. På många platser har olika verksamhetsformer införts, till exempel kan ett dag- och arbetscenter driva en egen hantverksbutik, ett eget café eller kultur- och konstverkstäder. (FDUV, 2023)

3.8 Utlokaliserad arbetsverksamhet

Individer inom dag- och arbetsverksamhet har även möjlighet att delta i aktiviteter utanför en traditionell arbetsenhet. Det kallas då utlokaliserad arbetsverksamhet eller öppet arbete, benämnt som "avotyö" på finska. (FDUV, 2023)

Målet med utlokaliserad arbetsverksamhet är att skapa skräddarsydda lösningar som ger personer med intellektuell funktionsnedsättning möjlighet att lära sig och utveckla sina färdigheter på en vanlig arbetsplats. Denna form av arbetsverksamhet kan erbjuda chanser att bekanta sig med arbetslivet, knyta sociala kontakter och delta i gemenskapen. De vanligaste arbetsplatserna inom utlokaliserad arbetsverksamhet inkluderar restauranger, caféer och storkök. Butiker, seniorboenden och andra arbetsplatser inom vården är också vanliga. (FDUV, 2023)

Även om arbetet utförs på en traditionell arbetsplats handlar det inte om ett anställningsförhållande utan snarare om arbetsverksamhet. I vissa fall kan det vara oklart om personen deltar i utlokaliserad arbetsverksamhet faktiskt utför produktivt arbete som uppfyller kriterierna för lönearbete. Det har riktats kritik mot långvarig utlokaliserad arbetsverksamhet, då det finns risk att personer med intellektuell funktionsnedsättning som utför produktivt arbete på den öppna arbetsmarknaden i praktiken inte ges möjlighet till anställning med lön. Trots detta kan denna typ av verksamhet användas som ett verktyg för att uppnå en löneanställning. I sådana fall är det viktigt att den utlokaliserade arbetsverksamheten är tidsbegränsad och att syftet tydligt uttrycks som att stärka personens färdigheter för att denne senare ska kunna bli anställd. (FDUV, 2023)

3.9 Avlönat arbete

Arbete och yrkeslivet innehar starka symboliska värden på samhällsnivå, vilka är kopplade till ekonomiska, normativa och moraliska aspekter. En av de mest högst värderade rollerna i vår kultur är ofta den som innebär att vara sysselsatt – att vara aktiv på arbetsmarknaden och försörja sig själv betraktas i allmänhet som positivt och eftersträvansvärt. Arbete ger också medlemskap i en moralisk gemenskap och utgör därigenom en grund för social integration i samhället. (Ineland, Molin, & Sauer, 2016)

Enligt (FDUV, 2023) befinner sig omkring 30 000 personer i arbetsför ålder med intellektuell funktionsnedsättning. En klar majoritet av dem engagerar sig i verksamhet som främjar delaktighet och sysselsättning, såsom arbets- och dagverksamhet. Endast omkring 600 personer arbetar på en allmän arbetsplats och får lön enligt arbetsavtal. (FDUV, 2023) uppskattar att åtminstone fem gånger så många skulle kunna ha en löneanställning, åtminstone deltid.

Många individer som har ett avlönat arbete har fått detta genom handledning inom arbetsstöd. Om personer med intellektuell funktionsnedsättning ges möjlighet, skulle betydligt fler kunna utföra vanligt avlönat arbete. I Finland finns det tusentals personer med intellektuell funktionsnedsättning som både har utbildning och stark önskan att delta i arbetslivet. Uppskattningsvis skulle 3000 personer kunna engageras i ett avlönat arbete. (Kehitysvammaliitto, 2023)

3.10 Arbetsersättning

Personer som engagerar sig i arbets- och dagverksamhet erhåller arbetsersättning från arrangörerna av verksamheten. Arbetsersättningen utbetalas som ett komplement till pensionen och är befriad från skatt. Nivån på just denna arbetsersättning varierar mellan 0 – 12 € per dag och anpassas efter utförda arbetsuppgifter. Det finns även fall där ingen arbetsersättning betalas alls. Utöver den lilla summa de får per dag, betalar de även lunch från egen ficka. Lönen är densamma för utlokaliserad arbetsverksamhet. Däremot inom ett lönearbete är lönen enligt avtal där individen även har rätt till semester samt arbetsplatshälsovård. (FDUV, 2023)

3.11 Hjälp med att hitta lönearbete

Personer med intellektuell funktionsnedsättning kan behöva stöd för att få anställning. Ett effektivt sätt att bistå dem är genom att erbjuda arbetsträning. Arbetsträning utgör ett stöd som hjälper individer att identifiera och erhålla lönearbete. Dessutom kan arbetsträning vara till hjälp för dem som redan är anställda men behöver extra stöd för att kunna behålla sina befintliga arbetsplatser. (FDUV, 2023)

I arbetsträningen är det av central betydelse att deltagaren får det stöd som de själva önskar och som individen får nytta av, att arbetssökningen påbörjas så snabbt som möjligt, att fokus ligger på att säkerställa att det handlar om lönearbete och inte arbete på exempelvis arbetscenter, att både arbetstagaren och arbetsgivaren får stöd samt att stödet tillhandahålls så länge det är nödvändigt. (FDUV, 2023)

3.12 Utmaningar att komma in i arbetslivet

Det är av yttersta vikt att noga undersöka orsakerna till att personer med intellektuell funktionsnedsättning möter svårigheter när det kommer till att skaffa arbete. En del människor förefaller tro att dessa individer inte besitter tillräcklig kompetens för att klara av arbetsuppgifter. Denna uppfattning grundar sig ofta i antagandet att den kognitiva förmågan hos dessa personer är otillräcklig. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017, s. 8)

Kognitiv förmåga innefattar olika aspekter, såsom minneskapacitet, förmåga att tänka i flera steg och förmåga att planera. Många forskare avfärdar dock bestämt detta synsätt. De framhåller att problemet inte nödvändigtvis ligger i individens brister eller svårigheter, utan snarare i att arbetsuppgifterna i sig inte har anpassats för att passa den specifika personens förmågor och behov. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017, s. 8)

Det är en felaktig uppfattning att personer med intellektuell funktionsnedsättning automatiskt är olämpliga för arbete. Snarare handlar det om att skapa en arbetsmiljö som är inkluderande och anpassad för alla. Det kan vara nödvändigt att tillhandahålla stöd, såsom handledning för att förklara arbetsuppgifterna och eventuellt ge mer tid för att utföra arbetsuppgifterna på ett framgångsrikt sätt. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017, s. 8)

Genom att öka medvetenheten om behovet av anpassningar och stöd i arbetslivet för personer med intellektuell funktionsnedsättning kan samhället främja en mera inkluderande och rättvis arbetsmiljö. Det är inte en fråga om bristande kompetens hos individen, utan snarare om att skapa förutsättningar för varje individ att bidra och trivas på arbetsplatsen. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017, s. 8)

3.13 Tolerans för olikheter

Alla människor här på jorden är unika individer med olika bakgrund och livserfarenheter. Det är därför inte ovanligt att man idag möter människor vars synsätt och levnadssätt skiljer sig från våra egna. (Extremkoll, 2023)

Att vara tolerant innebär att vi visar respekt för andra människors åsikter och levnadssätt även om vi människor själva inte delar dem. Det handlar om att acceptera att andra kan olika religion, politisk åsikt, nationalitet, funktionsnedsättning och så vidare. Genom att visa tolerans för olikheter visar människan respekt för mänskliga rättigheter och principen om att alla människor har lika värde och friheten att forma sina egna liv. Genom att vara öppna och förstående gentemot olikheter skapar vi en mer inkluderande arbetsmiljö där alla kan känna sig respekterade och accepterade. (Extremkoll, 2023)

3.14 Sociala nätverk och stöd på arbetsplatsen

Sociala nätverk spelar en avgörande roll för individer med intellektuell funktionsnedsättning. Dessa relationer kan fungera som en skyddande faktor mot psykisk ohälsa när personer står inför utmanande livssituationer. Ett väl fungerande socialt nätverk betraktas även som en resurs för att främja integration i samhället genom att stödja socialt acceptabelt beteende. Å andra sidan kan en individsförmåga att etablera och upprätthålla sociala relationer påverkas negativt om personen drabbas av psykisk ohälsa. (Brunt, Bejerholm, Markström, & Hansson, 2020, s. 171)

Att säkerställa ett funktionellt stöd på arbetsplatsen är av yttersta vikt för att främja en positiv och inkluderande arbetsmiljö. Stöd kan manifesteras på olika sätt och sträcka sig bortom enbart uppgiftsrelaterade aspekter. En omfattande och välfungerande arbetsplats innebär att anställda ges stöd inte bara för att klara av sina arbetsuppgifter utan även för

att navigera genom andra viktiga aspekter av arbetslivet. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017, s. 10)

Stödet på arbetsplatsen sträcker sig över olika områden, inklusive vägledning kring hur specifika arbetsuppgifter bör utföras. Dessutom inkluderar det hjälp med praktiska frågor, som att planera och effektivt transportera sig till arbetsplatsen samt att försäkra sig om punktlig ankomst. För den som inte har erfarenhet av arbetslivet kan stöd också behövas för att förstå och anpassa sig till de sociala koderna på arbetsplatsen. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017, s. 10)

Socialt stöd spelar en särskilt avgörande roll för de som möjligen inte har tidigare arbetslivserfarenhet, eftersom det kan underlätta en smidig övergång till arbetskulturen och främja en känsla av tillhörighet. För att säkerställa en heltäckande arbetsmiljö är det viktigt att erkänna behovet av stöd på flera nivåer, där både arbetsuppgifter och sociala dynamiker tas i beaktande. Genom att skapa en arbetsplats där stödet sträcker sig bortom det uppgiftsrelaterade kan man främja en hälsosam och inkluderande arbetskultur. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017, s. 10)

3.15 Supported Employment metoden

En inkluderande och tillgänglig arbetsmarknad med lika möjligheter för alla är ett ideal att sträva mot. Trots detta är arbetslösheten väldigt stor bland personer med funktionsnedsättning. För att underlätta integrationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar har flera strukturerade metoder utvecklats. En metod som har visat sig framgångsrik är Supported Employment – metoden. (Danermark, Gustafson, Norstedt, & Flyckt, 2021)

Man strävar aktivt efter att erbjuda effektivt stöd för att öka möjligheterna för personer med intellektuell funktionsnedsättning att delta på arbetsmarknaden. Supported Employment, är en metod som används i Sverige och många andra länder, anses vara särskilt framstående i detta sammanhang att erbjuda stöd och öka möjligheterna att delta på arbetsmarknaden. Vid tillämpningen av Supported Employment finns ett antal centrala principer, eller utgångspunkter, som betraktas som särskilt betydelsefulla och bör beaktas noggrant. Dessa kan summeras på följande sätt:

1. Individanpassat stöd: Eftersom varje person är unik krävs olika former av stöd. Det är därför avgörande att utgå från individens specifika behov och anpassa stöder därefter.
2. Stöd till både arbetsgivare och arbetstagare: Stödet bör riktas både till arbetsgivaren och arbetstagaren för att skapa en ömsesidig gynnsam arbetsmiljö.
3. Långsiktigt stöd: Stödet bör erbjudas så länge det behövs för att säkerställa en hållbar och framgångsrik anpassning till arbetsplatsen
4. Arbete på den öppna arbetsmarknaden: Det är viktigt att fokusera på att integrera arbetstagaren på den öppna arbetsmarknaden snarare än att hänvisa till daglig sysselsättning eller andra specialiserade verksamheter
5. Snabb integrations och utveckling: Arbetstagaren bör snabbt få tillgång till en arbetsplats där denne kan träna och utveckla sina färdigheter

Försäkringskassan har genomfört studier för att utvärdera resultatet av Supported Employment för personer med intellektuell funktionsnedsättning och personer med andra funktionsnedsättningar. Slutsatsen är att metoden har visat sig vara framgångsrik för de män som har följts upp. För kvinnor har resultaten dock inte varit överlägset bättre jämfört med andra metoder, och forskare har ännu inte kunnat fastställa varför Supported Employment tycks vara mer framgångsrikt för män än för kvinnor. Det påpekar vikten av fortsatt forskning och utveckling för att förstå och anpassa stödet för alla individers unika behov och förutsättningar. (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017)

4 Tidigare forskning

I takt med samhällets strävan efter inkludering och mångfald på arbetsplatserna har det blivit alltmer viktigt att undersöka och förstå arbetsmiljön för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Detta kapitel syftar till att sammanfatta och analysera den tidigare forskning som har genomförts inom området för att belysa de faktorer som påverkar trivseln för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen.

Genom att undersöka tidigare forskning, skapar det en grund för den egna forskningen. Sökord som använts för att hitta artiklar är; *intellectual disability*, *intellectual impairment*,

mental disability, supported employment, job, work och *inclusion*. De artiklar som används i detta kapitel är hämtade från Academic Search Elite.

4.1 Arbetsmöjligheter

I de flesta länder upplever personer med intellektuell funktionsnedsättning en utmaning när det gäller en säker anställning. Tidigare forskning har identifierat flera hinder, både relaterade till skolmiljön och arbetsplatsen, som kan hämma deras fulla deltagande på arbetsmarknaden. Det finns dock brist på information angående tillgängliga arbetsmöjligheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning. (Garrels, Hoybråten Sigstad, Wendelborg, & Dean, Under publication, s. 1)

En studie som gjorts i Norge syftar till att fylla den kunskapslucka genom att kartlägga de specifika arbetsuppgifter som norska arbetsgivare rapporterar att de erbjuder personer med intellektuell funktionsnedsättning. En omfattande enkätundersökning gjordes där 478 arbetsgivare från olika företag deltog och delade med sig av sina erfarenheter av att anställa personer med intellektuell funktionsnedsättning. Dessutom uppmanades de att specificera vilka arbetsuppgifter dessa anställda utförde. (Garrels, Hoybråten Sigstad, Wendelborg, & Dean, Under publication, s. 1)

Resultaten av studien pekar på intressanta mönster och trender. I studiegruppen visade det sig att stora, privata företag inom hotell-, restaurang- och cateringsektorn var betydligt mer benägna att anställa personer med intellektuell funktionsnedsättning jämfört med mindre offentliga företag. Denna observation kan möjligtvis tyda på varierande grad av medvetenhet och engagemang för inkluderande anställningssätt beroende på företagsstorlek och bransch. (Garrels, Hoybråten Sigstad, Wendelborg, & Dean, Under publication, s. 1)

Forskningen indikerar även på att det finns en imponerande variation av arbetsuppgifter med olika grader av komplexitet inom alla sektorer som ingick i undersökningen. Detta inkluderar arbetsuppgifter som sträcker sig över olika yrkesområden och kompetensnivåer, vilket ger en inblick i den diversifierade och inkluderande arbetsmiljö som många

arbetsgivare strävar efter att skapa. (Garrels, Hoybråten Sigstad, Wendelborg, & Dean, Under publication, s. 1)

Studiens insamlade information har potential att vara av stort värde för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Genom att belysa konkreta exempel på arbetsuppgifter och arbetsmiljöer kan denna information hjälpa till att vägleda och informera dessa individer om de möjligheter som kan vara tillgängliga för den i deras lokala samhällen. (Garrels, Hoybråten Sigstad, Wendelborg, & Dean, Under publication, s. 1)

Sammanfattningsvis representerar denna forskning ett betydande steg mot att utjämna kunskapsklyftan om inkludering och trivsel för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatserna. Genom att fördjupa förståelse för arbetsuppgifter och anställningsmönster skapar denna studie en viktig grund för framtida insatser för att främja inkluderande arbetsmiljöer och stödja en ökad delaktighet i arbetslivet för alla. (Garrels, Hoybråten Sigstad, Wendelborg, & Dean, Under publication, s. 1)

4.2 En del av arbetslivet

I en studie från 2016 visar det sig att fler personer med intellektuella funktionsnedsättningar har nu de färdigheter och stöd de behöver för att framgångsrikt vara en del av arbetslivet, jämfört med tidigare generationer. Denna studie jämförde livskvaliteten för de som är integrerade i samhället och de som arbetar i arbetsverkstäder/dagverksamhet. (Blick, Lits, Thornhill, & Goreczny, 2016)

Enligt studien tittade de på många saker för att mäta livskvalitet, som inkludering och deltagande, hur nöjda de är med professionella tjänster, hemlivet och dagliga aktiviteter, samt hur de behandlas av andra när det gäller värdighet, rättigheter och respekt. I studien undersöktes även deras känslor av rädsla, hur mycket val och kontroll de har, samt hur nöjda deras familjer är. (Blick, Lits, Thornhill, & Goreczny, 2016)

Resultatet i studien visade några viktiga skillnader i livskvalitet beroende på dagaktivitet: de som var integrerade i samhället var oftast yngre, kände sig mer delaktig i samhället och hade mer ekonomisk självständighet jämfört med de som deltog i arbetsverkstad/dagverksamhet. Trots detta rapporterade alla liknande nivåer av

övergripande tillfredsställelse oavsett daglig verksamhet. (Blick, Lits, Thornhill, & Goreczny, 2016)

5 Metod och tillvägagångssätt

I detta examensarbete har skribenten valt att utföra en fallstudie. En fallstudie utgör en forskningsstrategi vars syfte är att erbjuda en ingående och detaljerad presentation av ämnet som studeras, i detta fall hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas på arbetsplatsen. Det är viktigt att notera att en fallstudie inte utgör en specifik forskningsmetod i sig, utan snarare kan den genomföras med en mängd olika metoder och material. (Leinonen, 2008)

I detta examensarbete kommer fallstudien utgöra en observation och två olika intervjuer. Observationen kommer ske på en arbetsplats (dagem) där en arbetstagare med intellektuell funktionsnedsättning är anställd och som gett sitt tillstånd för observationen. En intervju kommer att göras med en arbetstagare med intellektuell funktionsnedsättning och den andra intervjun görs med daghemsföreståndaren där resultaten redogörs genom en kvalitativ innehållsanalys.

5.1 Fallstudie

Att använda en fallstudie som forskningsmetod i detta examensarbete som fokuserar på hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas och trivs på arbetsplatsen kan vara synnerligen givande. Fallstudier ger möjlighet till en djupare och mer detaljerad förståelse för specifika arbetsplatssituationer och de omständigheter som påverkar inkluderingen och trivseln för dessa individer.

Fallstudier strävar efter att uppnå en helhetsförståelse av det fenomen som undersöks, vilket möjliggör en korrekt beskrivning av det aktuella fallet. En viktig aspekt av fallstudier är möjligheten till generalisering. Även om varje fall betraktas som unikt, kan en fallstudie avslöja gemensamma drag mellan olika fall. (Leinonen, 2008)

Genom att välja fallstudie som metod fick skribenten möjligheten att utforska faktorer som påverkar inkluderingen för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Varje arbetsplats är unik, och en fallstudie tillåter därmed en anpassning till

den specifika arbetsmiljön där personer med intellektuell funktionsnedsättning är anställda. Detta möjliggör en djupgående insikt i hur inkluderingen är i praktiken på diverse arbetsplatser.

Resultaten från en fallstudie bidrar inte endast till att förstå de specifika förhållandena och erfarenheterna för personer med intellektuell funktionsnedsättning på en given arbetsplats, utan fallstudien ska även informera praktiska åtgärder och rekommendationer för att förbättra inkluderingen och trivseln för dessa individer på arbetsplatsen.

5.2 Urval av respondenter

Inom ramen för denna studie om inkludering och trivsel för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen, har skribenten valt att genomföra en fallstudie med två respondenter – en individ med intellektuell funktionsnedsättning anställd i en löneanställning samt daghemsföreståndaren för denna arbetsplats. Genom att kombinera perspektiven från både den anställda med intellektuell funktionsnedsättning och hans chef kan det ge en mer nyanserad bild av arbetsplatsens dynamik samt belysa olika perspektiv om hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas och trivs på arbetsplatsen.

5.3 Datainsamlingsmetod

Inom ramen för min studie har jag medvetet valt intervju som datainsamlingsmetod. Jag använder mig av denna metod eftersom intervju möjliggör bland annat en mera djupgående förståelse av respondenternas perspektiv, erfarenheter och känslor. Genom att skapa en öppen dialog skapas utrymme för att fånga djupare insikter som kanske inte fångas lika effektivt med andra datainsamlingsmetoder.

Med intervju som datainsamlingsmetod kan jag verkligen gå på djupet och förstå respondenternas tankar och erfarenheter. Genom att prata direkt med människor kan jag skapa förtroende och förståelse samt ställa följdfrågor, vilket är extra viktigt när urvalet av respondenter är personer med intellektuell funktionsnedsättning.

Även observation av arbetsplatsen har gjorts, där jag under 2 timmar observerade en normal arbetsdag vid daghemmet. Själva arbetet i sig har inte beaktats utan observationen har gjorts utifrån frågeställningarna för denna studie.

I detta examensarbete har intervjuerna grundats på två olika intervjuguides (se bilaga 1 och 2). Två intervjuguides har gjorts, en till den anställda (bilaga 1) samt en till daghemsföreståndaren (bilaga 2) för arbetsplatsen. Utformningen av dessa intervjuguides har fått vägledning av forskningsfrågorna samt syftet med studien. Varje fråga inom intervjuguiden har därmed syftat till att besvara en specifik forskningsfråga och därmed bidragit till uppfyllandet av syftet för examensarbetet. Med hjälp av sökandet av tidigare forskning har de också identifierat områden där kunskapsbrister råder och därmed bidragit till att skapa en grund för att undersöka dessa områden närmare i detta arbete.

Eftersom jag valde metoden intervju har jag även tagit hänsyn till att det kan vara utmanande personer med intellektuell funktionsnedsättning att svara på för stora öppna frågor. I och med detta har intervjufrågorna varit mera slutna för att underlätta för respondenten. Om frågorna i intervjun har varit för svåra för respondenten att svara på eller förstå, har jag omformulerat dem eller helt enkelt strukit frågan.

Innan intervjun påbörjades, förklarades syftet med studien och vad det innebar för respondenten att delta. Det betonades även för respondenten att intervjun skulle spelas in, men att allt material skulle förstöras när examensarbetet är presenterat.

5.4 Kvalitativ innehållsanalys

En kvalitativ innehållsanalys kändes lämpligt att välja eftersom skribenten fick en djupgående förståelse genom att diskutera ämnet tillsammans med respondenterna i intervjun. Genom att använda sig av en kvalitativ innehållsanalys och noggrant dokumentera intervjuerna kan skribenten öka tilliten till studiens resultat.

När intervjuerna gjordes bandades materialet in och därefter transkriberades intervjuerna ner på ett skilt dokument. Skribenten lyssnade igenom materialet flera gånger för att inte missa några viktiga detaljer som kunde vara till nytta för studien.

5.5 Datasekretess

Intervjumaterialet har behandlats konfidentiellt under hela processen. I studien frågade inte skribenten efter personuppgifter, dels för att göra det omöjligt att på något sätt identifiera respondenterna, dels för att det inte är relevant för studien. Materialet som bandades in förvarades säkert hos skribenten och förstördes efter avslutat studie. Skribenten har fått tillstånd av arbetstagaren innan observationen inleddes. Forskningslov hade sökts till kommunen där studien utfördes och respondenterna i studien fick ta del av forskningslovet innan intervjun påbörjades.

6 Resultatredovisning

I detta kapitel kommer jag att redovisa och analysera resultaten från två intervjuer samt observationen. Resultatredovisningen är uppdelad i fem underrubriker som stöder forskningsfrågorna samt syftet med studien. De fem underrubrikerna är acceptans, utmaningar, trivsel, inkludering och framtiden. Valet av underrubrikerna strävar efter att ge en heltäckande bild av situationen för personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

Analysen kommer att fokusera på att tolka respondenternas svar från intervjuerna och att förklara deras betydelse i förhållande till forskningsfrågorna och syftet med studien. Genom att noggrant granska och reflektera över resultaten strävar detta kapitel efter att ge en djupgående förståelse för hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas och trivs på sin arbetsplats.

6.1 Acceptans

Genom att inkludera personer med intellektuell funktionsnedsättning i arbetslivet bidrar vi också till att främja en kultur av acceptans, förståelse och respekt för olikheter. Man lär barn och vuxna att värdesätta och uppskatta mångfalden bland människor och att alla har något unikt att bidra med, oavsett eventuella hinder eller utmaningar de möter på vägen.

”Viktig förebild för barn, att det finns olika sorters människor ut i arbetslivet, vi är alla olika”

Daghemsföreståndaren påpekade under intervjun att personer med intellektuell funktionsnedsättning i arbetslivet är en viktig förebild för barn. Genom att visa att det finns olika sorters människor med olika förmågor och bakgrunder som aktivt deltar i arbetslivet, ger vi barn värdefulla förebilder att se upp till och inspireras av.

Att barn och även andra personer får möjlighet att se olika sorters människor representerade i arbetslivet är oerhört viktigt för att även främja förståelse hos individer. När vi visar att alla har något att bidra med, oavsett eventuella funktionsnedsättningar eller olikheter, skapar vi en värld där mångfald uppmuntras och accepteras. Att vara en inkluderande arbetsplats är inte bara rättvist, det är också ett kraftfullt sätt att visa kommande generationer att alla är lika värdefulla och att våra olikheter berikar oss som samhälle.

Daghemsföreståndaren berättade i intervjun att det är viktigt att skräddarsy arbetsuppgifterna enligt individens förmågor för att individen ska fungera som bäst i sitt arbete. Att kunna skapa en inkluderande arbetsmiljö handlar verkligen om att anpassa sig och vara flexibel för att möta individuella behov. Att anpassa arbetsuppgifter och arbetstider för personer med intellektuell funktionsnedsättning är inte bara en fråga om tillgänglighet, det är även ett uttryck för deras vilja att inkludera alla i arbetslivet och att acceptera olikheter.

”Oftast handlar det om att skräddarsy arbetsuppgifterna och arbetstiderna efter exempelvis taxiskjuts”

Under observationen märkte jag tydligt att personen med intellektuell funktionsnedsättning hade tydliga arbetsuppgifter och rutiner. Under den första observationen arbetade personen i fråga i köket där hen hade tydliga rutiner och visste exakt vad hen skulle göra direkt hen kom i jobb. För personer med intellektuell funktionsnedsättning kan tydliga arbetsrutiner vara avgörande betydelse. Att ha tydliga rutiner i arbetet kan skapa en känsla av stabilitet för personen samt även öka

självförtroendet. Genom att ha klart definierade arbetsuppgifter kan de även ge en känsla av självständighet och acceptans att de klarar av att utföra uppgifterna på egen hand.

Genom att kunna skapa en flexibel arbetsmiljö som tar hänsyn till individuella behov kan personer med intellektuell funktionsnedsättning integreras på ett effektivt sätt och bidra till arbetsgemenskapen. Att "skräddarsy" arbetsuppgifterna och arbetstiderna är inte bara en investering i individens välbefinnande, utan också ett sätt att främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen.

"Eftersom man vet att funktionsförmågan är som bäst när den är rutinmässig"

Under intervjun med daghemsföreståndandaren kom en viktig detalj upp, vilket är förståelsen för att personer med intellektuell funktionsnedsättning fungerar som bäst när de har tydliga rutiner i arbetet. Därmed är det viktigt att förstå och anpassa arbetsmiljön för personer med intellektuell funktionsnedsättning för att skapa en inkluderande och trivsamt arbetsmiljö. För många människor med intellektuell funktionsnedsättning kan en rutinmässig miljö vara stabiliserande och främja deras prestation. Vid daghemmet erbjuder personalen strukturerade arbetsuppgifter och en förutsägbar arbetsdag för att stödja personer med intellektuell funktionsnedsättning att fokusera på arbetet.

Att bygga rutiner och tydliga processer kan bidra till att skapa förutsägbarhet och trygghet för personer med intellektuell funktionsnedsättning i arbetslivet. Detta kan innefatta tydliga instruktioner, regelbundna uppgifter och en stabil arbetsmiljö. Genom att etablera och upprätthålla rutiner kan arbetsplatsen skapa en miljö där dessa individer blir accepterade precis som de är och därmed har chansen att blomstra och göra en meningsfull insats i arbetet.

6.2 Utmaningar

Inkludering av personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen är en viktig fråga för att främja mångfald, rättvisa och lika möjligheter. Trots framsteg inom

området finns det fortfarande utmaningar som måste övervinnas för att skapa en arbetsmiljö där alla kan delta och bidra till sin fulla potential.

”Int vet jag om man sku kalla det utmaningar, men oftast handlar det kanske om utmaningar i personen”

Denna kommentar som framkom under intervjun med daghemsföreståndaren lyfter fram en viktig aspekt av inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Det pekar på det faktum att utmaningarna inte alltid ligger i själva arbetsplatsen eller omgivningen, utan ibland kan de vara relaterade till individens egna behov, oavsett funktionsnedsättning eller inte. I teoridelen framkom att personer med intellektuell funktionsnedsättning delas in i olika nivåer (lindrig, medelsvår, svår och mycket svår intellektuell funktionsnedsättning) där det kan vara en stor utmaning för personer med till exempel mycket svår intellektuell funktionsnedsättning att arbeta på en ”normal” arbetsplats.

Det är viktigt att erkänna att alla individer har olika behov och förmågor, och att inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen kräver flexibilitet och anpassning för att möta dessa behov på ett respektfullt sätt. Genom att förstå och ta hänsyn till de individuella utmaningarna och behoven hos personer med intellektuell funktionsnedsättning kan arbetsplatsen skapa en mer inkluderande och stödjande miljö där alla kollegor ges möjligheten att trivas.

Kommentaren påminner mig även om vikten av att inte bara fokusera på de yttre hindren och utmaningar som kan finnas när det gäller inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning, utan också att erkänna de individuella behoven hos varje enskild individ. Det är genom att arbeta tillsammans för att möta olika utmaningar som man kan skapa en arbetsplats som är inkluderande för alla.

”Ibland har det nog krävts lite mer då ansvar och eftertanke för personen av kollegorna, att de måste också ha personen i åtanke”

Under intervjun med daghemsföreståndaren framkom det att inkludera personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen kan ibland kräva en extra insats från kollegorna när det gäller att anpassa arbetssätt och kommunicera på ett sätt som är tillgängligt och förståeligt för den personen. Det kan innebära att vara mer medveten om individens behov och förmågor, samt att erbjuda stöd och vägledning vid behov.

Under observationen lade jag märke till att personen med intellektuell funktionsnedsättning får inte lämnas ensam med barngruppen utan det måste alltid finnas en extra vuxen runtomkring. Detta tänker jag är en utmaning både för individen själv med även för övrig personal att inte kunna räkna med personen med intellektuell funktionsnedsättning som en av dem, speciellt när det är personalbrist.

6.3 Trivsel på arbetsplatsen

Att trivas på sin arbetsplats är avgörande för både individens välmående och arbetsplatsens framgång. När en kollega känner sig bekväm och nöjd på jobbet ökar motivationen, produktiviteten och engagemanget. En positiv arbetsmiljö där medarbetarna känner sig sedda, uppskattade och respekterade skapar en god atmosfär vid arbetsplatsen. Att trivas på sin arbetsplats handlar inte bara om den sociala aspekten, utan även om arbetsuppgifterna och arbetsmiljön.

”För personen själv, vet jag att hen trivs jättebra och tycker om att vara här och förhoppningsvis känner sig som en i gänget, enligt den bild jag fått av personen genom diskussion”

Att en arbetsgivare vet att en person med intellektuell funktionsnedsättning trivs och känner sig inkluderad på sin arbetsplats är en otroligt viktig och uppmuntrande observation. Det vittnar inte bara om arbetsplatsen förmåga att skapa en inkluderande och stödjande miljö, utan också om den individuella personens känsla av tillhörighet och välbefinnande.

Under observationen av en person med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen blev det tydligt att hen inte bara utför sina arbetsuppgifter för att hen måste utan man märkte även av en genuin trivsel med sina arbetsuppgifter. Personen visade en imponerande förmåga att fokusera på och slutföra sina uppgifter med noggrannhet.

Det var inte bara arbetsprestationerna som imponerade utan det är också tydligt att denna person har en positiv relation till sina kollegor. Personen integrerade med andra kollegor på arbetsplatsen vilket skapar en atmosfär av samarbete bland kollegorna. Uppmuntrande kommentarer visade sig tydligt bland kollegorna vilket gör arbetsmiljön positiv.

”Jag är så jätte stolt över att få ha hen här och tycker att det är de bästa betygen när man ser att hen trivs”

Denna kommentar från daghemsföreståndaren fångar verkligen en känsla av glädje och stolthet som uppstår när en person med intellektuell funktionsnedsättning lyckas och trivs på sin arbetsplats. När en person med intellektuell funktionsnedsättning känner sig välkommen och uppskattad på sin arbetsplats, kan detta öka deras självkänsla och självförtroende.

Dessutom kan trivseln hos en person med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen inspirera och motivera andra individer med liknande utmaningar att följa sina drömmar och sträva efter sina mål. Det skapar en viktig känsla av hopp och möjlighet för en grupp som historiskt sett har mötts av hinder och begränsningar.

”Jag har jobbat på dagis i fem, sex år”

Under intervjun med arbetstagaren kom det fram att personen med intellektuell funktionsnedsättning har arbetat på sin arbetsplats i cirka sex år, vilket kan tyda på att personen faktiskt trivs med sina arbetsuppgifter, kollegor och med själva arbetsplatsen. Jag

anser att har man arbetat på samma plats under en längre tid kan skapa en känsla av trygghet och stabilitet för en person, vilket även är viktigt för trivseln på arbetsplatsen.

”Jag har fått nya kompisar”

Under intervjun diskuterades även om personen med intellektuell funktionsnedsättning hade fått några nya vänner i och med arbetet vilket hen hade fått. Genom att få ny vänner på arbetsplatsen öppnar det upp möjligheter till ömsesidigt stöd, samarbete och gemenskap. Nya vänskaper kan även bidra till en ökad motivation och engagemang på arbetsplatsen. Genom att främja en inkluderande och stödjande arbetsmiljö där vänskap och gemenskap uppmuntras kan arbetsplatser skapa en trivsam miljö där alla trivs i varandras sällskap.

”Jag tycker om mina arbetsuppgifter, att diska, duka på borden och vara med barnen”

Att en person med intellektuell funktionsnedsättning uttrycker uppskattning för sina arbetsuppgifter, såsom att diska, duka på borden och vara med barnen visar en känsla av trivsel i det dagliga arbetet. Genom att trivas med sina arbetsuppgifter skapar det också en känsla av arbetsglädje och motivation. Detta var även något jag lade till under observationen att personen i fråga verkligen tyckte om sina arbetsuppgifter, vilket syntes i personens sätt att sköta uppgifterna.

6.4 Inkludering på arbetsplatsen

Inkludering av personer med en funktionsnedsättning på arbetsplatsen har blivit alltmer betydelsefullt och prioriterat inom dagens arbetsliv. Genom att ha olika typer av personer representerade på arbetsplatsen, berikas arbetsmiljön med olika perspektiv, erfarenheter och kompetenser.

”Jag tycker att de viktigt att ha med dom i det praktiska arbetet ut i arbetslivet, både för alla andras del, att ha olika typer av personer ute i arbetslivet, att mångfalden finns därute”

Under intervjun med daghemsföreståndaren diskuterade vi att inkludera personer med intellektuell funktionsnedsättning i det praktiska arbetslivet är av central betydelse för att främja mångfald och skapa en inkluderande arbetsmiljö. Respondenten som uttryckte ovanstående kommentar betonar vikten av att integrera personer med intellektuell funktionsnedsättning i arbetslivet inte bara för deras egen skull utan även för att gynna hela arbetsgemenskapen och främja mångfald.

Att inkludera personer med intellektuell funktionsnedsättning i arbetslivet bidrar till att säkerställa att mångfalden är representerad ”därute” och att alla ges lika möjligheter att delta och bidra till samhället. Det är ett steg mot att skapa en arbetskultur där olikheter ses som en tillgång och där varje individ erkänns och uppskattas för sina unika förmågor och bidrag.

”Har vi till exempel en kvällsföreläsning på kommande, är det lätt att tänka att ska man ha hen och komma hit, att de blir ju lite extra, men de e klart att man frågar hen att hu känner du, kommer du på fortbildning? Behandla alla lika”

Under intervjun med daghemsföreståndaren lyftes det fram att de alltid frågar personen med intellektuell funktionsnedsättning om hen vill komma med på olika saker såsom fortbildning, föreläsning och så vidare även fast de vet att hen inte vill göra det. Att inkludera personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen kräver medvetenhet och engagemang för att säkerställa att alla behandlas med respekt och lika värde. Enligt (Tideman, Lövgren, & Szönyi, 2017) är det viktigt att säkerställa ett funktionellt stöd på arbetsplatsen är av yttersta vikt för att främja en positiv och inkluderande arbetsmiljö. Ovanstående kommentar fångar den viktiga principen om att inte bara

inkludera personer med intellektuell funktionsnedsättning, utan också behandla dem på samma sätt som alla andra kollegor.

Att fråga och ta hänsyn till behoven hos alla kollegor, inklusive personer med intellektuell funktionsnedsättning, är nog en avgörande faktor för att skapa en kultur av inkludering och respekt på arbetsplatsen. Det handlar inte bara om att erbjuda lika möjligheter att delta i föreläsningar eller utbildningar, utan också om att skapa en miljö där alla känner sig sedda och hörda.

”Tänk vad härligt att man har en person som brinner för och gillar arbetsuppgifterna”

Att ha en kollega med intellektuell funktionsnedsättning som verkligen brinner för sina arbetsuppgifter är en tillgång för vilken arbetsplats som helst. När en person verkligen känner entusiasm och glädje för det arbete de utför, sprider det sig nog till hela arbetsplatsen och kan bidra till en positiv atmosfär på arbetsplatsen.

Under observationen var det uppenbart att personen med intellektuell funktionsnedsättning inte bara ser sina arbetsuppgifter som en plikt utan verkligen visar en passion och engagemang för att utföra dem. Den passion och drivkraft som denna person visar för sina arbetsuppgifter är en påminnelse om att motivation och glädje inte är begränsande av eventuell funktionsnedsättningar eller hinder. När människor får möjlighet att göra det de älskar och är bra på, kan man övervinna de flesta utmaningarna. Därmed är det viktigt att skapa en arbetsmiljö som uppmuntrar och stödjer varje individs potential, oavsett deras bakgrund eller förmåga.

”Jag får bra information om vad jag ska göra, oftast försöker jag tänka själv vad jag ska göra”

Ovanstående kommentar given av arbetstagaren med intellektuell funktionsnedsättning signalerar en arbetsmiljö där tydlighet och stöd är prioriterade. Det är viktigt för

inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning att de ges tydlig vägledning och stöd för att utföra sina arbetsuppgifter. Personen i fråga försöker ofta tänka självständigt kring sina arbetsuppgifter, vilket även märktes tydligt under observationen. Detta är en viktig del av inkluderingen på arbetsplatsen, då det visar tilltro till individen förmåga att ta ansvar för sina arbetsuppgifter. Att övriga kollegor uppmuntrar till självständigt tänkande bidrar även till att stärka självkänslan och självständigheten hos personer med intellektuell funktionsnedsättning.

6.5 Framtiden

I takt med att samhället blir alltmer medveten om behovet av inkludering och mångfald på arbetsplatsen, ser nog framtiden ljusare ut än just nu när gäller inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

”Jag tycker definitivt att personer med intellektuell funktionsnedsättning ska öka på arbetsmarknaden, alla har nog något att bidra med”

Jag anser att denna kommentar betonar att varje individ, oavsett eventuell funktionsnedsättning har unika talanger, erfarenheter och perspektiv som kan berika arbetsmiljön. Enligt (FDUV, 2023) skulle uppskattningsvis 3000 personer med intellektuell funktionsnedsättning bedömas ha både intresse och kapacitet för att ta emot ett lönearbete, men endast 600 personer befinner sig i en löneanställning. Att öka närvaron av personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden är inte bara ett steg mot att skapa en mer inkluderande och rättvis arbetsmiljö, det är också ett erkännande av mångfaldens potential. Genom att välkomna och stödja personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen skapar vi en kultur där alla ges möjlighet att trivas och utvecklas, oavsett utmaningar de kan möta på vägen.

7 Slutdiskussion

Syftet med denna studie var att fördjupa förståelsen för hur personer med intellektuell funktionsnedsättning inkluderas och trivs på arbetsplatsen. Genom att undersöka deras perspektiv strävade skribenten efter att belysa faktorer som påverkar deras välmående i arbetslivet. Att trivas på arbetsplatsen innebär inte bara att utföra arbetsuppgifterna, utan också känna sig inkluderad, respekterad och värderad som individ.

Denna studie har verkligen upplyst en viktig fråga angående inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Att observera och diskutera med en person med intellektuell funktionsnedsättning som inkluderas och trivs på sin arbetsplats är inspirerande och informativt. Resultatet pekar tydligt på att inkluderingen av dessa individer på arbetsplatsen inte bara är möjlig, utan också mycket gynnsam för både individen själv och för arbetsmiljön.

Genom att analysera olika aspekter genom intervjuer och observation av arbetslivet för personer med intellektuell funktionsnedsättning har studien kunnat visa att dessa individer inte bara kan vara en del av en arbetsstyrka, utan också trivas och göra ett betydande arbete, trots utmaningar. Alla är vi olika, men personer med intellektuell funktionsnedsättningar har olika nivåer av sin intellektuella funktionsnedsättning vilket kan vara utmanande i arbetslivet. Det är uppmuntrande att se individer ute i arbetslivet samtidigt som att se att de faktiskt upplever en känsla av tillhörighet och välbefinnande i arbetsmiljön.

En av de viktigaste upptäckterna i denna studie var att inkludering av personer med intellektuell funktionsnedsättning kräver anpassning och stöd från arbetsgivare och kollegor för att de ska kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. Studien som gjordes i Norge stämmer även med resultatet i min studie att inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning sträcker sig över kompetensnivåer vilket kan innebära att man anpassar arbetsuppgifter efter individens kompetensnivå. (Garrels, Hoybråten Sigstad, Wendelborg, & Dean, Under publication). Genom att skapa en stödjande miljö och erbjuda resurser och anpassningar kan arbetsgivare underlätta för personer med intellektuell funktionsnedsättning att utföra sina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt. Detta inkluderar att skapa tydliga rutiner och ge kontinuerligt stöd och feedback. Vidare visade resultaten att den inkluderande och stödjande arbetsmiljön hade positiva effekter inte bara för personen med intellektuell funktionsnedsättning utan också för deras kollegor.

Sammanfattningsvis betonar denna studie vikten av att fortsätta arbeta mot en mer inkluderande arbetsmarknad där alla individer ges möjlighet att delta och bidra till samhället på sina egna villkor. Genom att fortsätta främja inkluderingen och stödja personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsplatsen kan vi bygga en mer rättvis och mångsidig arbetskultur som gynnar alla.

Valet att använda fallstudien som forskningsmetod framför andra alternativ grundades på den utmaningen att hitta tillräckligt med respondenter för att genomföra exempelvis enbart en kvalitativ intervjustudie. Jag insåg väldigt snabbt att det fanns en brist på tillgängliga respondenter som befann sig ute på arbetsmarknaden och därmed kändes fallstudie som forskningsmetod det mest lämpliga att välja. Skulle jag därmed hittat tillräckligt med respondenter ute i arbetslivet anser jag det skulle ha gett mer trovärdighet till resultatet.

8 Litteraturförteckning

- Blick, R. N., Lits, K. S., Thornhill, M. G., & Goreczny, A. J. (2016). Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities. *ScienceDirect*, 53-54, 358-366. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.02.015>
- Brunt, D., Bejerholm, U., Markström, U., & Hansson, L. (2020). *Att leva med psykisk funktionsnedsättning: livvsituation och effektiva vård- och stödinsatser*. Lund: Studentlitteratur AB. Hämtat den 7 2 2024
- CP-skada. (2024). Hämtat från Tyks: <https://www.tyks.fi/sv/behandlingar-och-undersokningar/cp-skada> den 7 5 2024
- Danermark, B., Gustafson, J., Norstedt, M., & Flyckt, K. (5 2021). *Forte*. Hämtat från Forskning i korthet: Tillgängligt arbetsliv: <https://forte.se/wp-content/uploads/2021/05/fort-0033-fik-maj-2021-ta.pdf> den 28 4 2024
- Extremkoll*. (den 29 9 2023). Hämtat från Tolerande för olikheter: <https://extremkoll.se/artiklar/tolerans-for-olikheter> den 7 4 2024
- FDUV. (den 22 9 2023). Hämtat från Infobank: <https://www.fduv.fi/sv/information/> den 31 1 2024
- Fernell, E., & Lindblad, I. (den 23 1 2024). *Lindrig intellektuell funktionsnedsättning*. Hämtat från Göteborgs universitet: <https://www.gu.se/gnc/lindrig-intellektuell-funktionsnedsattning> den 6 5 2024
- Garrels, V., Hoybråten Sigstad, H. M., Wendelborg, C., & Dean, E. (Under publication). Work Opportunities and Workplace Characteristics for Employees with Intellectual Disability in the Norwegian Labour Market. *Routledge*, ss. 1-17. doi:<https://doi.org/10.1080/1034912X.2022.2150838>
- Habilitering & Hälsa*. (den 21 9 2023). Hämtat från Intellektuell funktionsnedsättning: <https://www.habilitering.se/fakta-och-rad/kort-om-funktionsnedsattningar/IF/> den 5 2 2024
- Habilitering & Hälsa*. (den 29 11 2023). Hämtat från Diganoskriterier för intellektuell funktionsnedsättning: <https://www.habilitering.se/fakta-och-rad/kort-om-funktionsnedsattningar/IF/diagnoskriterier-for-intellektuell-funktionsnedsattning/> den 5 2 2024
- Hjärnfonden*. (den 3 3 2017). Hämtat från Vad är Downs syndrom?: <https://www.hjarnfonden.se/om-hjarnan/diagnoser/downs-syndrom/> den 5 2 2024
- Hjärnfonden*. (den 3 2 2024). Hämtat från Vad är CP?: <https://www.hjarnfonden.se/om-hjarnan/diagnoser/cp-skada/> den 15 1 2024
- Ineland, J., Molin, M., & Sauer, L. (den 12 4 2016). *Socialvetenskaplig tidskrift*. Hämtat från Normalitet och identitet i det senmoderna - om personer med intellektuella funktionshinder i relation till utbildning och arbete: <https://socvet.se/article/view/2441/1765> den 28 4 2024

Information om intellektuell funktionsnedsättning. (den 2 5 2024). Hämtat från Mielenterveystalo: <https://www.mielenterveystalo.fi/sv/psykisk-halsa-och-funktionsformagan/information-om-intellektuell-funktionsnedsattning> den 7 5 2024

Intellektuell funktionsnedsättning. (den 18 12 2017). Hämtat från Region Uppsala - infoteket om funktionshinder: <https://regionuppsala.se/infoteket/hamta-kunskap/fakta-om-funktionsnedsattningar/intellektuell-funktionsnedsattning/> den 6 5 2024

Intellektuell funktionsnedsättning. (den 25 1 2024). Hämtat från Spsm: <https://www.spsm.se/funktionsnedsattningar/intellektuell-funktionsnedsattning/> den 6 5 2024

Intellektuell funktionsnedsättning, utvecklingsstörning, hos barn. (den 19 1 2023). Hämtat från Hälsobyn: <https://www.terveyskyla.fi/sv/barnhuset/om-sjukdomar-hos-barn/avvikelser-i-utvecklingen-och-inlarningsvarigheter-hos-barn/intellektuell-funktionsnedsattning-utvecklingsstorning-hos-barn> den 7 5 2024

Kankuri-Tammilehto, M., & Salonen-Kajander, R. (den 4 6 2019). *Fragilt X-syndromet.* Hämtat från Folkhälsan: <https://www.folkhalsan.fi/globalassets/vuxna/service/genetiska/fragil-x-syndromet.pdf> den 5 7 2024

Kehitysvammaliitto. (2023). Hämtat från Arbete: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/pa-svenska/intellektuell-funktionsnedsattning/arbete/> den 10 1 2024

Lag om funktionshinderservice. (den 14 4 2023). Hämtat från 25 § Dagverksamhet: <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/2023/20230675#Pidm46651395457312> den 8 5 2024

Lag om funktionshinderservice. (den 14 4 2023). Hämtat från 27 § Arbetsverksamhet för personer med utvecklingsstörning: <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/2023/20230675#Pidm46651395249248> den 8 5 2024

Leinonen, R. (den 8 8 2008). *Fallstudie.* Hämtat från Spokencompany: <https://www.spokencompany.se/fallstudie/> den 25 3 2024

Nylander, L. (2019). *Vuxna med intellektuell funktionsnedsättning i psykiatrin: kliniska riktlinjer för bemötande och behandling.* Stockholm: Svenska psykiatriska föreningen. Hämtat den 5 2 2024

Rintahaka, J. (den 10 9 2020). *Downs syndrom (Trisomi 21).* Hämtat från Folkhälsan: <https://www.folkhalsan.fi/globalassets/vuxna/service/genetiska/downs-syndrom.pdf> den 28 2 2024

Socialstyrelsen. (den 5 November 2023). Hämtat från Fragilt X-syndromet: <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/dokument-webb/sallsynta-halsotillstand/sallsynta-halsotillstand-fragilt-x-syndromet-infobladd.pdf> den 31 1 2024

Tideman, M., Lövgren, V., & Szönyi, K. (den 13 9 2017). *Forte*. Hämtat från Intellektuell funktionsnedsättning och arbete: <https://forte.se/app/uploads/2017/09/fik-10-la-ttla-st-webb.pdf> den 5 2 2024

Bilagor

1

Intervjuguide (Arbetsstagare)

1. Hur länge har du jobbat på din arbetsplats?
2. Hur fick du jobbet?
3. Hur ser dina arbetsuppgifter ut?
 - a. Vilka arbetsuppgifter tycker du mest om? (trivs du med dina arbetsuppgifter?)
 - b. Jobbar du tillsammans med dina kollegor eller självständigt? eller båda?
 - c. Känner du att du får tillräckligt med stöd i arbetsuppgifter?
 - d. Tar ni pauser tillsammans i arbetet?
4. Känner du dig inkluderad i arbetsgemenskapen?
 - a. Har du fått nya vänner på jobbet?
 - b. Finns det saker du kan prata om med kollegorna som inte hör till arbetet?
5. Trivs du med din nuvarande arbetsplats?
 - a. Finns det något du skulle vilja ändra på för att du ska känna dig mera inkluderad i arbetet?
6. Vad är det bästa med ditt jobb?
7. Skulle du vilja jobba med något annat i framtiden?

Intervjuguide (Daghemsföreståndare)

1. Hur ser du på inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning på er arbetsplats?
 - a. Kan du dela med dig av konkreta exempel på situationer där personer med intellektuell funktionsnedsättning har varit inkluderade här på arbetsplatsen?
2. Vilka åtgärder eller initiativ har ni vidtagit för att främja inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning?
 - a. Finns det skilda metoder eller anpassningar ni följer?
3. Hur skapar ni en arbetsmiljö där alla känner sig välkomna och accepterade?
 - a. Finns det specifika åtgärder ni har vidtagit för att främja en inkluderande arbetsmiljö?
4. Vilka utmaningar har ni mött när det gäller inkluderingen av personer med intellektuell funktionsnedsättning?
 - a. Hur har ni hanterat dessa utmaningar?
5. Vilka fördelar ser ni med att ha en diversifierad arbetsstyrka?
6. Fungerar gruppen annorlunda i sin helhet när det finns arbetstagare med IF
7. Har ni implementerat några utbildningsprogram eller resurser för att öka medvetenheten och förståelsen kring intellektuell funktionsnedsättning bland arbetstagarna?
8. Hur främjar ni öppen kommunikation och feedback från personer med intellektuell funktionsnedsättning?
9. Hur ser ni på framtiden när det gäller inkludering av personer med intellektuell funktionsnedsättning på denna typ av arbetsplats?
 - a. Finns det framtida planer på att ytterligare förstärka inkluderingen?

Anhållan om forskningstillstånd

Sannah Antonia Svahn

san.sva@edu.novia.fi

0503228008

Socionom (YH), Vasa

Syftet med denna studie är att fördjupa förståelsen för hur personer med intellektuell funktionsnedsättning trivs på arbetsplatsen. Genom att undersöka deras perspektiv, utmaningar och möjligheter strävar skribenten efter att belysa faktorer som påverkar deras välmående i arbetslivet. Att trivas på arbetsplatsen innebär inte bara att utföra arbetsuppgifterna, utan också känna sig inkluderad, respekterad och värderad som individ.

De centrala frågeställningarna i examensarbetet är följande:

1. Hur upplever personer med intellektuell funktionsnedsättning inkludering på arbetsplatsen?
2. Vilka faktorer har främjat inkluderingen i arbetsmiljön för personer med intellektuell funktionsnedsättning?

För att genomföra denna studie använder skribenten sig av en fallstudie där tanken är att jämföra två olika arbetsplatser och se om det finns likheter och skillnader när det gäller hur personer med intellektuell funktionsnedsättning upplever inkludering/trivseln på arbetsplatsen. Studien kommer genomföras som en kvalitativ intervjustudie där minst 2 personer med intellektuell funktionsnedsättning intervjuas enskilt.

I studien kommer endast arbetsplats i form av exempel "daghem" användas och inte den riktiga arbetsplatsens namn samt kommunen (frivilligt) och respondenterna förblir anonyma i resultatredovisningen. Skribenten kommer inte heller att bedöma arbetsverksamheten i kommunen. Eventuellt kan en intervju göras med till exempel en daghemförståndare för att få deras sida av upplägget kring inkludering och trivsel för personer med intellektuell funktionsnedsättning.

Respondenterna får själva välja hur de deltar i studien, antingen personligen eller via telefon/teams. Intervjuerna kommer ske privat alltså utanför arbetstid samt om respondenterna vill ha någon med sig ex. förälder är detta okej. Intervjun kommer spelas in och svaren behandlas konfidentiellt. Intervjun kommer att raderas efter att examensarbetet är färdigt.