

Socialt företagande – hur social måste man vara? Att arbeta med neuropsykiatriska diagnoser

Enikö Koch

Det här är ett kapitel ur boken *Att lära av mirakel – att vända arbetslöshet till hållbart företagande*. En antologi om arbetsintegrerande socialt företagande. Du kan ta del av hela boken på tillvaxtverket.se/publikationer, sök på info 0465.

Socialt företagande – hur social måste man vara? Att arbeta med neuropsykiatriska diagnoser

Är socialt företagande till för alla? Kan det vara en väg in i arbetslivet för personer med neuropsykiatriska diagnoser, som till exempel Aspergers syndrom? Ja, visar flera exempel, men det finns även fallgropar. Vilka dessa är, och hur de kan undvikas, diskuteras i detta kapitel. Utgångspunkten är erfarenheter gjorda både inom socialfundsprojekt och i olika företag.

Diagnoser som ADHD och Aspergers syndrom blir allt vanligare i Sverige. Samtidigt blir det också tydligare att personer med dessa och andra neuropsykiatriska diagnoser har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Bland de inskrivna på Arbetsförmedlingen har kategorin ”specifika inlärningssvårigheter” där individer med dessa diagnoser ingår, femdubblats på tio år (från 2 889 personer år 2002, till 15 240 år 2012). Den stora ökningen beror både på ökad diagnostisering och att Arbetsförmedlingen har identifierat fler med ”specifika inlärningssvårigheter”.

Med stöd från Europeiska socialfonden startar många projekt för att möjliggöra inträde på arbetsmarknaden för personer med olika funktionsnedsättningar, bland annat neuropsykiatriska. Samtidigt stöder både EU och Sverige i allt högre grad sociala företag som metod för att få fler människor i arbete.

De flesta projekten utgår ifrån blandade grupper, där individer med olika bakgrund och funktionsförmåga får stöd utifrån sina behov. Men inom ett antal satsningar finns viljan att testa nya metoder som ibland tar sin utgångspunkt i olika diagnosgrupper, och då framför allt i Aspergers syndrom. Anledningen till just detta val är att gruppen anses ha särskilda svårigheter med att ta sig in på arbetsmarknaden, samt att det

finns föregångare inom näringslivet som redan testat att driva framgångsrika företag med utgångspunkt i diagnosen.

Jag som skriver har en bakgrund som socialantropolog och journalist, och har intervjuat många socialfondsprojekt inom ramen för tidigare arbete inom Tema Likabehandling.¹ Min utgångspunkt är att inkludering kräver strukturella förändringar i arbetslivet, där arbetsplatser bör anpassas till individer, i stället för tvärtom. För att koppla till kapitlets fråga undrar jag om det är så svårt att anpassa arbetsplatser, som sociala företag, till personer med olika neuropsykiatriska diagnoser att vi behöver särlösningar? Eller är särlösningar, till exempel företag baserat på särskilda diagnosgrupper, ett sätt att stärka individer ("empowerment") och på sikt möjliggöra andra typer av anställningar?

En central diskussion är vad uppdelningen i olika diagnosgrupper riskerar att göra med individer, och med vår uppfattning av varandra. Finns det en risk för att denna kategorisering inskränker människors rätt att få vara sig själva? Den här frågan kommer jag lyfta genomgående med alla intervjupersoner i detta kapitel.

Det finns ett begränsat antal socialfondsprojekt som arbetar uttryckligen med personer som har Aspergers syndrom där målsättningen är att starta företag. Urvalet har jag gjort genom att söka projekt som arbetar med Aspergers syndrom i ESF:s projektbank (48 stycken med förstudier och genomförandeprojekt inom programområde 2) och välja ut några för intervjuer, som enligt min bedömning har kommit långt i sina planer. Valet föll på Aspice 2.0 och Navigatorporten. De andra exemplen som presenteras, för att bredda bilden och undersöka hur det ser ut på redan fungerande företag, är Left is Right och Andet utbildning och förslag. Två verksamheter har jag besökt och ytterligare två har intervjuats via telefon.

Men innan vi ger oss ut på fältet kommer här några avsnitt med bakgrund och utgångsläge.

Aspergers syndrom – och andra neuropsykiatriska diagnoser

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är svårigheter som beror på hur hjärnan arbetar och fungerar. De vanligaste diagnoserna är ADHD (ADD), Aspergers syndrom, Tourettes syndrom och Tvångssyndrom – OCD. De olika diagnoserna är närbesläktade och det är vanligt att samma person har flera diagnoser.

¹ En av Europeiska socialfondens fem nationella temagrupper.

Dålig uppväxtmiljö kan inte orsaka dessa funktionsnedsättningar, men de kan förvärras av en ogynnsam omgivning, och också förbättras av en anpassad miljö – både privat, i skolan och i arbetslivet.

Personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar har ofta svårigheter med att reglera sin uppmärksamhet, impulskontroll, samspelet med andra människor, inläring och minne, uttrycka sig i tal och skrift. Många har liknande svårigheter, men dessa definieras som en funktionsnedsättning först när de påverkar individernas utveckling och möjligheter att fungera i samhället.

Svårigheter med socialt samspel

Aspergers syndrom tillhör det autistiska spektrumet och är en av de största diagnosgrupperna inom de neuropsykiatriska funktionsnedsättningarna. Ungefär fyra promille av befolkningen anses ha asperger, ofta i kombination med andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Orsakerna är biologiska och påverkar hjärnans sätt att hantera information. I vardagen märks funktionsnedsättningen framför allt på hur man samspelar och kommunicerar med andra människor.

Om man har Aspergers syndrom tolkar man ofta tankar och känslor på ett sätt som skiljer sig från den tolkning de flesta andra gör. Man har problem med att avläsa sociala signaler och kroppsspråk, eller man kanske tolkar det som sägs i ett samtal alltför ordgrant.

Det är långt fler män som diagnostiseras med Aspergers syndrom än kvinnor, vilket delvis kan ha en biologisk orsak, delvis en kulturell. Till exempel leker pojkar generellt mer i grupp, vilket gör att en pojke som leker ensam lättare sticker ut och får sitt beteende stämplat som ”socialt oacceptabelt”. Det finns också färre studier gjorda på flickor med asperger, vilket gör att diagnoskriterierna är mansdominerade, vilket i sin tur gör att färre flickor diagnostiseras.²

Forskning visar att medan en del personer med asperger klarar sig väl i arbetslivet, är det många som hamnar i arbetslöshet just på grund av ovanstående egenskaper – särskilt den som handlar om det sociala samspelet på arbetsplatser. I intervjustudier beskriver personer med Aspergers syndrom själva svårigheterna med kommunikationen med chefer och kolleger. De erbjuds ofta tillfälliga arbeten eller projektarbeten och får ofta nöja sig med jobb som inte motsvarar deras kompetens.³

² Riksförbundet Attention.

³ Larsson-Abbad, 2007.

Samhällets stöd – var brister det?

Individer med asperger får ofta olika anpassningar och stöd fram tills de slutar skolan. Redan där kan brister uppstå men de större problemen kommer ofta vid försöket att få det första jobbet. Bristande vägledning kan i många fall leda till arbetslöshet och biståndsberoende.

Torbjörn Petterson, som har skrivit flera böcker om individer med Asperger, säger följande: ”Läget är katastrofalt för gruppen. Av de 1 000 personer jag har intervjuat, som var diagnostiserade, var det ca 15 procent som fick delar av sin lön betald av en arbetsgivare. Det är många unga som går direkt till förtidspensionering och daglig verksamhet.”

De som inte kan ta sig in på arbetsmarknaden blir många gånger kvar hemma, eftersom aktiviteterna som erbjuds inom olika arbetsmarknads-politiska åtgärder, projekt, eller daglig verksamhet, ofta inte uppfattas som meningsfulla.

Mer forskning behövs kring vilka metoder som fungerar bäst för att underlätta inträde i arbetslivet för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. En modell som har studerats internationellt med positiva resultat är ”supported employment”. Det går kort ut på coachning av både individ och arbetsgivare. Stödet finns kvar även efter anställning och minskar successivt när behovet avtar. Även i Sverige används modellen i olika former, till exempel inom flera socialfondsprojekt som arbetar med olika långtidsarbetslösa grupper.

Sociala företag – en lösning?

Det finns företag runt om i världen som har specialiserat sig på att anställa personer med Aspergers syndrom.⁴ De har upptäckt resursen – att en funktionsnedsättning inte behöver vara till nackdel i yrkeslivet, om bara rätt stöd och anpassning ges. Även Arbetsförmedlingen visar upp exempel där personer med asperger har fått jobb, där de positiva delarna av diagnosen har lyfts fram.⁵

Så här argumenterar exempelvis företaget Beautiful brains, ett av de få företag i Sverige som är inriktat på att anställa personer med asperger:

Konsulterna hos oss har Aspergers syndrom, vilket innebär att de har en unik förmåga att hålla ett långsiktigt fokus samtidigt som de behåller högsta precision och noggrannhet i det de gör.

⁴ Se Pixellus, Unicus, Specialisterna mfl.

⁵ Artikeln *Aspergers syndrom – en kvalitetshöjare på IT-företag*, 2012.

Det innebär att du som kund hos oss också får tillgång till en unik kompetens och den skarpaste intelligens.

Hittills har inga sociala företag (enligt Tillväxtverkets definition) startats i Sverige som huvudsakligen anställer personer med Aspergers syndrom. Men det kommer troligen startas några inom snar framtid. Förhoppningen finns både inom projektet Aspie 2.0 i Visby och Navigatorporten i Karlshamn, och troligen även på flera håll i landet.

Frågan är vad som krävs för sociala företag med målgruppen individer med Aspergers syndrom? Vilka särskilda stöd behövs och vilka fallgror finns? Och för att koppla till den kritiska utgångspunkten kring stigmatisering – finns argument som motiverar en uppdelning efter diagnos?

Som det snart visar sig har de fyra exemplen också fyra olika sätt att närma sig frågan, mycket beroende på vilken typ av verksamhet de driver. Men samtliga ger kunskap värda att begrunda för andra som arbetar, eller vill börja arbeta, med företagande och personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Definitionen jag utgår ifrån i diskussioner kring arbetsintegrerande socialt företagande är Tillväxtverkets:

- De driver näringsverksamhet – producerar varor och säljer varor och/eller tjänster.
- De har som övergripande ändamål att integrera människor som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i arbetsliv och samhälle.
- De skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt.
- De återinvesterar i huvudsak sina vinster i den egna eller liknade verksamheter.
- De är organisatoriskt fristående från offentlig verksamhet.

Exempel 1: Aspие 2.0

En innovativ satsning

Först en resa till Hansa utbildning i Visby, Gotland, ett utbildningsföretag som har lång erfarenhet av att arbeta med långtidsarbetslösa, och specifikt personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. De driver flera socialfondsprojekt⁶ och det är ett av dem som är i särskilt fokus för mitt besök: det nystartade Aspие 2.0, vars mål är att få arbetslösa med diagnosen Aspergers syndrom närmare arbetsmarknaden. Socialt företagande ses som en möjlig väg till egen försörjning för några av deltagarna.

Projektets ledare, Stina Hansson och Peter Fagerström, tar emot mig på ett lite rörigt kontor, några veckor innan höstens utbildningar startar på allvar. I en rymlig byggnad, Televerkets gamla lokaler innanför Visbys murar, renoverar de för fullt, för att kunna välkomna deltagare i bättre anpassade lokaler.

För en grupp av dessa kan hösten bli en nystart. Det finns 200 arbetslösa personer över 18 år som har diagnosen Aspergers syndrom på Gotland, och det är dem projektet vill nå.

Metoden – Coach 365

Aspie 2.0 är en ny satsning men har tydliga kopplingar till tidigare projekt för samma målgrupp.

Från ett av dem⁷ har Stina Hansson tagit med sig metoden Coach 365, som nu är utbyggd och kompletterad med ett utökat mandat för coachen.

Kort sammanfattat handlar den om att se till att personer med neuropsykiatriska diagnoser får ett samlat och koordinerat vardagsstöd under årets alla 365 dagar. Det innebär att coachen ser till att, tillsammans med personen, bygga fungerande stöd för hela vardagslivet, inte bara den delen som handlar om arbetet. Stina Hansson förklarar:

Vi har sett att det är viktigt med en samlande koordinator som får ett helhetsgrepp, för ofta har de här personerna kontakt med en lång rad myndigheter – vilket i sig skapar problem. Genom att bygga förtroende för en enda coach kan mycket underlättas, och när individen får ett samlat och ett välgenomtänkt stöd, vet vi att det fungerar bättre. Det sänker stressnivån avsevärt och ökar möjligheterna för alla.

⁶ Jobhouse, ASD-resurs och Aspие 2.0.

⁷ På Spåret, ett Finsamprojekt.

Modellen bygger också på ett längre stöd än andra arbetslivsinriktade metoder. Här finns coachen kvar efter att individen har fått jobb, och stöder även arbetsgivaren. ”Vi har mycket av det som brukar kallas för 'supported employment' med i modellen.”

Företagaranda i huset

Att Hansa utbildning driver flera projekt har stor relevans för Aspie 2.o. Här finns erfarenhet från att arbeta med en bred målgrupp och olika alternativa vägar till ökat arbetslivsdeltagande. Inom ramen för en annan satsning⁸ är ett socialt företag på väg att växa fram, under namnet Designkompaniet.

Medan jag intervjuar Stina Hansson, öppnas dörren och in kommer deltagaren Cindy Berglund, som arbetar just inom Designkompaniet. Hon ursäktar sig och ställer ned två stora kassar med kläder i ett hörn.

”De här hade vi i ståndet under medeltidsveckan”, säger hon och lyfter upp en klänning för att visa. Designkompaniet har redan fått flera uppdrag, och ska bland annat sy kuddöverdrag åt TCO. Det är en verksamhet som kunde knoppas av eftersom efterfrågan på deras tjänster är tydlig, berättar Stina Hansson. Att sådana verksamheter finns i huset skapar en företagaranda som smittar av sig.

”Den arenan finns här och möjligheten att lära sig vad företagande innebär. Det gör att vi också har närmare till hands att tänka företagande för aspergergruppen”, säger Stina Hansson, när Cindy Berglund har lämnat rummet.

Är det fult att välja?

När jag har fått bekanta mig med företaget Hansa utbildning, och hört om deras tidigare erfarenheter, är det dags att fråga: Varför arbeta specifikt med personer som har diagnosen Aspergers syndrom?

Marina Liljegren, vd, funderar och resonerar länge kring frågan:

Det handlar om en grupp som är en enorm resurs, som ofta är välutbildade och har hög kompetens. I ett läge där vi kommer sakna arbetskraft i framtiden har vi inte råd med att de här personerna sitter hemma.

⁸ Jobhouse.

Att det just blev Aspergers syndrom beror på att det är en ganska vanligt förekommande diagnos, utöver de andra ”stora” diagnosgrupperna, som är personer med ADHD eller ADD. När de i tidigare projekt arbetade med blandade grupper kunde problem uppstå i samarbetet.

Några saknade ”på-knapp” och några saknade ”av-knapp”, det är klart att det blir svårt när människor fungerar så olika i samma grupp. Nu testas vi en annan modell.

Marina Liljegren berättar också hur utvecklingen i samhället har gått från mycket tydliga riktlinjer, strukturer i både skola och arbetsliv till friare, mer kreativt uppbyggda miljöer med lösare ramar. Personer med asperger har blivit lidande. ”Vi har gjort vårt samhälle generellt svårt för den här gruppen. Men med rätt stöd och hjälp kan de komma på banan igen.”

Att projektet Aspie 2.0 fokuserar på individer med asperger är till fördel även för andra med olika neuropsykiatriska diagnoser. ”Det är många som mår bra av struktur och tydlighet, och blir vi bättre på att tänka på det, gynnar det alla som står långt ifrån arbetsmarknaden”

Projektledarna, Stina Hansson och Peter Fagerström, menar att det särskilda stödet, som ofta behöver ges under längre tid, är svårt att få till i en annan ”vanlig” verksamhet.

Finns det inte risk för att ni förutsätter att en viss mall passar alla, Peter Fagerström?

Det är klart det finns en risk med att bli för mycket expert. Det är något vi ständigt får arbeta med. Självklart är alla olika individer med egen personlighet.

De projektansvariga på Hansa utbildning ställer frågan om vi i Sverige har läst oss vid att alla ska behandlas lika, i stället för att ge alla möjligheter utifrån sina egna förutsättningar. Om vi bestämmer att det är fullt att välja en grupp med en särskild diagnos för en insats, kan vi också ta ifrån dem möjligheten att få växa på ett sätt som är anpassat efter just deras behov.

Socialt entreprenörskap – på egna ben?

Peter Fagerström ser socialt entreprenörskap som en möjlig väg för deltagare i Aspie 2.0 att komma i arbete. Han använder även uttrycket ”företag med socialt DNA” och jag ber honom berätta vad han menar. Hur skiljer sig det från ett arbetsintegrerande socialt företag?

En skillnad Peter Fagerström lyfter är kravet på delägarskap i sociala företag, som han tror är svårt för personer som har varit långtidsarbetslösa och har Aspergers syndrom. Han menar att ett externt stöd behövs för att starta och driva företaget. ”I ett socialt företag krävs så mycket engagemang från var och en. Många i vår målgrupp vill bara ha ett jobb, inte vara med och driva.”

Ytterligare en skillnad är att Peter Fagerströms "sociala entreprenörskap" ska stå på egna ben i större utsträckning än vad Fagerström anser att de flesta sociala företag gör i dag. Hans tanke är hellre ett företag som, visserligen gärna sponsrat av näringslivet i jakt på CSR-poäng, skulle klara sig utan offentlig finansiering, vilket Fagerström menar även bör omfatta att klara sig utan anställningar med lönebidrag.

Peter Fagerström nämner flera skäl till att socialt entreprenörskap skulle fungera bra för individer med asperger:

- Det skulle handla om ett riktigt och kvalificerat arbete, utfört på ett sätt som är anpassat till gruppens behov. ”Många av personerna känner inte motivation om det inte handlar om ett riktigt arbete med riktig lön.”
- Med hänsyn taget till att alla individer är olika, finns det ändå vissa kriterier som är viktiga i ett företag där de anställda har en psykisk funktionsnedsättning. Det handlar om strukturer och tydlighet.
- Det kan finnas en fördel i att personer med samma typ av funktionsnedsättning kan stötta och uppmuntra varandra.
- Gruppen har stor potential, är ofta högutbildad och har specialkompetens.
- Ofta kan man komma i arbete med ganska kort startsträcka, men behöver längre tids stöd – och stöd även i delar av vardagslivet (se Coach 365).

Föregångare i andra länder

Peter Fagerström hämtar inspiration från både Norge och Danmark, när han funderar kring företagande. I Norge finns bland annat företagen Pixellus och Unicus, som har anställda med asperger, i Danmark finns framgångsrika ”Specialisterne”. Ofta är det anhöriga som startar företag, som känner frustration över att deras barn eller släktingar inte kan få jobb, trots hög utbildning och kapacitet.

I företaget Pixellus var det till exempel en pappa som upptäckte att sonen såg varje detalj i bildbehandling, och kunde uppehålla sig med att fixa till varje ruta i en film, ett avancerat men monotont arbete, utan att tröttna. Han skapade ett företag för att han såg hur duktig sonen och även andra personer med asperger, var.

Peter Fagerström hoppas att det kan växa fram minst ett företag ur Aspia 2.o. Vad affärsidén och verksamheten kommer att handla om beror på gruppens kompetens och önskemål, och deltagarna kommer först veckor efter vårt samtal. Men med utgångspunkt i var andra företag hittar sin nisch, kommer det troligen handla om it-sektorn, kanske dataprogrammering, bildbehandling eller liknande. Att vara delaktig i ett företag kommer inte passa alla, men det kommer att erbjudas som en möjlighet, som ett alternativ bland flera.

Efter besöket i Visby pratar jag med flera projektledare som arbetar med målgruppen ”personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar” och ser en möjlighet i socialt företagande. Kaj Hansson, projektledare för ReSA, Hörby kommun, sammanfattar väl det som flera uttrycker:

Jag kan inte se något hinder för att de skulle kunna arbeta i ett socialt företag. Alla behöver inte vara med och initiera och driva, men det måste finnas en vilja att vara delaktig på något sätt.

Ett projekt som utmärker sig i sammanhanget är Navigatorporten, eftersom de har kommit långt i tankarna på socialt företagande.

Exempel 2: Navigatorporten

Projektet Navigatorporten, Karlshamns kommun, riktar sig till en bred målgrupp av ungdomar som står utanför arbetsmarknaden, som har ”kognitiva och kommunikativa begränsningar oavsett om det beror på funktionshinder, utbildningsbakgrund, psykiska problem, språkkunskap eller missbruk”. I praktiken är det många med neuropsykiatriska funktionsnedläggningar som deltar i deras verksamheter.

Navigatorporten rymmer två embryon till sociala företag. Det ena handlar om detaljpaketering och det andra om en tillgänglighetsdatabas. Just nu är det personer med mer eller mindre tydliga aspergersymtom som arbetar med tillgänglighetsdatabasen, berättar Urban Wrångemyr, en av verksamhetens ledare. Det handlar både om kompetens och intresse hos deltagare, men också om att Tony Granath, som ansvarar för databasen, själv har asperger. Han började som praktikant och fick anställning efter några månader, eftersom han uttryckte en tydlig vilja och intresse för att stanna kvar. ”Jag vill vara här för att det är bra arbetsmiljö och roliga arbetsuppgifter. Det är bra att äntligen ha något att göra på dagarna”, säger Tony Granath.

Han gillar att koordinera arbetet kring databasen, uppgiften passar honom utmärkt. ”Och den bästa känslan är att någon trodde på mig och gav mig ansvar.”

Urban Wrångemyr tror att Tony Granaths kompetens och personlighet kan vara en anledning till att andra personer med asperger trivs i den verksamheten. Han är lyhörd och ger tydliga instruktioner, berättar Urban Wrångemyr. ”Jag förundras av hans tålmod, jag hade inte klarat av att låta saker ta sådan tid, utan att lägga mig i. Men när de väl kommer i gång fixar de jobbet i tid.”

Att utgå från diagnos kan innebära både för- och nackdelar i en verksamhet, enligt Urban Wrångemyr. Fördelen kan vara, som i fallet med databasen, att personer som har liknande kompetenser och behov samlas kring samma aktivitet, och har förståelse för varandra.

Nackdelen är att de inte får samma utmaning, till exempel socialt, som när gruppen blandas. ”Det blir mer liv där borta om det är en person med till exempel ADHD med i gruppen. Annars kan det vara ganska lite socialt umgänge.”

Intresse finns – politisk vilja saknas

Navigatorportens båda verksamheter är ”kognitionsanpassade”, vilket innebär att det finns tydliga instruktioner för varje steg i arbetet, en manual för varje situation att kunna gå tillbaka till. Arbetet med databasen går ut på att kartlägga olika byggnader i regionen, huruvida de är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Arbetet sker på uppdrag av Karlshamns kommun men är kopplat till en nationell databas och resultatet publiceras på kommunens webbsida, där allmänheten kan ta del av den.

Tillgänglighetsdatabasen är en verksamhet som skulle kunna knopplas av, enligt Urban Wrångemyr, om det fanns en politisk vilja i kommunen för att testa socialt företagande som metod. Att testköra ett tag, med möjlighet att återgå till kommunal verksamhet, vore det bästa. ”Då skulle någon av oss behöva vara med för att starta upp och driva. Jag tror inte att Tony skulle göra det själv, men han skulle kunna ta ett stort ansvar och vara delaktig i vissa beslut ändå.”

Projektledningen arbetar aktivt för att påverka politiker och beslutsfattare till att möjliggöra socialt företagande i kommunen.

Efter att ha hört hur arbetet kan drivas i olika socialfondsprojekt, vill jag gärna komplettera med en bild från två olika företag som redan drivs för eller av personer med Aspergers syndrom. Även där finns skillnader i synsätt, beroende på hur verksamheten startats och vem som driver den.

Jag börjar med att besöka Left is Right i Bromma, som är ett av de få företag i Sverige som definierar sig som sociala entreprenörer med affärsidén att leverera kompetens inom en rad områden, kombinerat med att anställa personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Exempel 3: Left is Right – bemanningsföretaget

Left is Right är ett bemanningsföretag inom it-branschen, som ska fungera som en ”bro mellan arbetsmarknaden och personer med funktionsnedsättning”. De har vunnit mångfaldspris, och har med hjälp av en kommunikationsexpert formulerar företagets budskap: ”Vi frigör Sveriges dolda resurs” och ”Med lite kunskap får du tillgång till mycket kompetens”.

Jag träffar företagets vd Klas Gustafsson på kontoret i Bromma, Stockholm, för ett samtal om hur det fungerar att driva företag där själva affärsidén är att anställa och hyra ut personer med funktionsnedsättning. För att förstå det behövs en snabb återblick, tycker han.

Utgå från diagnosen?

Det finns ett gammalt Left is Right och ett nytt. Det gamla gick i konkurs 2009, namnet och idén togs över av nuvarande ägaren. För att förstå det nya Left is Right behöver man känna till det gamla företaget. Det som inte fungerade där ska inte återupprepas.

Gamla Left is Right startades 2005 i Kristinehamn, av anhöriga till en person med Aspergers syndrom. Idén var att ge en chans till arbetslivsdeltagande för människor med hög kompetens inom bland annat it-området, men med bristande social förmåga. Det var bara personer med asperger som anställdes. I företaget utvecklades en strikt struktur, som skulle följas i minsta detalj, och verksamheter skulle startas i många städer enligt samma modell. Enligt Klas Gustafssons analys var detaljstyrningen i kombination med tankar om kraftig expansion ett av skälen till konkursen. ”De utgick ifrån att alla som hade diagnosen hade samma behov, och bestämde till exempel att alla skulle ha egna rum, för så trivs personer med asperger bäst. Det fanns till och med en kod för färgen som skulle vara i rummet.”

Nya Left is Right utgår inte från att alla med asperger har samma behov av arbetsmiljö. Dessutom rekryterar de bredare, och har personer med andra neuropsykiatriska diagnoser bland sina anställda, till exempel ADHD. ”Vi utgår inte från diagnoser när vi lägger upp arbetet, för en sak har jag lärt mig, och det är att personer med asperger är lika olika varandra som du och jag. Därför utgår vi ifrån två begrepp – upptäcka och utmana – i mötet med varje individ.”

Så vanligt som möjligt

”Vår idé, till skillnad från gamla Left is Right, är att skapa ett så vanligt företag som möjligt.” Enligt Klas Gustafsson betyder det allt ifrån att fungera på marknadsmässiga villkor till att konsulterna inte automatiskt ska sitta på sin kammare, utan ska med ut och möta kunden.

Inte heller vill han ha några specialister som coachar eller handleder de anställda enligt någon metod, det räcker att konsultchefen Niklas Eriksson har lång erfarenhet av att arbeta med målgruppen. Visst kan

det inträffa saker ibland, att någon fastnar i detaljer, stör sig på andras beteenden, men allt det kan lösas i den givna situationen.

I stället för metoder vill Klas Gustafsson gärna prata ledarskap. Att leda Left is Right var en utmaning han inte ville missa när han fick frågan. Han har 30 års erfarenhet av att vara chef och har även hållit ledarutbildningar. ”Vissa behöver hjälp med prioritering, andra har svårt att samarbeta eller åker berg- och dalbana i humöret. Allt det där har jag stött på tidigare, inget är nytt. I stället för att ha särskilda modeller pratar vi om ett förhållningssätt.”

Visst är struktur viktigt för alla och vissa processer behöver se likadana ut, till exempel försäljningsprocess, genomförandeprocess och stödprocess. Det kan också vara en hjälp att ofta visualisera det som planeras på ett möte, att rita upp en processkarta. ”Men vi vill inte skapa en speciell miljö. Jag är emot låsta hierarkier.”

Klas Gustafsson vill att medarbetarna testat att jobba i flera olika projekt samtidigt och gärna också har olika roller inom dessa. Vissa uppdrag leds av någon, medan flera andra kopplas in som medarbetare. I ett annat, som löper parallellt, kan rollerna bli ombytta. Allt för att klara uppdragen på bästa sätt, samtidigt som medarbetare skolas i ett arbetssätt som förväntas inom deras bransch.

Left is Right har 18 anställda och är inte lönsamt ännu. Men kurvorna pekar uppåt, många stora affärer är nära att gå i hamn, och det finns förhoppning om att anställa fler. Det finns utrymme för några till på kontoret i Bromma, där jag bjuds på en rundtur. I ljusa lokaler sitter ett tiotal anställda, vissa tillsammans, andra i egna rum. Jag hälsar på flera och får höra kort om deras arbetsuppgifter, som handlar om programmering, ekonomihantering, it-support och översättning.

En öppen atmosfär

Jag träffar Mikael Karlsson som berättar hur det är att jobba på Left is Right. Han är systemvetare, och har tidigare arbetat med ”gräsklippning, plantering och annat” på Ekerö kommun, innan han fick anställning, först på ”gamla” Left is right, och nu på det omstartade företaget. ”Det som är bra här är att det finns en trygghet och en öppen atmosfär. Vi har kunnat prata om det man har svårt för. Det är både en mötesplats och en arbetsplats.”

Han tycker att det är en fördel att det finns en flexibilitet kring hur de anställda sitter och hur de samarbetar. Förut, när alla hade egna rum,

var det ett väldigt stort steg att gå in och prata med en kollega. Nu är det enklare. Det finns ändå möjligheter att avgränsa sig, genom att till exempel sitta med hörlurar. Vissa sitter i egna rum och kopplar upp sig mot en webbsida där man kan arbeta tillsammans.

Mikael Karlsson blir lite osäker när jag ber honom prata om framtiden. Han vet inte hur länge han kommer att stanna på Left is Right, inte heller riktigt hur arbetsuppgifterna kommer att se ut. Han har vissa farhågor kring att jobba med många olika projekt samtidigt. Men att ha en arbetsplats där han känner sig trygg är viktigt, även i framtiden, säger han.

Vad krävs för ett socialt företag?

Tillbaka till vd:n Klas Gustafsson. Hur definierar han själv ett socialt företag? Jag får ett långt och resonerande svar, där han tycker att Left is Right egentligen uppfyller alla kriterier i Tillväxtverkets definition, utom det som handlar om ”delaktighet i ägande” (se tidigare definition). ”Men vi ger våra medarbetare frihet att påverka sin arbetsituation, metoderna vi arbetar med och att vara delaktiga i utformning av arbetsprocesser.”

Det är inte alltid så lätt med gränsdragningar för vinstdrivande företag med en social idé, tycker Klas Gustafsson. ”De flesta som kommer hit har lönebidrag, och några av dem kommer aldrig att kunna arbeta 100 procent. Vi ser till att minska deras lönebidragsdel så fort som möjligt och anställa dem med marknadsmässiga löner, på den del de orkar arbeta. Men det är en svår balansgång, det skulle vara lätt för oss att hamna i att leva på det offentligas bekostnad.”

Det finns även andra fallor. Klas Gustafsson vill inte att hans konsulter ska känna sig för särbehandlade eller stigmatiserade på något sätt. ”Vi vill inte att några ska åka räkmacka på diagnosen, och vi vill inte sälja en konsult bedjande, med huvudet på sned. Det handlar om att ha öppna och tydliga kort.”

Företaget som anlitar en konsult från Left is Right får alltid en introduktion till vilka särskilda behov personen i fråga kan ha, och om det går får konsulten presentera sig själv för arbetsgivare och personal. Det blir ofta väldigt avdramatiserat, och reaktionerna är ”var det inte mer än så?”

Ibland får konsulterna erbjudanden om tjänster på företaget de har utfört uppdrag åt. Någon har gått, andra har stannat. ”Vissa känner att de behöver ha oss i ryggen, det ger en trygghet”, förklarar Klas Gustafsson.

Men det långsiktiga målet för ett företag som Left is Right måste vara att inte finnas, påpekar han. ”Det är den ingången vi måste ha. De här personerna ska kunna få anställning direkt ute på arbetsmarknaden. Har vi andra mål är vi fel ute.”

Från Left is Right över till ett mindre företag, som inte har initierats av anhöriga eller projektledare. Här handlar det om en verksamhet som helt och hållet drivs av personer med Aspergers syndrom.

Exempel 4: Andet utbildning och förlag

Torbjörn Andersson har skrivit flera böcker om individer med asperger, och håller utbildningar med bland annat rubriken ”Arbete vid Aspergers syndrom”. Han är själv diagnostiserad, och startade år 2004 företaget Andet utbildning och förlag, som numera har ytterligare två heltidsanställda personer med asperger. ”Vi brukar inte själva kalla oss för socialt företag, men vi driver företaget på ideologisk grund och anställer bara personer med Aspergers syndrom och högfungerande autism.”

Företaget utbildar personal inom vård, omsorg, skola och arbetsliv om vad diagnosen innebär och ger även ut böcker. ”Vi vill inte bara ge grunderna, utan även bidra med nya sätt att se på problem. Det handlar om positiva värderingar, djupare förståelse”, säger Torbjörn Andersson.

Han har både varit anställd och arbetslös tidigare, men trivs mycket bättre som egen: ”När man är företagare har man mer kontroll, det är inte andra som styr ens liv.”

Vad finns det för fördelar med att personer med asperger leder andra med samma diagnos?

”Det är bra av flera skäl. Dels ligger det i linje med målet för ett företag som anställer personer med diagnosen. Vi kan också fungera som förebilder för de anställda och har en djupare förståelse för funktionsnedsättningen.”

Ofta trivs personer med asperger i varandras sällskap, berättar Torbjörn Andersson, och tar ett exempel ur den egna verksamheten. ”Vår kontorsansvarige sedan fem år har diagnosen högfungerande autism och var arbetslös i många år innan hon anställdes på Andet. Här sköter hon all administration utmärkt och trivs med jobbet. Det handlar om utvecklande miljö, och att hon får arbeta på sätt som passar henne och själv styra detaljerna.”

Många driver företag

Torbjörn Andersson berättar om sitt kontaktnät med andra småföretagare som har Aspergers syndrom. ”Det finns många duktiga, som driver företag, men som inte marknadsför det utåt på det sättet.”

Att de organisationer som tjänar pengar på aspergare inte själva anställer dem som ledare är det stora problemet, enligt Torbjörn Andersson, eftersom det finns stor kompetens i gruppen. ”Det handlar om makt och om kontakter. Personer med asperger har inte de nätverk som behövs.”

Han ser fördelar med riktade satsningar mot diagnosgruppen, och att den lyfts fram i olika arbetsmarknadsprojekt. ”Det är bättre att medvetandegöra och anpassa verksamheten. Sen är inte diagnoserna perfekta och det finns stora olikheter mellan individer.”

Om personer med Aspergers syndrom kan driva företag? Svaret är ”självklart”, men med tillägget att det verkligen inte handlar om alla.

”Det kan inte alla utan diagnos heller göra. Vissa passar det, medan andra vill vara anställda.”

Vad visar dessa exempel?

Verksamheterna jag har besökt och intervjuat, skiljer sig åt på ett väsentligt sätt, nämligen i hur de rekryterar sina deltagare. Medan ett offentligt finansierat projekt, som Aspie 2.0 och Navigatorporten, tar emot deltagare som hänvisas av kommunen, Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan, söker Left is Right och Andet sina anställda genom en rekryteringsprocess som tydligt utgår från särskild kompetens.

Den som rekryterar baserat på kompetens och matchat med kunders behov, har där en tydlig avgränsning kring vilka som erbjuds anställning. Då kan företagsledningen driva verksamheten med ett ”moget ledarskap”, som Left is Right uttrycker det.

Ett projekt som får deltagare med många olika bakgrunder och kompetenser behöver självklart också ett moget ledarskap, men här ryms argument för andra avgränsningar, till exempel med utgångspunkt i en diagnos.

Projektledarna för Aspie 2.0, som har lång erfarenhet av att arbeta med personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, tycker att en sådan avgränsning kan vara en framkomlig väg för att mer effektivt

ge stöd åt en specifik målgrupp, och förhoppningsvis också kunna dra i gång någon form av socialt företagande. Eftersom projektet bara är i startgroparna får utvärdering och vidare analys visa vilken utdelning modellen gav.

Delaktighet – vem vill bestämma?

Utifrån Tillväxtverkets definition på sociala företag är det delaktighetskriteriet som verkar mest problematiskt för de flesta av mina intervjupersoner. De flesta projekt- och företagsledare pratar om deltagarnas brist på vilja att ”driva” verksamhet, men att mindre företag med social agenda ändå kan vara en passande arena för en del av målgruppen.

Jag tar med frågan om delaktighet till Anna Tengqvist, forskare och FoU-ansvarig, på Arbetsmiljöforum. Hon analyserar delaktighet och maktrelationer kopplat till grupper utanför normen, på uppdrag av Tema Likabehandling. Delaktighet är förstås en viktig aspekt av socialt företagande, menar hon, men delaktighet behöver vara meningsfull för dem det gäller. Att delta i ägande och drift av företag kan för många bidra till utveckling och ökat inflytande. För andra kan det vara ett för stort första steg. ”I så fall kan man formalisera delaktigheten på annat sätt, genom att skriva in i riktlinjer och policy att målet är ökat deltagande i verksamhetens olika delar. Personer ska ges förutsättning att delta och påverka sin situation så mycket som möjligt, på ett sätt som innebär utveckling för just dem.”

Malin Gawell, forskare på Esbri, som har gjort intervjustudier kring socialt företagande tidigare, bland annat åt Tema Entreprenörskap, Tillväxtverket. Hon resonerar på ett liknande sätt. Bland de personer som hon har intervjuat ser många positivt på att ha med dem som har olika neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Men det finns också de som är skeptiska: ”De tar upp frågan om det verkligen är rimligt att också lägga ett ansvar för företagandet och kanske en extra 'klump i magen' på alla dessa personer. Vissa av dem skulle kanske behöva en annan trygghet än vad företagande innebär”, säger Malin Gawell.

Angående just ansvarsfrågan föreslår Malin Gawell en liknande modell som den ”slogan” som brukar vara ledord vad gäller arbetsförmåga – att man ska jobba hundra procent av sin egen arbetsförmåga. ”Man kanske även borde prata om att ta ansvar för företagandet hundra procent av sin förmåga”, säger hon.

Det viktiga är att inte delaktighetsaspekten släpps. ”Det är en maktfråga jag tycker är viktig att hålla fast vid. På vems villkor drivs verksamheten? Vilket inflytande har man över villkoren?”

Malin Gawell kopplar också resonemanget till frågan om kategorisering. Sociala företag säger ofta att ”så fort man har kommit över tröskeln är man inte sin diagnos eller bakgrund, utan människan man är”. Men genom att enbart se till individerna kommer ibland vissa strukturella problem bort. Det är viktigt för att inte stigmatisera samtidigt som det också kan vara problematiskt om man inte tar tillräcklig hänsyn till olika individers och gruppers funktionssätt, enligt Malin Gawell.

”Risken är att man missar den särskilda kunskap och anpassning som kan behövas för enskilda individer.”

”Empowerment” eller stigmatisering?

Ytterligare ett tänkvärt inlägg i diskussionen kring gruppering och kategorisering kommer från Anna Norrman, intressepolitisk talesperson på Riksförbundet Attention, en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Hon berättar att organisationen förespråkar ett inkluderande synsätt, som inte utgår från diagnos. ”Vi måste ställa frågan, vad är det för samhälle vi vill skapa? Jag vill inte se att alla sitter i egna grupperingar och blir marginaliserade.”

Enligt Anna Norrman skapar uppdelade grupper och skolklasser med bara asperger-elever ökad stigmatisering. Förr eller senare måste barnen möta världen utanför, och det är bättre att de får anpassad undervisning i blandade grupper, där inte diagnosen utan behoven är utgångspunkt. Då kan en elev med aspergers syndrom få samma stöd som en elev utan diagnos, men med liknande behov. ”Det synsättet önskar jag även i arbetslivet.”

Hon berättar om den egna arbetsplatsen där människor med olika bakgrunder och diagnoser arbetar tillsammans: ”Vi ser mycket fördelar med blandade grupper. Personerna har olika styrkor och kan hjälpa varandra. Hos oss har vi inga krav på att människor ska vara sociala till exempel. Om någon inte hälsar på mig tar jag inte det personligt.”

Att ha uppdelade grupper efter diagnos kan fungera under kortare perioder, för att ge trygghet och vilja att gå vidare. ”Människor kan bli stärkta av att träffa andra med liknande problem och hjälpa varandra. Det kan verkligen handla om ’empowerment’. Men sedan måste de ändå förhålla sig till världen utanför.”

Möjligheterna framöver

Efter genomgång och intervjuer är min huvudsakliga slutsats att det här är ett område där det finns spännande, nya tankar, för att leva med ett modeord, innovationer. Vissa testar uppdelning i diagnosgrupper medan andra förespråkar blandade arbetslag. Företagande lyfts fram som en möjlighet, men med vissa förbehåll.

Det finns några punkter som går att summera från de olika verksamheterna och som kan vara till hjälp för andra som arbetar med personer som har till exempel Aspergers syndrom och ser företagande som möjlighet.

För att lyckas bör följande beaktas:

- Stöd ska finnas med längde i bakgrunden, och gärna ta hänsyn till individens hela livssituation.
- Coaching även till arbetsplatser/chefer.
- Anpassning av arbetsrutiner och förhållanden så att dessa blir tydliga och avgränsade.
- En tillåtande social miljö där man får vara ”osocial”.
- Arbetet ska ske på riktigt, inga ”påhittade” arbetsuppgifter.
- Kognitionsanpassning i arbetsuppgifterna, som att ha tydliga, skriftliga manualer och instruktioner för varje arbetsprocess, steg för steg.

Det finns också några faktorer att fundera vidare kring:

- Att möjliggöra deltagande i beslut utifrån individens egen förmåga.
- Att även en snäv diagnos som asperger inrymmer en stor mångfald.

Mina intervjuer visar att försök till socialt företagande för målgruppen stöter ibland på formella hinder, till exempel att en kommun inte gör möjligt för socialt företagande i sin policy, eller inte beviljar tjänstledighet för anställda för att prova företagande. Det behövs en vilja från politiskt håll och ett intresse från forskarsamhällets sida att följa dessa satsningar, för att se om och hur de bidrar till större inkludering för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Inkludering handlar främst om att förändra strukturer, attityder, föreställningar hos oss alla, för att personer med exempelvis Aspergers syndrom ska få arbete på vilka arbetsplatser som helst. Mycket handlar om att rekrytera kompetensbaserat, ifrågasätta invanda mönster, våga vara öppen för olikheter, och undvika kategoriseringar. Att låta människor

med olika förutsättningar få ta plats i vårt samhälle, på lika villkor. Vägen dit är lång, och flera steg behövs.⁹

Kategorisering är generellt sett en vansklig väg mot ökad inkludering i arbetslivet, just på grund av riskerna att göda fördomar, att skapa en större skillnad på ”vi och de”.

Men i vissa fall, där ett antal individer kan få konkret, specifik hjälp genom att placeras i grupp, kan det vara ett led i att komma närmare ett arbete, för en del av målgruppen. Här behövs stor medvetenhet från arbetsledare att se till de individuella olikheterna och behoven. Kategoriseringens inlåsningseffekter måste det ständigt pågå en dialog kring, för att minska risken för stigmatisering.

Sociala företag kan bli en viktig arena för personer med neuropsykiatriska diagnoser. Där kan de förhoppningsvis utföra ett arbete baserat på deras kompetens, anpassat efter deras behov. Genom det kan andra vägar öppnas, som till exempel hos företaget Left is Right, som hyr ut konsulter. Arbetsgivare runt om i Stockholm, som ”aldrig kunnat tänka sig rekrytera någon med asperger”, enligt Left is Right, ser att det fungerar alldeles utmärkt, och ändrar arbetssätt som blir en tillgång för samtliga medarbetare. Där och då öppnas också möjligheten för strukturella förändringar.

Tänkbart är att de arbetsintegrerade sociala företagen kan fylla en lucka mellan de ”privata sociala företagen” som huvudsakligen rekryterar högpresterande personer, och dagliga verksamheter, som ofta inte känns meningsfulla för individer med neuropsykiatriska diagnoser. De skulle kunna vara en arena för att stärka målgruppens egenmakt (”empowerment”) och också tjäna som en språngbräda mot andra vägar i arbetslivet.

Det finns inga generella checklistor för vad som krävs specifikt för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar för att underlätta företagande, men som exemplen ovan visar finns det en hel del praktisk erfarenhet att lära av. Förhoppningsvis får vi se mer resultat så småningom, som också indikerar vilken väg som är mest framkomlig inom detta område.

Torbjörn Anderssons ord får avsluta: ”Om vi hade haft ett perfekt samhälle där alla var välkomna hade vi inte behövt diagnoserna. Men som det ser ut nu, far vi ännu mer illa om vi inte har dem.”

⁹ Jenny Rönngren, 2012.

Källor

Intervjuer:

Projekt finansierade av Europeiska socialfonden:

- Aspie 2.0, Hansa utbildning, Visby, www.hansautbildning.se
- Navigatorporten, Karlshamns kommun, www2.karlshamn.se
- ReSa, Hörby kommun
- UMiA, Ungas mobilisering inför arbetslivet, Försäkringskassan
- Visionscenter, Mjölby kommun

Företag/sociala företag:

- Left is Right, www.leftisright.se
- Basta, www.basta.se
- Andet förlag och utbildning, www.andet.se

Forskare/andra aktörer som bidrog:

- Anna Tengqvist, Arbetsmiljöforum, Tema Likabehandling, www.temalikabehandling.se
- Malin Gawell, Esbri, www.esbri.se
- Annika Falk, Scoopi, Sociala arbetskooperativens intresseorganisation
- Anna Norrman, intressepolitisk ombudsman, Riksförbundet Attention, www.attention.se
- Torbjörn Andersson, författare och utbildare, Andet förlag och utbildning

Skriftliga källor:

Torbjörn Andersson: *Asperger, ADHD och arbete*, Andet utbildning och förlag, 2008.

Gunvor Larsson Abbad: *Aspergern, det är jag. En intervjustudie om att leva med Aspergers syndrom*. Avhandling 2007, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet (Linköping 2007).

James Richards: *A labour process analysis of the exclusion of adults with Asperger syndrome from the workplace*. A draft working paper, 2009, Heriot-Watt University (Storbritannien 2009).

Maria Thuré: *Så här upplever vi ett arbete. Fyra kvinnor med Aspergers syndrom berättar.* (C-uppsats vid Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.) (Stockholm 2007.)

Jenny Rönngren: *MedVerkan, fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter*, Tema Likabehandling, Arbetsmiljöforum (Stockholm 2012).

Arbetsförmedlingen: *Aspergers syndrom – en kvalitetshöjare på IT-företag.* Artikel på webbsida, den 20 feb 2012.

Företag som hänvisas till:

- Beautiful brains, konsultföretag, Sverige, www.beautifulbrains.se
- Pixellus, bildbehandlingsföretag, Norge, www.pixellus.se
- Unicus, konsultföretag, Norge, www.unicus.se
- Specialisterne, konsultföretag, Danmark, www.specialisterne.com/dk

Enikö Koch

Enikö Koch är journalist och socialantropolog. Har varit inriktad på arbetslivsfrågor sedan 2007, dels som reporter på tidningen Du&jobbet, dels som kommunikatör på Tema Likabehandling, en av Europeiska socialfondens temagrupper. Anställd på Arbetsmiljöforum.