

EN RAPPORT AV EMIL ERDTMAN

Tips för jobb

Samtal med metoden Appreciative inquiry om att få jobb
som migrant med funktionsnedsättning i Sverige

” Jag samlade alla
möjligheter och
använde dem för att få
det jobb jag har idag”

EN RAPPORT AV EMIL ERDTMAN

Tips för jobb

Samtal med metoden Appreciative inquiry om att få jobb
som migrant med funktionsnedsättning i Sverige

En del av projektet Ömsesidig
integration och Rätten till
arbete – en fortsättning på
Disabled Refugees Welcome
Independent Living Institute 2024

Tips för jobb – Samtal med metoden Appreciative inquiry om
att få jobb som migrant med funktionsnedsättning i Sverige

© Independent Living Institute 2024
ISBN: 978-91-527-8711-3

Författare: Emil Erdtman
Grafisk form och produktion: Typoform
Tryck xxxx, 2024

Innehåll

Introduktion	6	Äntligen på jobbet	25
Om ILL:s arbete	7	Hitta och kontakta möjliga arbetsgivare	25
Om tipsboken	7	Stöd till arbetsgivare – till exempel lönebidrag	26
Var står du som person?	9	Assistans och hjälpmedel i arbetsmiljön	28
Migrationsstatus	9	Framgångsfaktorer	30
Familjeåterförening	9	Tabell – 4 möten och 16 deltagare	31
Ekonomi och bostad	10	Illustrationer	32
Inkomst och bankkonto	10	Rättigheter och möjligheter i svenska samhället	32
Hälsa och familj	11	Att få jobb i Sverige	33
Samordning av stöd	11	Vägen till arbete	34
Din väg in i samhället	12		
Kontakter, nätverk och peer support	12		
Språk och kommunikation	14		
Kultur och sociala koder	15		
Din väg mot arbetslivet	16		
Funderingar innan man söker arbete	16		
Realistisk plan	17		
Uppdatera CV	18		
Hitta jobb att söka	18		
Myndigheter och stödpersoner	19		
System som krockar men också möjliggör	19		
Nödvändig kontakt med myndigheter	20		
Skriv in dig och berätta om din funktionsnedsättning	21		
Bedömning av arbetsförmåga	22		
Bygg relation till stödpersoner	23		

Introduktion

Fyra måndagseftermiddagar i maj 2024 samlades en grupp på Independent Living Institute (ILI) för att prata om hur migranter med funktionsnedsättning får och kan få jobb i Sverige. Sammanlagt deltog 16 personer men konstellationerna varierade och därför bestod gruppsamtalen av högst tio personer. Facilitator var Hanna Gabrielsson från Röda korsets högskola och Dorothee Riedel från ILI. Emil Erdtman från ILI samordnade och projektledare Tiina Nummi Södergren deltog vid två tillfällen. I övrigt var deltagarna migranter med funktionsnedsättning i olika åldrar. De befann sig i olika lägen på svensk arbetsmarknad. Några hade arbete medan en var pensionär. En av deltagarna var asylsökande och försökte få tillbaka det arbetstillstånd hen tidigare haft. Även anhöriginvandrare fanns i gruppen. Även myndigheter, arbetsgivare och privata företag som jobbar med stöd i arbetslivet ingick.

Samtalsgruppen ingår i projektet Ömsesidig integration och Rätten till arbete som är en fortsättning på Disabled Refugees welcome. Deltagarna tillfrågades om medverkan av projektets rådgivare och samordnare. Ett inbjudningsbrev skickades i slutet av april. Det betonades att det var frivilligt att delta. De flesta av deltagarna hade tidigare fått kontakt med projektet genom vänner som rekommenderat rådgivningen. Två av rådgivarna ingick i gruppen och delade med sig av sina berättelser. En arbetsgivare fick information om gruppen via en deltagare som fått jobb på hens företag.

Alla betecknas här som "deltagare" i gruppsamtalen men migranternas berättelser stod i fokus. De var huvudpersoner och deras berättelser kommenterades och diskuterades. Men även de som jobbar med stöd till arbetssökande bidrog med personliga berättelser. De som vuxit upp i Sverige hade blandad bakgrund

eller förvärvat kulturell kompetens genom att ha bott utomlands eller ha familjemedlemmar som migrerat till Sverige. I gruppen fanns kulturell kompetens från stora delar av världen.

Metoden som användes var Appreciative inquiry. Den fokuserar på det som fungerar i en organisation eller företag i syfte att främja förändring. I stället för att söka efter hinder och problem letar man efter positiva aspekter: det man vill ha mer av. Cooperrider och Whitney förklarar i sin bok *Appreciative Inquiry: A positive revolution in change* från 2005 hur resurser och förmågor kan stärkas. Det finns även mycket annat att läsa om denna metod, som används inom många områden för att stödja förändring och innovation. Ofta arbetar man i grupp där alla bidrar på jämbördigt sätt för att tillsammans undersöka positiva faktorer. Det kan bli en blandning av planering, drömmar och fantasier. En metod inom Appreciative inquiry är att intervjua varandra om vad som fungerar bra idag och vad man vill ha mer av.

Men det är inte möjligt att undvika att prata om negativa upplevelser som utsatthet och diskriminering när det handlar om situationen för migranter med funktionsnedsättning. Gruppsamtalen har då försökt att i det negativa se även det som kan vändas till något positivt. Ibland handlar det om att träna tanken, ibland om att anstränga sig för att se det som kan vara möjliggörande i svårigheterna.

Gruppsamtalen byggde på co-produktion eller samskapande – som vi här ser som samma sak. Det innebär att alla deltagare bidrog med personliga berättelser. De förmedlar och skapar därmed kunskap. Deltagarna inspirerade varandra och utarbetade tillsammans lösningar och strategier utifrån det som har fungerat bra i arbetssökarprocessen. Tillsammans

byggdes kunskap och idéer utvecklades som kan ligga till grund för lösningar och strategier som migranter med funktionsnedsättning kan använda i sitt arbetssökande.

I gruppamtalen deltog stödpersoner från företaget Misa som arbetar med metoden Supported employment tillsammans med personer som har insatsen daglig verksamhet enligt LSS – det vill säga lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Misa anpassar metoden till individen men följer definierade steg som att kartlägga intressen, hitta praktikplats och följa upp hur det går där. Större delen av Misas arbete handlar om kontakt med och stöd till arbetsgivare och ibland även kollegor.

Arbetsförmedlingens SIUS-konsulenter följer också delvis Supported employment. SIUS betyder ”särskilt introduktions- och uppföljningsstöd”. I denna skrift används ”arbetsförmedlare” som generell term för personal som arbetssökande är i kontakt med på Arbetsförmedlingen. I citaten förekommer även ”handläggare” som tidigare var den vanliga beteckningen. Med den generella termen stödperson menas i boken någon som jobbar professionellt med coaching och handledning på vägen mot arbete. Det kan till exempel vara en arbetskonsulent på ett matchningsföretag.

Om ILI:s arbete

Independent living institute (ILI) är en stiftelse med kontor i Stockholm. Organisationen verkar bland annat för bättre integrationsprocesser för migranter med funktionsnedsättning och stöder deras rätt att få jobb. Arbete är en mänsklig rättighet enligt FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Rättigheten är bekräftad för personer med funktionsnedsättning i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Ytterligare förklaring av rättigheten finns i Allmän kommentar nummer 8 till denna konvention.

Projektet Disabled Refugees Welcome (DRW) drevs 2017 till 2020. Projektet konstaterade bland annat en kunskapsbrist om risken för flerfaldig diskriminering. Detta ledde vidare till ett andra projekt med inriktning mot rätten till arbete (Ömsesidig integration och Rätten till arbete – förkortat RTA). RTA stöder målgruppen med bland annat rådgivning, arbetscaféer och mobila mottagningar. Projektet har finansierats av Allmänna arvsfonden.

Mentorskap och peer support (ömsesidigt stöd) är nyckelbegrepp på ILI. ILI vill stärka kunskapen om målgruppen bland myndigheter och civilsamhällesorganisationer för att på så sätt verka för ömsesidig integration genom större deltagande på arbetsmarknaden för migranter med funktionsnedsättning. Ömsesidig integration innebär att även personer med helsvensk bakgrund behöver förändras och anpassa sig till livet tillsammans med människor från andra kulturer. För att det ska ske behöver myndigheter, företag och organisationer kunskap om förutsättningarna för migranter med funktionsnedsättning. Personerna i målgruppen har nytta av att lära sig om hur samhället fungerar. Genom att arbeta tillsammans över gränser och skillnader kan vi skapa en mer välkomnande och inkluderande arbetsmarknad för alla.

Om tipsboken

Tipsen i denna bok bygger på samtalen som utvecklades och växte fram under de fyra träffarna. Utgångspunkten är alltså deltagarnas berättelser och upplevelser. Tipsboken är därför ingen faktabok. För senaste nytt om lagar och regler är det bäst att gå in på myndigheternas hemsidor. Här är de viktigaste:

- Arbetsförmedlingen
- Skatteverket
- Migrationsverket

Tipsboken baseras på de framgångsfaktorer som gruppen kom fram till. Vid tredje tillfället visades ett förslag som gruppen kommenterade och

kompletterade. Där fanns bland annat attityder, relationer, nätverkande, språk och utbildning. Framgångsfaktorerna användes sedan för att fördjupa diskussionen och utveckla lösningar. Dessa ligger i sin tur till grund för en fortsättningsgrupp under hösten 2024. Lösningarna och strategierna kommer då testas av en grupp deltagare som letar efter jobb. Det innebär att framgångsfaktorerna utvecklas ytterligare. Meningen är att använda det vi kommer fram till och se hur det funkar.

Samtalsspråket var engelska med möjlighet att prata svenska. Det blev därför en blandning. De flesta citaten är dock översatta från engelska, på ett fritt sätt för att fånga andemeningen i citatet.

Vi hoppas att citat, referat och tips i denna bok kan hjälpa dig som är ny i Sverige och har funktionsnedsättning. Deltagarna har delat med sig av sina berättelser och förslag till andra i liknande situation. För att – som en deltagare uttryckte det – inte bara hålla ut en massa ingredienser på ett bord utan att också ge ett recept har vi gjort följande indelning:

Var står du som person?

I detta avsnitt finns citat, referat och tips om migrationsstatus, ekonomi och bostad, inkomst och bankkonto, hälsa och familj samt samordning av stöd.

Din väg in i samhället

I detta avsnitt finns citat, referat och tips gällande kontakter, nätverk och peer support, språk och kommunikation samt kultur och sociala koder.

Din väg mot arbetslivet

I detta avsnitt finns citat, referat och tips om de funderingar man har innan man söker arbete, hur man gör en realistisk plan, ett CV samt ett avsnitt om konsten att hitta jobb att söka.

Mötet med myndigheter och stödpersoner

I detta avsnitt finns citat, referat och tips gällande förhållandet till systemet i sin helhet och de olika myndigheterna, här främst Arbetsförmedlingen. Här tar vi upp viktiga dokument som arbetsförmågebedömning samt relationen till stödpersoner.

På jobbet

I detta avsnitt finns citat, referat och tips om hur man kontaktar arbetsgivare och vad det finns för stöd till arbetsgivare – som lönebidrag, hur arbetsmiljön fungerar och hur det är med assistans och hjälpmedel. Ett sammanfattande avsnitt tar upp de framgångsfaktorer vi sett.

Var står du som person?

Deltagarna menade att delarna i livet måste hänga ihop. De var medvetna om sina rättigheter men påpekade också att allt inte löser sig genom att bara hävda rättigheter. Man måste själv få livet att fungera. Information måste granskas kritiskt och beslut övervägas väl.

Migrationstatus

Villkoren på arbetsmarknaden är beroende av vilken migrationsstatus man har. Osäkerhet om ens status i samhället skapar stress.

Migration – vare sig det handlar om flykt eller annan form av invandring – innebär psykiska påfrestningar. Självförtroendet kan stukas av flykten och av upplevelser av krig eller långa resor över hav och land. Deltagarna hade upplevt depression och nedstämdhet. Trauman gör att man är uppslukad av känslor och inte ser alla möjligheter runt sig. Ofta ligger mycket känslor i vägen när man söker jobb. Det kan vara ångest och förvirring, ibland relaterat till PTSD, ibland till sorger i livet, ibland till social fobi.

En deltagare som är asylsökande försökte skriva in sig på Arbetsförmedlingen men fick svar att man måste ha uppehållstillstånd för att vara inskriven. Däremot kan man söka alla jobb i Platsbanken.

Familjeåterförening

Deltagarna var oroliga för olika typer av försörjningskrav de hört talas om. Det är svårt att få hög lön och svårt att få arbete när man har funktionsnedsättning. Inkomstkrav kan enligt ILI innebära indirekt diskriminering av personer med funktionsnedsättning.

Men det är olika regler om du 1) har arbetstillstånd eller studerar i Sverige eller om du 2) har permanent uppehållstillstånd – eller goda chanser att få det. Det är förmodligen få med funktionsnedsättning i den första gruppen men fler i den andra. Vid återförening med partner och barn ställs krav på regelbundna inkomster från t ex lön, bidrag eller pension så att den som vill få hit familjen kan försörja sig själv och familjen. Det går att få undantag från försörjningskrav vid funktionsnedsättning. Det ställs krav på bostad med visst antal rum. Man



” man måste ju ta hand om sig själv – det finns inte hjälp till allt.”

får inte vara inneboende eller bo hos sina föräldrar. Det får bo max 2 personer per rum. Läs mer på Migrationsverket.

Att ha sin familj omkring sig är viktigt för hälsan som är en förutsättning för att kunna jobba. I värsta fall blir detta en ond cirkel.

Det positiva är att det finns stöd för migranter. Asylsökande – det vill säga personer som sökt internationellt skydd, varav vissa har status som flyktingar – och deras anhöriga har rätt att ingå i Arbetsförmedlingens Etableringsprogram. Det innehåller SFI och aktiviteter som t ex praktik för att få jobb. Insatserna bestäms individuellt och man ska söka jobb via Arbetsförmedlingen, det vill säga registrera de jobb man söker där. Det finns möjlighet att få bostad genom etableringsprogrammet. Man placeras i en kommun via Migrationsverket. Programmet pågår i högst två år och efter två år måste man skaffa en ny bostad på egen hand – även om vissa kommuner gjort undantag och låtit familjen bo kvar.

Ekonomi och bostad

Ekonomi var ett bekymmer för några av deltagarna. De var i behov av ekonomisk hjälp och hade upplevt oro för att tappa ekonomiskt stöd i form av försörjningsstöd eller sjukersättning – eller till och med sitt boende – om man tar exempelvis ett halvårs jobb. Övergångar mellan studier och arbete beskrevs som komplicerade. Den som börjar studera kan förlora sin arbetslöshetsersättning.

Bland deltagarna fanns osäkerhet inför vad det innebär att tacka ja till jobberbjudanden, exempelvis en rädsla att bli av med bostaden om man skrev in sig på Arbetsförmedlingen. Möjligen var detta kopplat till att den som får jobb kan få så hög inkomst att det ekonomiska stödet dras in. Samtidigt måste man aktivt söka jobb och vara beredd att ta jobb för att överhuvudtaget få ekonomiskt bistånd.

Att söka jobb är att kasta sig ut och ta en risk. Man kan förlora men också vinna. Men alla har inte lika lätt för det. Det är man själv som tar risker i livet. Det är svåra bedömningar att göra. Projektets rådgivare berättade att de inte hur som helst kan uppmana andra att ta risker, särskilt inte gällande boendet. Det är nämligen inte lätt att hitta en tillgänglig bostad om man har vissa funktionsnedsättningar. Det gäller även personer med svensk bakgrund som har funktionsnedsättning. Däremot informerade rådgivarna om vad som gäller och hjälpte till att bygga upp en tillit till de rättigheter man har i samhället – och att det exempelvis går att få tillbaka ekonomiskt stöd om det inte skulle fungera att arbeta.

Inkomst och bankkonto

För att få lön måste man vara registrerad hos Skatteverket så att det går att dra av skatt. Det går att betala ut lön genom en utbetalningsavi men arbetsgivarna vill helst betala ut till ett bankkonto. Att få bankkonto kan vara svårt utan personnummer. Alla som är folkbokförda i Sverige har ett personnummer men det gäller inte asylsökande eller personer från exempelvis de nordiska länderna.

En deltagare berättade hur svårt det var att få bankkonto med korta arbeten på några månader. Men på en organisation där hen jobbade engagerade sig flera personer så att hen fick ett bankkonto. Orsaken till engagemanget på organisationen var att deltagaren visade stort engagemang för organisationens arbete.

TIPS!

Om du inte har personnummer kan du ansöka om ett samordningsnummer hos Skatteverket.

Hälsa och familj

För att kunna arbeta behöver resten av livet fungera, till exempel mat, sömn och fritidsaktiviteter. För att bli lycklig krävs att fem delar i livet stämmer, menade en deltagare. Delarna är arbete, hälsa, bostad, vänner och familj. Har du inte familjen här blir du olycklig även om du har de andra delarna. Ibland behövs träning för att klara det dagliga livet.

I gruppen talades om spänningen mellan beskyddande föräldrar och ungdomar som vill våga sig ut i livet och leva som andra, det vill säga ta risker. Familjemedlemmar beskrevs som överengagerade. Då gäller det att lära dem att lyssna in personen med funktionsnedsättning. Men var och en måste hitta sin lösning. Det kan handla om att bryta isolering men också inse var man befinner sig på livets resa. Att dela upp de olika problemen i livet och se dem var för sig var ett förslag i gruppen.

TIPS!

Dela upp problemen!

Samordning av stöd

Misa hjälper deltagare med myndighetskontakter. Inte sällan är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunen inblandade. Dålig samordning mellan myndigheter är ett hinder i processen mot jobb, ansåg deltagarna från Misa. Myndigheterna drar åt olika håll och är dåliga på att samarbeta med varandra. Exempelvis kan någon behöva färdtjänst för att kunna ta ett arbete. Om kommunen nekar färdtjänst faller allt. Ingen ser helheten.

Deltagarna efterlyste ”kontaktkedjor” mellan exempelvis vården och Arbetsförmedlingen. Det är krångligt att skriva till alla separat. De saknade ett nav, en projektledare eller spindel i nätet som hjälpte till med alla kontakter. Stödpersonerna själva beskrev att de ofta tog på sig den uppgiften även om den egentligen inte var deras. Kommunens SIP-möten för samordning av individuell plan är något åt det hållet. Det är viktigt att ha bra stödpersoner som kan hjälpa till med alla kontakter.

TIPS!

- Undersök vad du har rätt till!
- Prata med andra i samma situation!

Din väg in i samhället

Det svenska samhället beskrevs som byråkratiskt men också som värnande om att mångfald av olika slag respekteras. Detta är insikter som växer fram med åren, sa deltagarna. Är man ny i samhället vet man inte vad man kan förvänta sig eller kräva.

Kontakter, nätverk och peer support

Den som vuxit upp i Sverige och tidigare haft jobb har ett större nätverk. Men nätverk kan byggas även under asylprocessen. Kanske någon i SFI-klassen har kontakter som leder till jobb. Kanske gamla kontakter i hemlandet hjälper till. Även personer från samma bakgrund – land och språk – kan vara bra nätverk för att ta sig fram i Sverige och få jobb. Där finns kulturell förståelse.

Deltagarna berättade om olika personer runtomkring som stöttar: familj och närstående men även god man och grannar. En deltagare hade en stöttande mamma – beskriven som ”någon som kan säga att man är duktig”.

Att ge sig ut och lära känna andra, ansågs viktigt. Den som gillar musik eller matlagning bör leta upp sådana nätverk – en förening, en studiecirkel eller vad som helst. I Sverige finns föreningar och klubbar för allting, tyckte deltagarna. Det är naturliga nätverk. Det är lätt att få kontakt om man delar ett intresse – kanske fotboll eller fjärilar. Det är genom sådana kontakter man ofta får jobb, förklarade en stödperson.

Deltagarna skilde på emotionellt stöd och information om samhället – hur man bör bete sig och exempelvis kommunicera med myndigheterna. Båda delarna kan man få genom peer support – att stötta och inspirera varandra för att tillsammans hitta vägar

” det är stärkande (empowering) att vara med personer som har samma typ av problem – och samma synsätt”.

”när vi träffades, pratade vi om allt det, att jag var i samma situation och samma situation – [rådgivaren sa:] ‘du är inte ensam’”

”men hur skulle vi ändra situationen om vi inte säger ifrån, om vi inte samarbetar med varandra?”

framåt. Peer support ger såväl information om systemet som lösningar som andra hittat på sina problem. Det ger bättre självförtroende och kontakter som man kan ha nytta av i arbetslivet.

Att ingå i peer support handlar om att vara öppen för att lära av andra och själv utvecklas. För att kunna ge bra stöd åt andra behöver man själv utvecklas och förstå vad som är bra råd att ge. Men ”det ömsesidiga stärkandet (empowerment) måste underhållas hela tiden”, sa en deltagare.

Även peer support genom myndigheter nämndes. Ett exempel var att de flesta av Arbetsförmedlingens konsulenter som jobbar med döva själva är döva.

Funktionshindersorganisationer nämndes också som en plattform för att skapa nätverk och för att få stöd och medvetenhet om rättigheter. En deltagare hörde från någon i den organisation där hen är

medlem att det fanns ett jobb. Hen bad då den andra personen att berätta för organisationen att hen var intresserad och gärna kunde komma och besöka kontoret.

”Där blev de jättegglada och ringde mig sen för att först komma på intervju. Efter intervjun ringde jag handläggaren på Arbetsförmedlingen och sa att jag varit på intervju och ville ha det jobbet. Handläggaren sa att det var bra och sedan kom de för att ha ett möte och tillsammans kom vi överens om att börja med arbetsträning där.”

”Organisationerna kan ge möjligheter”, kommenterade en annan deltagare.

För vissa kan det vara en bra idé att flytta utanför storstäderna, sa en deltagare. Där kan det vara lättare att knyta kontakter.

” när man delar med sig, så hittar man oftast någonting gemensamt, och då hittar man varandra på något sätt.”

TIPS!

- Kartlägg ditt nätverk och bra sociala mötesplatser!
- Mobilisera resurserna runt omkring!
- Kontakta dem som talar ditt språk!
- Sök upp föreningar eller evenemang om det som du är intresserad av!
- Gå med i en grupp med personer i liknande situation!
- Gå med i en förening för något du är intresserad av!
- Sök dig till studieförbund och folkhögskolor! Där finns studie-cirklar och kvällskurser om allt möjligt.
- Berätta för dina vänner att du söker jobb!
- Be dem berätta det för andra!

Språk och kommunikation

Deltagarna påpekade att man på arbetsmarknaden förutom att kunna prata måste kunna läsa svenska. För att till exempel jobba med städ på Samhall måste man kunna läsa instruktionerna. De såg det som positivt att det i Sverige finns tålmod och överseende med knackig svenska.

Att lära sig svenska snabbt var för en deltagare det allra viktigaste för att få jobb. Men deltagarna sa också att det kan vara svårt om man har intellektuell funktionsnedsättning eller inte lärt sig läsa från början. Autism kan också innebära svårigheter på vissa specifika områden.

Alla som bor i Sverige talar inte perfekt svenska. Många av Misas deltagare är barn till invandrare. De kom som barn eller är födda i Sverige. En del av dem är inte bra på svenska. Andra har svårt att lära sig språk, kanske relaterat till funktionsnedsättningen.

Språkgemenskap med personer från hemlandet var också viktig. En deltagare hade fått ett jobb genom sådan språkgemenskap. När hen matchades med en arbetsgivare som talade samma språk ledde det till att hen fick jobb. SIUS-konsulten matchade omedvetet med rätt arbetsgivare. Arbetsgivaren berättade att hen hade registrerat sig hos Arbetsförmedlingen för att söka personer att anställa. Hen blev intresserad genom deltagarens CV – det var bra – men till helhetsintrycket bidrog att de talade samma språk och hade träffats i hemlandet – dock inte i Sverige. För att få jobbet fick hen som alla andra först göra ett arbetsprov.

SFI betyder svenska för invandrare. Den kommun där du bor ansvarar och har information. En väl fungerande SFI-undervisning lyftes som viktigt. Att få rådgivning om vilket SFI som passar bäst är viktigt. Vissa SFI-utbildningar är mer individriktade. SFI är tyvärr inte alltid tillgängligt och anpassat för personer med olika funktionsnedsättningar. Men i större

” när jag pratar svenska eller engelska, då vet ni inte hur rolig jag kan vara på mitt eget språk.”

kommuner kan det finnas särskilda grupper för exempelvis personer med hörselnedsättning.

En deltagare berättade att döva är en språklig och kulturell minoritet som är aktiv och kräver sina rättigheter. De har rätt till tolk – även om det är begränsat och brist på tolkar. Ibland behövs fler tolkar för översättning mellan svenska och ett annat teckenspråk som den jobbsökande använder. Döva får bildtelefon för kontakt med myndigheter och tolkar.

Arbetsförmedlaren berättade att de har samhällsinformation på olika språk. En deltagare tyckte det var bra men såg det som ett dilemma när man lär sig svenska.

TIPS!!

- Hitta din egen metod för att lära dig svenska!
- Använd appar som till exempel Duolingo!
- Titta på Youtube-filmer!
- Låna barnböcker på biblioteket!
- Använd broschyrer på ditt språk men jämför med de svenska för att lära dig!
- Fråga efter SFI med specialanpassningar!
- Betala ur egen ficka för språkkurser!
- Gå med i föreningar och intressegrupper!

Kultur och sociala koder

Förutom språket diskuterades hur viktigt det är att förstå de svenska sociala koderna. Det räcker inte med att lära sig att utföra en arbetsuppgift. Att fungera på en arbetsplats kräver sociala färdigheter.

Sociala koder på arbetsmarknaden lär man sig bäst på plats, med kollegor i en arbetsmiljö. Stödpersoner kan hjälpa till på marginalen, där det skaver.

En stödperson med blandad etnisk bakgrund förstod problemen med koderna och kunde förklara för sina deltagare varför svenskar är som de är och gör som de gör. ”Om man pratar för direkt eller om man bara ifrågasätter något så uppfattas det som kritik”, sa en deltagare.

De sociala koderna kan vara subtiliteter som man förväntas förstå underförstått. Det blir krockar som skapar känslor och gör det svårt att förstå varandra och att komma in i arbetslivet. Det påpekades också att det finns skillnader inom landet. I exempelvis Stockholm kan det finnas särskilda koder.

Exempel på kod är betydelsen av fika för att knyta sociala band och att man inte säger rakt ut vad man menar utan säger till exempel: ”jag tycker att vi kanske borde ändra på det där”. Det kan handla om att undvika konflikter men kan också vara ett sätt att lösa konflikter, att säga att vi måste ändra på något fast på ett mjukare sätt. ”När svenskar säger kanske betyder det att det är så”, menade en deltagare. Ni säger aldrig att ni vet men ’jag tror att vi ska göra så här’, är som en order.

Svenskar beskrevs som nyfikna men blyga, som rädda för att göra fel. Deltagarna rekommenderade att skratta åt detta eftersom humor hjälper till att förklara kulturella koder. Exempelvis kan man tänka sig hur det blir om man betar sig svenskt i ett annat land och tvärtom. En stödperson rekommenderade att prata gränsöverskridande och berätta att man själv inte förstår allt. Hen frågar först hur det fungerar i landet den arbetssökande kommer ifrån och berättar därefter hur det fungerar i Sverige. Om man

”det är en del av integrationen att blanda oss.”

”det är så att vi är olika, men lika, på något sätt.”

”istället för att gömma sig hemma eller nåt, är det bättre att ge sig ut, att utveckla förtroenden”.

börjar med Sverige finns risk att den man pratar med stänger av, sa hen.

Sverige har en konsensuskultur där man strävar efter att enas – inte driva igenom egna idéer till varje pris. Men utvecklingen går mot mer individualism, tyckte deltagarna. Även om Sverige har setts som väldigt speciellt börjar det mer och mer likna resten av världen. Det kan vara en hjälp att se likheter mellan kulturer och att vi inte är så olika. Exempelvis får man överallt i världen ofta jobb genom kontakter.

Koderna kan man inte lära sig teoretiskt. Genom att vara på en arbetsplats – till exempel som praktik – förstår man varför fika är viktigt och vilka samtalsämnen som är ok och vilka som inte är det. Det finns alltid någonting gemensamt, men också alltid skillnader.

TIPS!

- Lär dig mer om det svenska samhället!
- Kolla med vänner och familj om vad som är ok att säga!
- Skapa förtroendefulla, varma och enkla samtal!
- Skratta med varandra, inte åt varandra!

Din väg mot arbetslivet

Funderingar innan man söker arbete

Deltagarna menade att grunden för att söka arbete är ens egna drömmar och intressen. Det gäller att utgå från vad man vill göra i livet. Misas arbetskonsulenter börjar med att fråga deltagaren om intressen – vad man vill jobba med, vad man har för tidigare erfarenheter och vilka behov man har. Vissa vill diska, andra vill jobba med 3D-grafik. Vissa vill jobba med pennor, andra med nyanlända. Människor är olika. Bara när man gör det man vill och rör sig mot den punkt där man vill vara kommer man att utvecklas.

Mycket praktiskt kan behöva lösas innan man kan börja arbeta. Kanske behövs bostad först. Kanske behöver du ansöka om färdtjänst för att kunna komma till jobbet. Eller hjälpmedel som rullstol eller skärmläsningssystem. En deltagare berättade att hen först behövde en anpassad toalett för att kunna få den självkänsla som krävs för att kunna sova bra och därmed ha förutsättningar för att kunna jobba.

Hinder som deltagarna stött på var upplevda fördomar. Man kan känna sig utpekad om man har försörjningsstöd eller sjukersättning. Men möjligheten att kunna ha deltidssjukskrivning och deltidsarbete sågs också som en möjlighet. De upplevde också att det finns fake news, rykten och desinformation om exempelvis svenska myndigheter.

Som positiv strategi beskrev en av deltagarna att man måste avlära (unlearn) vissa saker. Det kan vara fördomar och felaktig information men också sådant som gör att vi tänker på fel sätt om oss själva och andra. Vissa tror inte att de klarar att fostra ett barn för att de har funktionsnedsättning men inser att det går bra när de väl får barn. På liknande sätt kanske någon tror att hen inte kan arbeta fast hen egentligen kan.

” det tar lång tid att få överblick och ta mod till sig att söka jobb”

”efter några år när man blir lite självständig, när man börjar titta på livet på annat sätt, då ser man att det kanske är dags att söka jobb.”

”även om det inte var mitt drömjobb, så sökte jag det ändå”.

TIPS!

- Inventera dina resurser!
- Utgå från och bygg vidare på dina intressen, inte dina begränsningar!
- Kolla vilket stöd din kommun erbjuder arbetssökande!
- Genom vården finns ADL-träning – aktiviteter i dagliga livet.
- Kolla upp dina transportmöjligheter!
- Gör dig synlig i samhället!
- Skaffa kunskap själv!

Realistisk plan

I gruppen talades om att vissa vill ordna allt steg för steg innan de skaffar jobb – till exempel partner, bostad eller bättre hälsa. En arbetskonsulent från Misa berättade då vilka råd de ger till deltagarna. Man kan sätta olika mål i livet på en trappa eller i en tabell för att tydliggöra att allt inte måste hända på en gång. Det är nämligen inte alltid lätt att veta var man ska börja. Första steget kan handla om att ta reda på vad som krävs av dig, förklarade arbetskonsulenten. Någon kanske säger att hen vill jobba för att kunna skaffa familj, bostad, bil och hund. Sätt då in dessa mål i tabellen men på olika tidsspann. Arbete kan jag kanske inte få om en månad men om ett halvår. Hunden behöver inte komma om en månad utan kanske om ett år eller om fem år.

Med en tabell blir det tydligt vad jag kan göra idag, om en vecka, om en månad, om ett år, eller om tio år. Med en tydlig plan kan man vara där man tänkt sig om ett år eller redan inom ett halvår om allt flyter på. Tabellen kan också visa på när det exempelvis är sommar. Kanske krävs kontakt med läkare eller arbetsterapeut för att komma vidare. Om de är på semester måste kanske planen skjutas fram. Det är inte ditt fel! Trappstegen i planen kan vara olika höga. Detta kan göra att det tar längre tid att nå målet men hindrar inte från att nå målet. Det går att nå!

Arbetsgivarna tyckte inte det var en realistisk inställning att bara utgå från sina intressen och drömmar. Man måste få ett första jobb, visa upp sig och sedan ta sig vidare genom kontakter – genom att någon ser att man gör ett bra jobb. Oftast är den bästa utgångspunkten på arbetsmarknaden att ha ett arbete. Därifrån kan man önska det man vill, men om inte det funkar får man gå ett steg tillbaka. Men detta går inte tillämpa på alla. Kommer du till Sverige med hög utbildning får du inte direkt jobb som motsvarar utbildningen utan får arbeta dig tillbaka till ditt yrke. Man riskerar då att fastna någonstans på vägen.

” för att jag ska våga och känna mig trygg, så beror det på vad jag behöver i mitt liv.”

TIPS!

- Om du inte vet vad du vill jobba med så börja med att fundera på det!
- Var realistisk och flexibel!
- Dela upp problemen!
- Ha framförhållning och planera nästa fas redan innan den nuvarande tar slut!

Uppdatera CV

Citatet nedan kommer från en deltagare som minns hur det var att få jobb som migrant på 70-talet. Idag behöver alla arbetssökande ett CV (=curriculum vitae) med vad du har gjort i livet men framför allt utbildningar och arbete. En av deltagarna hade under tiden hos ett matchningsföretag lärt sig att inte bara ha betalda anställningar i sitt CV utan även volontäruppdrag, till exempel inom funktionsrättsorganisationer.

” då var det en intervju men inget krångel med CV och sånt.”

TIPS!

- Uppdatera ditt CV!
- Titta på andras CV – särskilt de som fått jobb!
- Sök efter bra exempel på CV på internet!
- Be någon tjänst för AI (Artificial intelligence) att göra ett förslag på hur ditt CV skulle kunna se ut!
- Ta med volontärjobb och föreningsuppdrag i ditt CV!
- Ta hjälp med att uppdatera ditt CV!

Hitta jobb att söka

Deltagarna betonade att det är viktigt att vara inskriven på Arbetsförmedlingen men att man själv måste leta upp och kontakta arbetsgivare för att därefter söka jobben. Har man tur kan man få stöd av en arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen. Bäst ansågs SIUS-konsulenter vara. Men deltagarna hade inte fått

några jobb den vägen. Det får inte svenskfödda heller, poängterade en av dem. En annan hade aldrig blivit rekommenderad något jobb via Arbetsförmedlingen men däremot blivit kontaktad och ombedd att söka vissa jobb efter att ha lagt upp en profil på LinkedIn. Deltagarna tyckte det ofta var många krav i Platsbankens annonser. Men någon påpekade att detta ska ses som arbetsgivarens önskelista. Man behöver inte uppfylla alla krav för att söka ett jobb.

TIPS!

- Begränsa dig inte av annonsernas krav! Se dessa som arbetsgivarens önskelistor! Du behöver inte uppfylla allt för att söka jobbet!
- Lyssna om någon berättar att det finns något jobb!
- Be personer du känner att rekommendera dig för olika arbetsgivare!
- Var beredd att göra nya försök om det inte fungerar på ett ställe!
- Presentera din unika kombination av bakgrund, kompetens, utbildning och livserfarenhet!

” grattis, du gjorde en bra intervju, vi kommer kontakta dig om jobbet. Och efter två veckor så bara avslutade de.”

”nuförtiden måste du söka själv, ingen kommer berätta för dig om det finns ett ledigt jobb eller nåt”.

Myndigheter och stödpersoner

System som krockar men också möjliggör

Deltagarna upplevde sig fångade i ett system men de såg också att de kunde dra nytta av detta system. Att olika kommuner har olika regler komplicerar men flexibla regler kan också möjliggöra, till exempel kan det göra det lättare att behålla bostaden efter avslutat etableringsprogram. Positivt är att det ofta går att överklaga. Det systemet har andra kämpat för och det måste vi värna om, tyckte deltagarna.

Sverige är uppbyggt på system och strukturer. Deltagarna med migrantbakgrund och funktionsnedsättning berättade att de känner sig tvungna att anpassa sig till ett samhällssystem där de i och för sig är välkomna men har uppförsbacke eftersom de inte varit med och utformat systemet från början.

På papperet har samhället en viss struktur och ordning. Men i verkligheten följs inte denna modell, tyckte deltagarna. Information om hur samhället fungerar kan därför bli en fälla om den tas för bokstavligt.

En deltagare tyckte det var konstigt att det finns så lite statistik. I hemlandet hade hen läst att Sverige fört statistik om medborgarna i flera hundra år. Ändå vet ingen hur många som har funktionsnedsättning och hur många av dessa som får jobb. Problem borde lösas med tydlig och faktabaserad definition av problemet, ansåg hen. Arbetsförmedlaren påpekade att det inte görs någon formell uppdelning mellan svenskfödd och invandrare men att vissa stöd har olika målgrupper, till exempel Etableringsprogrammet.

Det är viktigt att förstå hur systemet fungerar och vad olika begrepp betyder. Då förstår man hur man själv påverkas i det dagliga livet av myndigheters

”vårt samhälle är byggt på siffror, på pengar och på enkla förklaringsmodeller som är svarta eller vita.”

”systemet är väldigt långsamt och otillgängligt. Ibland är det svårt att ens träffa en handläggare. Det är nästan omöjligt att hitta dem om inte handläggaren själv försöker kontakta dig.”

”de behandlade inte mig som vanliga människor, som min syster. De sa att det var särskilt för oss med funktionsnedsättning.”

beslut. Ibland ingår information om det svenska samhället i SFI, ibland inte. Den som vill ha olika former av stöd måste anpassa sig till systemet.

Vissa studier ger rätt till lån, andra inte. En deltagare hade varit inskriven på Arbetsförmedlingen under tre år och då läst SFI. När det var slut fanns ingen övergång. ”Allt tog slut – stöd, pengar, kontakter. Jag kastades ut. Det gick ut över min familj.” Från gruppen kom svaret att i god tid planera för sådana övergångar.

Det är inte alltid systemen hänger ihop. Exempelvis har Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan haft olika system även om de arbetar för att harmonisera dem. Försäkringskassans regler för sjukskrivning är annorlunda. För sjukersättning måste du och din läkare ha klargjort arbetsförmågan. Därför hänger systemen ihop.

Arbetsförmedlingen är statlig men kommunerna har också stöd till arbete genom olika former av jobb-torg. I värsta fall kan man hamna i ett moment 22. Arbetslöshetsförsäkring – a-kassa – administreras av fackförbund men man behöver inte vara medlem i facket för att få a-kassa. Däremot räcker det inte med att vara medlem i facket för att få a-kassa.

TIPS!

- Håll dig informerad!
- Planera för övergångar!
- Ställ krav! Annars kanske ditt fall blir hängande i luften.
- Remain strong and wait for an opportunity!

Nödvändig kontakt med myndigheter

Som person med funktionsnedsättning har man kontakt med många myndigheter. Här handlar det främst om Arbetsförmedlingen. Gruppen betonade att det är en myndighet som genomför regeringens politik. Någon tyckte att man borde förändra hur myndigheterna arbetar medan andra trodde att det skulle vara svårt och ta lång tid.

Arbetsförmedlingens verksamhet har ändrats mycket de senaste åren. Att träna, rusta och matcha arbetssökande inför arbetslivet görs av företag på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Vissa företag är specialiserade på att stödja personer med funktionsnedsättning. De betonade att det är en missuppfattning att Arbetsförmedlingen förmedlar jobb. Det har blivit ännu mer så på senare år då man inte ens träffar någon. För personer med funktionsnedsättning finns stöd men inte konkret för att få arbete. Det gäller även svenskfödda med funktionsnedsättning.

”Försäkringskassans handläggare hjälpte mig. Hen sa: du måste gå till Arbetsförmedlingen Globen för den är särskilt för funktionshindrade. Jag kände inte till det. Så hen hjälpte mig med det. Och när jag sen kom dit fick jag är en jättebra handläggare, på den Arbetsförmedlingen. Och sedan blev jag ihopkopplad med en SIUS-konsulent. Efter det kom jag till två olika arbetsträningar.”

”man måste inte vara tacksam i Sverige för att man får hjälp.”

Myndigheterna ska följa lagar och system. För det allra mesta gör de det. Om myndigheterna inte gör det får du säga till och klaga. Enligt deltagarna behöver man inte vara tacksam. Den som klagat straffas inte. Myndigheten måste lyssna på kritik. Vissa beslut från myndighet kan överklagas till domstol. En deltagare sa att ”man har rätt att ställa krav, även om man har dåligt självförtroende eller om man har dåligt bagage”. Det finns regler om att myndigheterna ska svara inom viss tid. Får du inte svar ska du säga till om det. Den som inte är nöjd med sin stödperson kan be om att få byta.

TIPS!

- Ta kontakt med arbetsgivarna själv! Vänta inte på Arbetsförmedlingen!
- Ta hjälp för att skriva ansökningar och överklaga!
- Byt Arbetsförmedlingskontor om du inte är nöjd! Men låt det inte gå för lång tid innan du byter. Du behöver tid med den nya.

Skriv in dig och berätta om din funktionsnedsättning

Deltagarna ansåg att det är viktigt att vara inskriven på Arbetsförmedlingen och att fortsätta vara det för att få stöd – även om det är en väldigt ”tråkig rutin”, som en deltagare sa.

För att få extra stöd – som kontakt med en SIUS-konsulent – måste du uppge att du har funktionsnedsättning. Det gör du genom att berätta eller kryssa i att du har funktionsnedsättning. På Arbetsförmedlingens språk heter det då att man blir kodad efter funktionsnedsättning. Det fanns osäkerhet i gruppen om var denna information fanns. Någon tyckte det kändes konstigt och en annan trodde att Arbetsförmedlingen redan hade dessa uppgifter via kommunen. De berättade om andra som inte ville uppge eller prata om sin funktionsnedsättning. Själva sa de att de accepterat detta men de tyckte att det ibland var motsägelsefullt att både förklara att man kan jobba och har funktionsnedsättning.

För att få det stöd man har rätt till måste man berätta. Gruppen enades om att det är bra att uppge att du har funktionsnedsättning på Arbetsförmedlingen. ”Din funktionsnedsättning måste vara tydlig för Arbetsförmedlingen, de vet inget om du inte berättar”, sa en deltagare. Information om funktionsnedsättning överförs inte mellan myndigheter utan godkännande. Arbetsförmedlingen berättar inte för andra om din funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen ger heller inte information om din funktionsnedsättning till arbetsgivare om du inte vill det. Kodning öppnar möjligheter till stöd.

” om jag söker ett jobb, är det utifrån min erfarenhet, utifrån min bakgrund”.

TIPS!

- Skriv in dig (registrera dig) som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och fortsatt vara inskriven även om det är en ”tråkig rutin”!
- Berätta eller kryssa i att du har funktionsnedsättning!

Bedömning av arbetsförmåga

När du angett funktionsnedsättning ber Arbetsförmedlingen om ett medicinskt underlag gällande din arbetsförmåga. Det kan skrivas av en läkare eller arbetsterapeut. Arbetsförmågan utreds av läkare eller arbetsterapeut. Detta kan ske på lite olika sätt men de skriver ofta utifrån det du berättar eller det som ni kommer överens om. Det är därför viktigt vad du själv berättar om din arbetsförmåga. Arbetsförmedlingens arbetsterapeuter kan också göra bedömningar av det. Det är biljetten till vidare stöd.

Det finns tre trappsteg i arbetsförmåga: 25, 50 och 75 procent – förutom 0 eller 100 procent. Man måste ha minst 25 procents arbetsförmåga för att vara inskriven på Arbetsförmedlingen. Indelningen är otymplig, tyckte deltagarna. Kanske har man 10 procents arbetsförmåga ena dagen och 110 procent den andra.

Deltagarna hade olika erfarenheter av arbetsförmågebedömning. En hade varit på Ability under sex veckor för att provas på olika sätt. Det är inte lätt att veta hur mycket man kan och ännu svårare att förklara detta för en läkare eller arbetsterapeut. Vissa funktionsnedsättningar kräver tid – för att ta hand om sin kropp. Det gör att den möjliga arbetstiden minskar. Deltagarna menade också att arbetsförmågan beror på vad det är för arbetsuppgift och vad det är för jobb. Det går inte sätta en siffra på någons arbetsförmåga

” jag var där i sex veckor tror jag. Och då så sa de att – när jag var klar därifrån, 'Ja, det är 50% som gäller för dig'.”

”jag förklarade för honom att jag sitter i rullstol och att jag kan göra vilket jobb som helst, bara det är sittande.”

”jag frågar mig: hur mycket kan jag?”

generellt. Det är också svårt att veta när det är lämpligt att berätta om att arbetsförmågan ändrats.

Även om läkare och arbetsterapeut gör sitt jobb bra kan deras ord och formuleringar krångla till det när intyg används av andra i beslut som är livsavgörande för dig. Myndigheter kan haka upp sig på vissa ord. Ett exempel från gruppen var när det stod att man ”inledningsvis” kunde utföra vissa saker. Det blev sedan oklart vad som menades. Om det står att någon kan förflytta sig själv framgår det inte hur långt.

Det var förnedrande när ens kapacitet missförstods. En av dem berättade om att bli erbjuden städjobb när hen bara kunde utföra jobb sittande – t ex med datorer. Att ha funktionsnedsättning kan innebära att det behövs extra anpassningar men det gör dig inte nödvändigtvis mindre anställningsbar. ”Ingen kan göra alla jobb”, som en deltagare sa. Du kan vara helt rätt person för ett jobb, även om du har funktionsnedsättning. I vissa jobb är det även en merit att ha erfarenhet av en egen funktionsnedsättning.

TIPS!

- Var beredd att pröva din arbetsförmåga!
- Fundera på hur många timmer du kan jobbar och varför!
- Be läkare om intyg på funktionsnedsättning och arbetsförmåga!
- Beskriv för läkaren vad du kan och inte kan! Det är svårt för läkaren att gissa.
- Be läkaren om att få godkänna förslaget till intyg!
- Be någon du känner att titta på formuleringarna!
- Kryssa inte i att intyg skickas direkt till Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen! Du bör själv kontrollera först.
- Be Arbetsförmedlingen betala om du måste betala underlaget!

Bygg relation till stödpersoner

Deltagarna beskrev relationer till olika stödpersoner. Någon mindes väldigt bra stöd från en kurator inom habiliteringen men trodde att det var svårt att få sådant stöd idag. Bra erfarenhet fanns av Svenska kyrkans diakoner och BOSSE – Råd, Stöd & Kunskapscenter. Det är en psykosocial habilitering som arbetar med frågor som rör funktionsnedsättning.

Även om det ibland är oklart vilken stödperson som avses handlade berättelserna om Arbetsförmedlingen ibland om frustrerande möten. Deltagarna tyckte det var svårt att hålla kontakten med arbetsförmedlarna. Deltagarna gick på möten de blev kallade till. Få hade tagit egna initiativ. En deltagare berättade att en arbetsförmedlare ringde någon gång varannan månad och frågade hur det gick. För en annan gick ett halvår i och med att hen skickades till matchningsföretag som skickade till utbildning som skickade till praktik.

Att få en bra kontakt med en arbetsförmedlare handlade inte så mycket om system som om tur, menade deltagarna. En bra handläggare är engagerad och bryr sig. Men alla är inte lika engagerade. Konkret hjälp som beskrevs var utbildningskurser och hjälp med att uppdatera CV. Men en hade upplevt att de inte trodde på hens förmågor. En annan fick inte hjälp med att skriva CV med hänvisning till att hen hade så hög utbildning och borde klara det själv.

Men en arbetsförmedlare beskrevs som snäll, professionell och hjälpsam. Hen satte sökande i kontakt med en arbetsgivare och besökte

” i verkligheten så är det väldigt mycket avhängigt kring vilken handläggare man har fått.”

”jag är glad att jag fick en bra handläggare, en SIUS-handläggare, som jobbar med personer som jag.”

”jag var väldigt ledsen och kontaktade den här personen som ansvarade för mig och frågade: varför skickar du mig till de där människorna, du ska skicka mig till exakt rätt ställe, till rätt person, någon som förstår mina problem.”

”det var så konstigt, vi träffades och efter det hörde hon aldrig av sig. Och när jag försökte kontakta henne, fick jag höra: ja, hon kommer tillbaka – jag vet inte när.”

arbetsplatsen personligen flera gånger. Att träffa en bra arbetsförmedlare är att ha tur, menade gruppdeltagarna. Vad som uppskattades var att möta arbetsförmedlaren ”face to face”. Ibland var den första stödperson de mötte personligen en SIUS-konsulent.

Arbetsförmedlaren berättade att rollen som arbetsförmedlare ändrats så att de inte längre möter de arbetssökande personligen. Hen betonade dock hur viktigt det är att träffa den arbetssökande personligen, sitta ner och se varandra. Det ger än helt annan kunskap om en person än ett telefonsamtal eller en chatkommunikation. Misas arbetskonsulenter jobbar med cirka tio personer var och har därför bättre förutsättningar för att lära känna den person de stöder.

Relationen till olika stödpersoner kunde upplevas i form av maktlöshet och förlorad tid. Stödpersonen beskrivs då som någon som skickar runt en utan att förstå vilka jobb som fungerar. Det kändes förnedrande att ”skickas” runt mellan olika insatser. En deltagare tyckte det kändes meningslöst att flyttas runt mellan olika matchningsföretag och praktiker. Hen berättade att hen lagat mobiltelefoner i sitt hemland och därför skickades till ett telefonföretag men tyckte inte alls det kändes rätt.

Positiv strategi var att ”trycka på från andra sidan” för att få kontakt. Ett tips var att kommunicera via mejl.

” om du träffar den arbetssökande, får du en uppfattning – om du är professionell!”

TIPS!

- Ta hjälp av stödperson eller rådgivare!
- Ta kontakt själv!
- Bygg upp en bra relation!
- Fråga vilken hjälp du kan få av stödpersonen och vilka planer hen har för dig! Är planen att stödpersonen ska kontakta ett visst antal arbetsgivare, hjälpa dig skriva CV eller något annat? Det kan bli missförstånd om du inte förstått upplägget.
- Om relationen inte fungerar be att få byta!
- Leta upp ett jobb och fråga stödpersonen vad hen kan hjälpa dig med!
- Ta hjälp av kuratorer om det finns
- Kontakta Svenska kyrkans diakoner, som kan hjälpa till att skriva intyg på korrekt svenska.

Äntligen på jobbet

Vägen till en anställning kan gå via praktik, arbets träning eller en utbildning. Kontakten med arbetsgivaren är avgörande för att få ett jobb och för att det sedan ska fungera. Myndigheter och stödpersoner kan hänvisa till arbetsgivare eller rekommendera dig till en arbetsgivare. Men det är arbetsgivaren – genom exempelvis en chef eller rekryterare – som bestämmer vem som ska anställas. De väljer vilka de tror bäst kan utföra uppgiften de vill få gjord. Ingen kan tvinga dem att ta emot någon på praktik eller anställning. De säger: “jag vill ha en sådan person som kan göra det och det”.

Hitta och kontakta möjliga arbetsgivare

Deltagarna beskrev tillfälligheter som gjorde att de kom i kontakt med en arbetsgivare. Att sälja in sig och tala i egen sak inför arbetsgivare är inte lätt. En arbetsgivare som hjälpte kunder att anställa talade om att matcha personer. De som ringer mer än en gång och är lite kaxiga har större chans, sa hen. Men det måste få ta tid för att det ska bli en bra matchning. Generellt är det svårare att få anställning om man har funktionsnedsättning och om man har migrantbakgrund. Samtidigt är personer med funktionsnedsättning och migrantbakgrund hungriga efter jobb. De har gått igenom tuffa saker och har livserfarenhet som gör att arbetsgivare kan bli intresserade.

En arbetsgivare berättade att hen själv för länge sen fick jobb genom ett projekt där personer med funktionsnedsättning fick praktik på privata företag. Projektledningen samtalade med cheferna för att det skulle fungera bra. Det är just detta deltagarna hos Misa får hjälp med. Misas arbetskonsulenter pratar med arbetsgivare om ens kompetens och möjligheter

till stöd. Misa föreslår anpassningar som kan vara specialhjälpmedel men också enkla åtgärder som att dra för gardiner. Inte minst följer Misa upp praktikperioder och kollar så att allt fungerar bra.

Enligt Misa funkar det sällan att ringa den lokalt ansvarige på exempelvis ett äldreboende. De ringer någon högre chef i kommunen eller på företaget. VD:n är ofta mer öppen och kan enkelt få andra i organisationen att anställa. Men man behöver vara lite kaxig och visa upp sig, säga att du har en lösning som gör deras arbete enklare. Arbetsgivare är tacksamma för hjälp att hitta bra lösningar för att få uppgifter gjorda.

För arbetsgivaren är det smidigt att hitta en lämplig person via kontakter men det finns flera sätt. Arbetsgivarna berättade att de vill få ett visst arbete utfört. Innan man anställer vill man lära känna personen. För att man ska anställa någon behöver det vara någon man uppskattar och litar på. Arbetsgivarna sa att den de anställer ska vara intresserad av jobbet

” jag la ihop och samlade alla möjligheter och använde dem för att få det jobb jag har idag”.

”om du vill gå hela vägen till att få ett jobb, behöver du sätta dig själv åt sidan litegrann”

”säljer vi inte blir jag av med jobbet.”

och gärna smart, trevlig och lojal. Det räcker ofta inte att bara skicka ett CV till arbetsgivare. Ofta behöver någon du känner rekommendera dig och berätta hur bra du är.

En arbetsgivare i gruppen förklarade att arbetsgivare väger risker och vinster med att anställa någon. De söker ofta omedvetet någon som är lik dem själva. Därför är det en bra idé att försöka att passa in och anpassa sig om man vill ha jobbet. Genom att sätta den man jobbar för i första rummet känner sig arbetsgivaren bekväm med dig. Senare finns möjlighet att utvecklas och även visa sin personlighet i arbetet. Men en deltagare poängterade att man inte ska acceptera allt. Man kan i vissa lägen tacka nej till jobb man inte vill ha.

TIPS!

- Bli medlem i någon a-kassa! Och om du vill fackförbund som kan hjälpa till vid problem på jobbet.
- Ta kontakt med arbetsgivare själv, vänta inte på Arbetsförmedlingen!
- Upparbeta en bra relation till arbetsgivarna!
- Gör dig synlig för arbetsgivare!
- Visa intresse och energi!
- Ta upp fördelarna med dig själv: att du arbetar hårt och verkligen vill ha jobbet och kommer utföra det bra!
- Dölj inte funktionsnedsättningen men dra inte heller upp alla begränsningar den kan medföra! De kan du ta ansvar för själv.

Stöd till arbetsgivare – till exempel lönebidrag

Om arbetsgivare anställer personer med funktionsnedsättning beror enligt deltagarna på förkunskaper. Arbetsgivare som har ett öppet sinne, en släkting eller familjemedlem med funktionsnedsättning är mer positiva till att anställa någon med funktionsnedsättning. Det kan också vara så att man har en bakgrund där man lärt sig att hjälpa och stötta sina medmänniskor på olika sätt, trodde deltagarna. Tv-program som exempelvis En annan del av Köping har också spelat stor roll för att förbättra och avdramatisera bilden av personer med funktionsnedsättning.

Många arbetsgivare behöver stöd för att det ska fungera att anställa någon med funktionsnedsättning. Pedagogiskt stöd och vägledning om hur man bör bete sig och lösa olika situationer kan fås genom företag som exempelvis Misa. De förklarar för arbetsgivarna hur de kan anpassa arbetsplatsen så att en arbetstagare bättre kan utföra uppgiften men också så att arbetsplatsen passar arbetsgivaren själv. Någon kanske bara kan jobba ett par timmar om dagen och då kan arbetsgivaren behöva stöd att hitta en bra lösning för det.

Misa kan också med deltagares tillåtelse tala inför hela personalen. Syftet är att underlätta förståelsen och i vissa fall preventivt förebygga irritation och missförstånd kring hur någon fungerar på en arbetsplats. Misas arbetskonsult talar då i generella termer om funktionsnedsättningen samt med värme och positiv energi. Humor tar fram empatin hos kollegorna.

En äldre deltagare kom till Sverige på 70-talet och minns hur Arbetsförmedlingen placerade henne på ett jobb. Hen mindes också ett kvoteringsystem där arbetsgivare tvingades att anställa en viss andel med funktionsnedsättning. Medan många länder har sådana system har Sverige lönebidrag. Det innebär att arbetsgivaren får bidrag till lönen via

Arbetsförmedlingen. Lönebidraget täcker en del av lönen för någon som inte kan prestera lika mycket som andra på grund av sin funktionsnedsättning. Lönebidraget omprövas varje år i högst fyra år. Många arbetsgivare tar gärna emot lönebidrag under en tid men kan när de ser att någon gör ett bra jobb vilja anställa utan lönebidrag. Med lönebidrag kan arbetsgivaren testa och se vad personen går för – och sedan anställa utan lönebidrag.

Alla arbetsgivare får inte lönebidrag. Det ska godkännas av facket och en arbetsgivare med ett litet företag berättade att hen inte fick lönebidrag eftersom hen inte uppfyllt alla krav på inbetalning till en kollektivavtalsförsäkring. 7 000 per månad till denna försäkring var för mycket för hens lilla företag.

Lönebidrag beskrevs av deltagarna som något positivt, som gav en chans till arbete. Men också som svårhanterat. Arbetsgivaren får pengar för den anställdes nedsatta arbetsförmåga samtidigt som arbetsuppgifter ska utföras. Som anställd vill man visa sig kapabel medan lönebidraget signalerar nedsatt arbetsförmåga.

En annan möjlighet för arbetssökande att komma in på arbetsmarknaden är nystartsjobb. Det stödet ges för personer som varit arbetslösa länge eller som aldrig jobbat.

” om du redan har ett jobb är det lättare att hitta nästa jobb”

“om du har bra referenser och bra kontakter är det enkelt i Sverige, det är min erfarenhet.”

TIPS!

- Teckna som arbetsgivare försäkring för dina anställda genom Fora om du inte har annan kollektivavtalad försäkring!
- Undersök hos Arbetsförmedlingen vilka stöd som är möjliga! Kanske lönebidrag eller nystartsjobb!

Assistans och hjälpmedel i arbetsmiljön

Arbetsgivare är skyldiga att göra anpassningar. Arbetsförmedlingen kan bidra med hjälpmedel. Deltagarna betonade att man måste fortsätta vara inskriven på Arbetsförmedlingen om man har hjälpmedel, tolk eller lönebidrag. Det har hänt att personal på Arbetsförmedlingen inte känt till det och skrivit ut en.

Ändå kan det vara svårt att få det att fungera på jobbet. En av deltagarna har tvingats gå ner i arbetstid eftersom hen inte har assistans för exempelvis toalettbesök. Det som hindrade var brist på personlig assistans, som uppstått efter att kommunen bestämt att hen inte längre tillhörde LSS – trots behov av i högsta grad integritetsnära karaktär. Det skapade frustration. Det positiva var att hen hade jobbet kvar. Hen löser det delvis genom att dricka mindre. Men hen kunde och ville arbeta mer än de 25 procent hen arbetade idag.

För Misa är det viktigt att snabbt hitta en arbetsplats där deltagarna kan vara och utvecklas. En arbetsplats ska vara välkomnande och tillgänglig. Det gäller exempelvis toaletter. Byggnaderna ska vara anpassade. Om de inte är det kan man anmäla bristande tillgänglighet som diskriminering.

Arbetssträning beskrevs som en bra chans att vara på en arbetsplats. Då kan arbetsgivaren lära känna dig och du kan fråga om fortsatt jobb. En deltagare fick arbetssträning i ett halvår men sedan förlängt så det blev över ett år, något som hen uppskattade. En av deltagarna fick efter flera månaders arbetssträning anställning på arbetsplatsen.

Deltagarna var ambivalenta till att vara på arbetsplatser eller sammanhang där alla har funktionsnedsättning. En av dem berättade hur hen sattes i ett litet rum med andra okända personer. Det enda de hade gemensamt var att de hade olika funktionsnedsättningar. Samtidigt hade hen känt sig utsatt och ensam när hen skickats till arbetsplatser och där varit den

” jag hade letat efter jobb länge, så det var stort för mig att bli en del av Samhall.“

”och när jag fick det där jobbet fick jag såklart hjälpmedel, delvis stöd och uppmuntran, känslomässigt och materiellt stöd från Arbetsförmedlingen och handläggaren där. Det var verkligen stödjande, jag fick energi från det.”

”jag har försökt allting, och vet inte hur jag ska göra – jag är fast.”

enda med funktionsnedsättning. Arbetsplatsen var inte anpassad och det fanns inte utrymme att röra rullstolen. ”Efter två veckor sa de bara att – vi kan inte ha dig här, det är inte anpassat här”. Det saknades både förståelse och vilja till förändring.

Att ibland kunna ta med barnen till jobbet, som när man inte har passning, sågs som en fördel och bra flexibilitet. En annan form av flexibilitet var att kunna arbeta online, ofta hemifrån. En deltagare berättade att hen kunde jobba hemifrån och Arbetsförmedlingen kom med en stol och andra hjälpmedel. Misa berättade också om att några av deras deltagare sysslar med gaming online. En deltagare hade via Arbetsförmedlingen fått en stol som hjälpmedel för att ha hemma. En annan deltagare som är blind berättade att hen jobbat med internationella kontakter online. Förutom att det sparade pengar för resor behövdes ingen ledsagare eller assistent. En annan fördel är att kunna vila när man blir

trött eller har migrän. Att kunna jobba när man vill – exempelvis på natten – sågs som en fördel.

Andra menade att man inte bör sitta hemma hela tiden utan också komma ut och träffa kollegorna på en arbetsplats. Att som en av deltagarnas arbetsgivare inte anpassa kontoret utan låta hen bara jobba hemma tyckte en annan deltagare var diskriminering. Det är arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatsen.

För deltagaren som är blind var det ett otillgängligt moment när arbetsgivaren delade ut papper med ny information. Samtidigt var det en fördel att vara med fysiskt i rummet för då kommer man tillsammans att hitta en lösning på problemet – till exempel ett mail. Om personer med funktionsnedsättning sitter hemma kommer ingen anpassning ske i samhället.

Deltagarna menade att en upparbetad relation till arbetsgivaren och att denne litar på dig gör hen mer positiv till att göra anpassningar. Tillsammans kan man utforma och anpassa arbetsmiljön så att

man som arbetstagare kan utföra sitt uppdrag men också trivas och utvecklas. Att kollegor uppskattar och litar på en var också en positiv faktor – något inte alla tänkt på. Slutligen gäller det att hitta en bra balans mellan arbete och övriga livet. Det är varken bra att vara helt slut efter arbetet eller helt speedad av alla intryck.

TIPS!

- Fortsätt vara inskriven på Arbetsförmedlingen även när du jobbat!
- Se till att du har arbetslöshetsförsäkring!
- Var tydlig till arbetsgivaren med vilka anpassningar du behöver!
- Be arbetsgivaren kolla upp löningen!
- Få arbetsgivaren att känna sig bekväm med din funktionsnedsättning!
- Anmäl bristande tillgänglighet!

Framgångsfaktorer

Sammanfattningsvis framkom i gruppsamtalen flera exempel på hur deltagarna fått jobb – och glädjen med detta. De berättade på olika sätt om vägar mot arbete. En deltagare hade kämpat i många år. Hen beskriver det som en utmanande tid men också att det fanns möjligheter och att erfarenheterna bidrog till att hen till slut fick ett jobb.

Ibland beskrevs det som tur och tillfälligheter att ha fått vissa kontakter. Exempelvis hade några fått kontakt med projektet DRW och dess uppföljare RTA genom vänner och därefter slussats till projektens rådgivning. En sådan tillfällighet var att bli intervjuad av en journalist som efter intervjun tipsade om en organisation som jobbar med migranter med funktionsnedsättning. ”Så kom jag hit och mötte [rådgivare] och började först som volontär och blev sedan anställd”. Även en som fick en kortare anställning i projektet upplevde det som en viktig erfarenhet. Hen hade googlat efter någon organisation som jobbar med personer med funktionsnedsättning, mejlat och fått svar från ILI:s rådgivare. Kontinuerlig kontakt med rådgivningen hade stärkt personerna i sitt arbetssökande.

Deltagarna hade fått stöd av SIUS-konsulent, arbetsterapeut, audiolog osv. Att delta i aktiviteter inom rehabilitering sågs som en möjlighet att träna och prova olika aktiviteter. Men de upplevde också att myndigheterna ibland inte samarbetade med varandra eller informerade på ett bra sätt. Detta skapade stress. Vissa upplevde dock bra stöd från myndigheter genom de personer de varit i kontakt med där. För deltagarna var den personliga kontakten med en enskild arbetsförmedlare avgörande. Dagens stöd från Arbetsförmedlingen är dock centraliserat och

mer eller mindre anonymt. Varje gång du ringer är det en ny kontakt. SIUS är ett undantag, då har du en personlig handläggare.

Andra betonade känslomässig stöd i familjen. Särskilt framkom att gemenskapen med de som delar samma språk kan vara en fördel för att få jobb. Det gäller även kontakt med – och medlemskap i – civilsamhällesorganisationer som exempelvis funktionshindersorganisationer.

Det är många faktorer som samspelar till det positiva när någon får jobb. För en deltagare var det till exempel en kombination av att CV stämde med arbetsgivarens önskan, att de talade samma språk och hade träffats tidigare samt att den sökande visade sig kunna utföra arbetet på ett arbetsprov. Att visa dedikerat och lojalt uppförande var också något som deltagarna lyfte fram. Det hjälper till att få jobb. Deltagarna sa också att man bör ha ett positivt synsätt till den egna förmågan – och ”avlära” negativa fördomar. För att stärka sin position på arbetsmarknaden måste man stärka både självförtroendet och sina arbetsförmågor.

Det finns mycket man kan göra utanför arbetslivet som ändå stärker vägen dit. CV och position inför att söka jobb kan stärkas genom volontärarbete på någon organisation eller genom att gå studiecirkel om något man tycker är intressant. Det finns fler möjligheter än du tror på arbetsmarknaden men samtidigt är det viktigt att komma ihåg att alla människor har samma värde oavsett om man har jobb eller inte. Det går att leva ett bra liv även om man inte kan jobba eller inte lyckas på arbetsmarknaden.

Tabell – 4 möten och 16 deltagare.

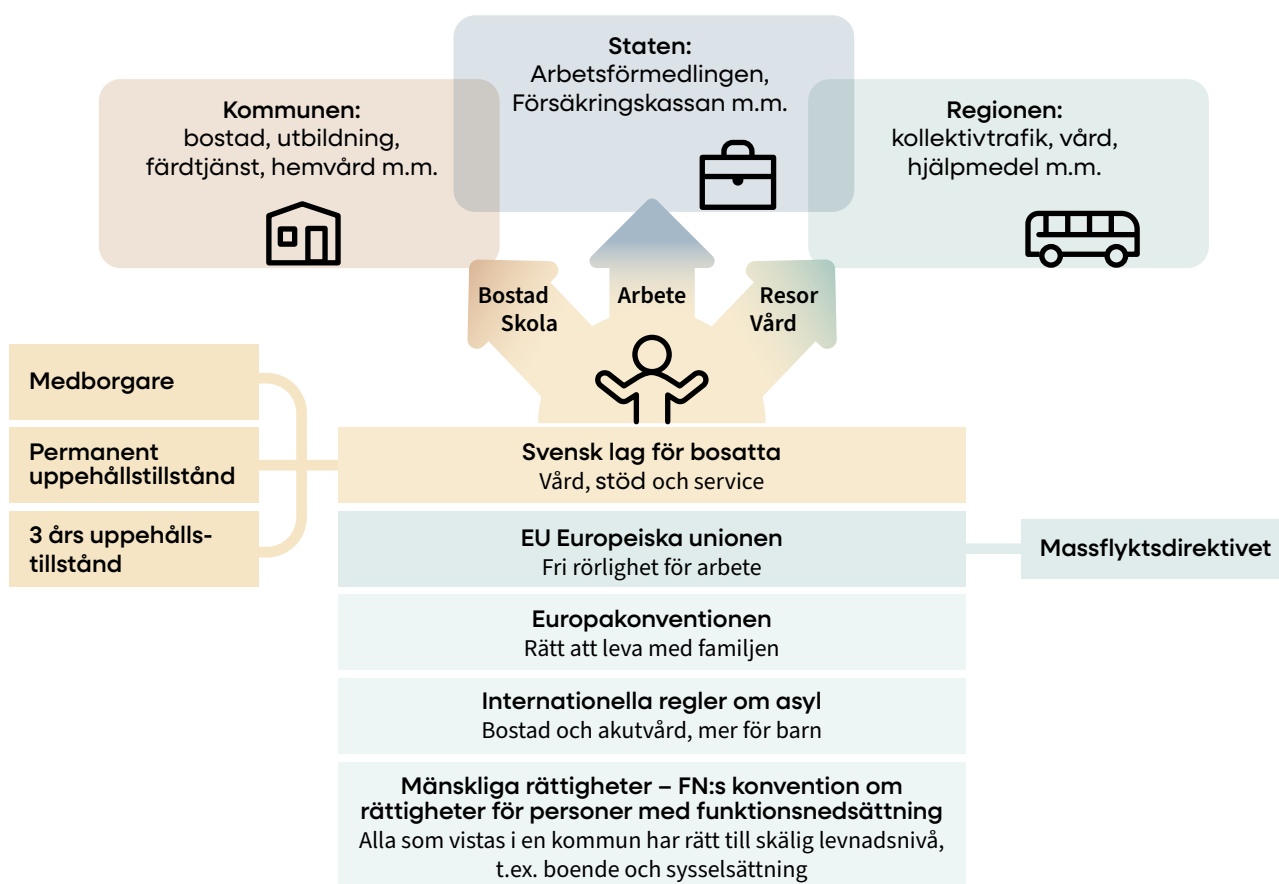
Deltagare	6 maj	13 maj	20 maj	27 maj
Facilitator 1	x	x	x	x
Facilitator 2	x		x	x
Samordnare	x	x	x	x
Projektledare		x		x
Rådgivare 1	x	x	x	x
Rådgivare 2	x	x	x	x
Arbetsförmedlare	x			
Misa 1		x	x	
Misa 2			x	x
Arbetsgivare 1	x			
Arbetsgivare 2				x
Asylsökande	x	x		x
Arbetstagare	x	x		x
Arbetstagare	x	x	x	x
Anhörig	x	x	x	x
Student	x			
Antal deltagare:	12	10	9	12

Illustrationer

Rättigheter och möjligheter i svenska samhället

Upplevelsen av migrationsstatus utgår från en person som står ovanpå flera lager av rättigheter och inuti tre pilar med sektorerna bostad och skola, arbete, samt resor och vård. Första lagret är mänskliga rättigheter med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. På det lagret har alla som vistas i en kommun rätt till skälig levnadsnivå, till exempel boende och sysselsättning. Nästa lager är internationella regler om asyl med bostad och akutvård, allra mest för barn. Nästa lager är Europakonventionen med rätt att leva med

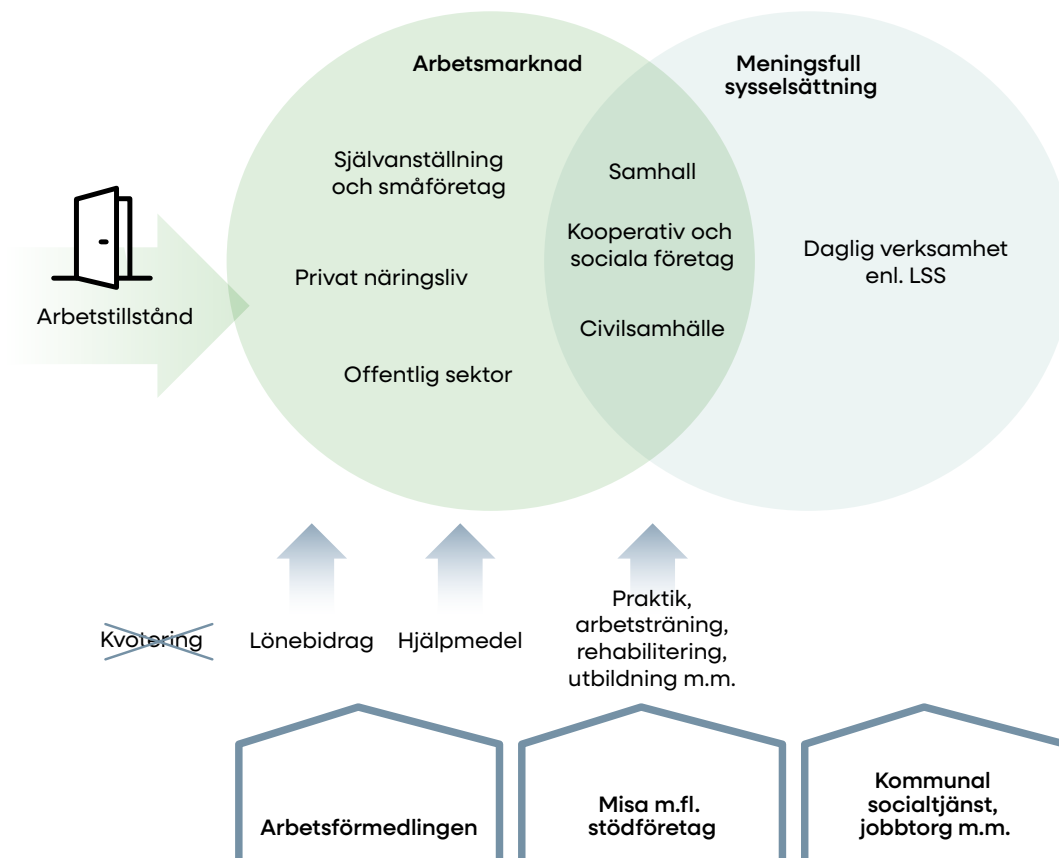
familjen. Sen följer EU-direktiv med fri rörlighet för arbete – samt en etikett för Massflyktsdirektivet. Överst kommer svensk lag för de som är bosatta landet – med vård, stöd och service. Fästa till denna nivå finns de tre etiketterna: 3 års uppehållstillstånd, permanent uppehållstillstånd och medborgare. Som ansvarig för bostad, utbildning, färdtjänst, hemvård med mera står kommunen och för kollektivtrafik, vård, hjälpmedel med mera står regionen. Bakom dessa två rutor finns Staten med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan med mera.



Att få jobb i Sverige

Porten till svenskt arbetsliv är arbetstillstånd. Den pekar mot höger mot två stora överlappande cirklar: meningsfull sysselsättning och arbetsmarknad. I cirkeln för arbetsmarknad finns offentlig sektor, privat näringsliv, självanställning & småföretag. Där cirkelarna överlappar finns Samhall, civillsamhälle, kooperativ & sociala företag. I cirkeln meningsfull sysselsättning finns daglig verksamhet enligt LSS.

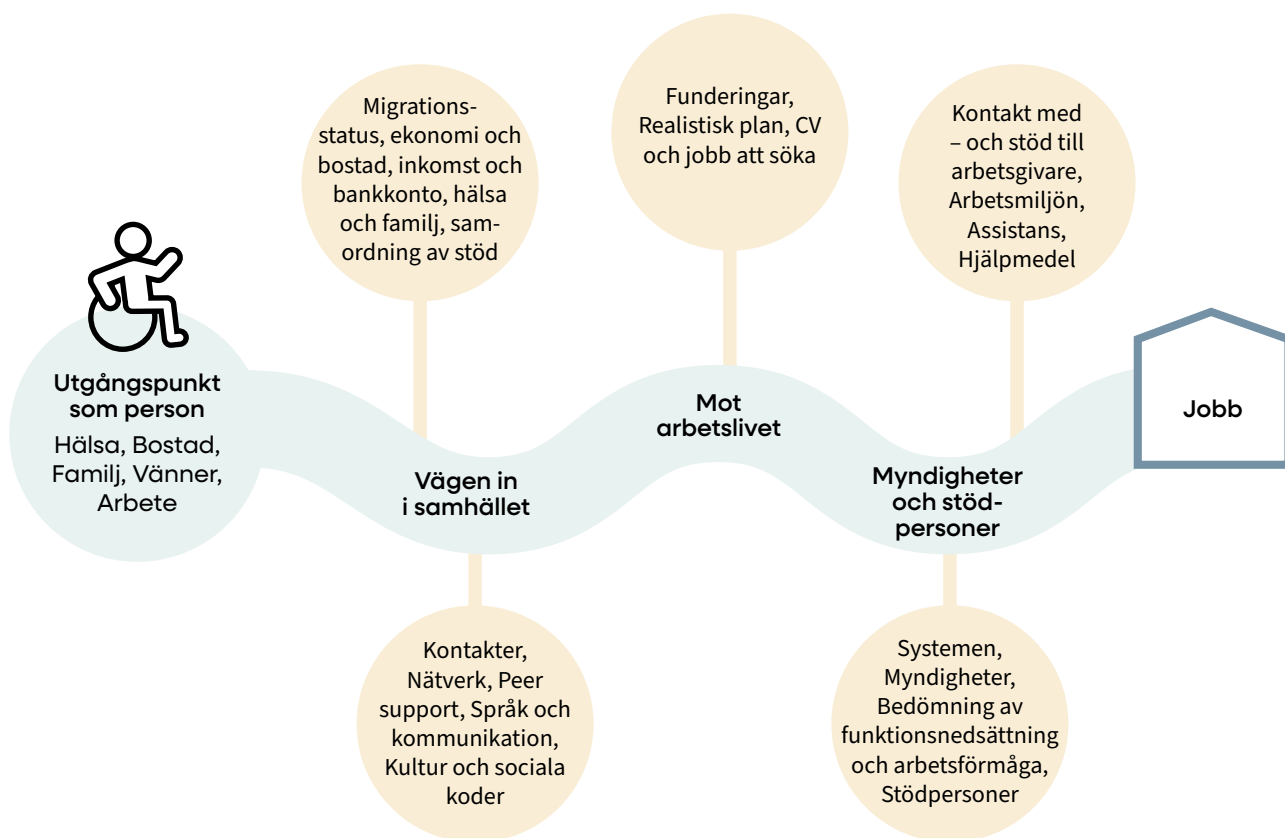
Tre pilar pekar underifrån upp mot arbetsmarknad: här står lönebidrag, hjälpmedel, praktik, arbetsträning, rehabilitering, utbildning m.m. Kvotering är överstruket eftersom det inte används i Sverige. Illustrationens bas utgörs av Arbetsförmedlingen, Misa med flera stödföretag, samt kommunal socialtjänst, jobbtorg m.m.



Vägen till arbete

Utgångspunkten till vänster i bilden är en person (med rullstol), som står på en grund bestående av hälsa, bostad, familj, vänner och arbete. Personen följer en kurvig väg från vänster mot jobb längst till höger i bilden. Vägen går förbi fem skyltar och deras

innehåll följer bokens fem kapitel med de teman som återfinns i kapitelrubrikerna. Vägen till arbete ser ut på olika sätt. Den kan vara stökig och krokig men det finns fasta stödjepunkter att hålla sig till.



Rapporten är en del av projektet Ömsesidig integration
och Rätten till arbete – en fortsättning på Disabled
Refugees Welcome, Independent Living Institute 2024

