

Alternativa arbetsmarknader

Subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning ur individernas perspektiv

Ida Seing

Christian Ståhl

Alternativa arbetsmarknader

Subventionerade anställningar för personer med funktionsnedsättning ur individernas perspektiv^a

av

Ida Seing^b och Christian Ståhl^c

2026-03-23

Sammanfattning

Syftet med studien är att undersöka subventionerade anställningar, i form av lönebidrag och skyddat arbete inom Samhall, för personer med funktionsnedsättning utifrån individernas egna perspektiv och erfarenheter. Studien bygger på semistrukturerade intervjuer med 26 personer som har eller har haft anställning med lönebidrag eller på Samhall. Resultaten visar att subventionerade anställningar bidrar till ekonomisk, arbetsmässig och social trygghet, särskilt i kontrast till tidigare erfarenheter. Vägen in i subventionerande anställningar kännetecknas ofta av osäkerhet. Samtidigt framträder skillnader mellan anställningsformerna. Lönebidrag upplevs oftare som mer frivilligt, med varierande arbetsuppgifter, anpassningar och stöd. Samhall beskrivs som mer tvingande och ambivalent präglad av tidspress, ensidiga arbetsuppgifter och vinstkrav, men också en stark anställningstrygghet. Övergången till den reguljära arbetsmarknaden upplevs i båda grupperna ofta som osäker. De subventionerade anställningarna framstår därmed inte enbart som möjligheter, utan också som en sista utväg när alla andra alternativ är uttömda.

^a Ett stort tack till alla intervjupersoner som har bidragit till denna studie. Ett särskilt tack till rapportens granskare, Josefin Häggblom och Jon Sunnerfjell, samt till Martin Lundin för värdefulla kommentarer. Tack också till deltagarna vid IFAU:s seminarium för synpunkter på studien. Avslutningsvis riktas ett tack till IFAU för finansieringen av detta forskningsprojekt.

^b Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet, ida.seing@liu.se

^c Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet, christian.stahl@liu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitiken för personer med funktionsnedsättning.....	4
2.1	Arbetsmarknadssituationen för personer med funktionsnedsättning.....	5
2.2	Arbetsförmedlingens uppdrag och insatser	6
2.3	Tidigare forskning	9
3	Metod.....	10
3.1	Urval och genomförande	10
3.2	Datainsamling och analys.....	12
3.3	Etiska överväganden.....	13
4	Resultat	13
4.1	Vägen till subventionerad anställning – livssituationen och välfärdsrelationer	14
4.2	I subventionerad anställning – arbetssituationen	23
4.3	Efter subventionerad anställning – mot den reguljära arbetsmarknaden	32
4.4	Sammanfattande resultat – skillnader och likheter	34
5	Diskussion	34
5.1	Ett meningsfullt arbete?.....	36
5.2	Att identifiera sig med ett undantag.....	37
5.3	Slutsatser.....	39
	Referenser	41

1 Inledning

Arbetsmarknaden i Sverige, liksom i många andra länder, är uppdelad. Möjligheterna att etablera sig och få en anställning med goda arbetsvillkor varierar avsevärt mellan olika samhällsgrupper. Personer med funktionsnedsättning är en särskilt utsatt grupp som möter många hinder på arbetsmarknaden och i arbetslivet (OECD 2022). I Sverige är arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning högre än genomsnittet (SCB 2024), och under 2024 hade ungefär 20 procent (167 264 personer) av alla inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (Riksrevisionen 2025).

Sverige har en lång tradition av aktiva arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till personer med funktionsnedsättning, och jämfört med många andra länder spelar subventionerade anställningar en central roll för att stödja personer som står långt ifrån arbetsmarknaden (Riksrevisionen 2023a). Bland dessa insatser utgör lönebidrag och anställning i Samhall stora och omfattande åtgärder för att främja etablering av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden (Holmqvist 2009; Forslund 2018). Lönebidrag är ett ekonomiskt bidrag som ges till arbetsgivare för att anställa personer med funktionsnedsättning eller ohälsa (Arbetsförmedlingen 2025a), och Samhall är ett statsägt företag med kärnuppdraget att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning (Arbetsförmedlingen 2025b).

I samhällsdebatten och i media har kritik riktats mot subventionerade anställningar. Under många år har Samhall kritiserats för att inte leva upp till sitt huvuduppdrag, nämligen att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning. Anställda har vittnat om problem i arbetsmiljön och om att personer med mer omfattande funktionsnedsättningar utesluts från att arbeta på Samhall (Riksrevisionen 2023b; Dagens Arbete 2021; Holmqvist 2009). När det gäller lönebidrag har det förekommit rapporter om fusk, lönedumpning, osund konkurrens och utnyttjande av personer i utsatta situationer (Sellerberg 2020). En vanlig kritik mot subventionerade anställningar är att de inte uppfyller sitt syfte – att långsiktigt integrera människor på den reguljära arbetsmarknaden. I stället bidrar anställningarna till en segregerad arbetsmarknad och skapar inlåsnings effekter genom att individer fastnar i anställningarna (se t.ex. Angelov och Eliason 2014b).

Arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättning är ett relativt outforskat område. Framför allt saknas kvalitativa studier om insatserna utifrån ett individperspektiv, och om de faktiska arbetsförhållandena och den arbets kvalitet som personer med funktionsnedsättning upplever i arbetslivet (jfr. Shahidi m.fl. 2023). Syftet med denna studie är därför att undersöka

subventionerade anställningar (lönebidrag och Samhall) för personer med funktionsnedsättning utifrån individernas egna perspektiv och erfarenheter. Fokus ligger på individernas hela omställningsprocess, från arbetssökande i mötet med Arbetsförmedlingen, till att vara anställda i subventionerade anställningar, samt tankar och känslor inför övergången till den reguljära arbetsmarknaden. Studiens frågeställningar är:

- Hur upplevs övergången från arbetslöshet till subventionerad anställning (till exempel livssituationen, insatser och relationer med Arbetsförmedlingen)?
- Hur upplevs arbetssituationen i subventionerade anställningar (till exempel arbetsförhållanden, arbetsmiljö och meningsfullhet)?
- Vilka tankar och känslor har individerna inför övergång till och anställning på den reguljära arbetsmarknaden?

I studien används begreppet ”subventionerade anställningar” som ett samlingsnamn för att beteckna två specifika former av arbetsmarknadspolitiska insatser – lönebidragsanställningar och skyddat arbete inom Samhall. Det finns flera typer av subventionerade anställningar men vi avgränsar oss till just dessa två.

Rapportens disposition ser ut på följande sätt: Texten inleds med en bakgrund som inkluderar en beskrivning av arbetsmarknadssituationen och arbetsmarknadspolitiken för personer med funktionsnedsättning, en genomgång av de subventionerade anställningarna med särskilt fokus på lönebidrag och Samhall, samt en översikt av tidigare forskning (avsnitt 2). Metodavsnittet redogör för studiens upplägg, urval och genomförande (avsnitt 3). Resultatdelen är strukturerad utifrån studiens frågeställningar: övergången från arbetslöshet till subventionerad anställning, upplevelser av arbetssituationen, samt individernas tankar och reflektioner i relation till den reguljära arbetsmarknaden (avsnitt 4). Rapporten avslutas med en diskussion där resultaten sätts i relation till tidigare forskning och analyseras i en vidare samhällskontext (avsnitt 5).

2 Arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitiken för personer med funktionsnedsättning

Personer med funktionsnedsättning är en heterogen grupp. Socialstyrelsen definierar funktionsnedsättning som en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga, som kan uppstå till följd av sjukdom, annat tillstånd eller skador som kan vara bestående eller tillfälliga. Ett närliggande begrepp är funktionshinder som myndigheter använder för att beskriva vilka begränsningar en funktionsnedsättning kan medföra i relation till omgivningen och vilket ansvar myndigheten har (Socialstyrelsen 2022).

2.1 Arbetsmarknadssituationen för personer med funktionsnedsättning

Enligt SCB (2024) uppger ungefär 11 procent av befolkningen i Sverige i åldern 16–65 år att de har någon form av funktionsnedsättning, exempelvis fysiska, psykiska, kognitiva, intellektuella eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. I statistiken framgår det att det finns ett samband mellan funktionsnedsättning och utbildningsnivå, där en högre andel bland de med förgymnasial och gymnasial utbildning har en funktionsnedsättning jämfört med dem med eftergymnasial utbildning. Därtill har personer med förgymnasial eller gymnasial utbildning i högre grad en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (SCB 2024).

Av de som har en funktionsnedsättning befinner sig 62 procent i arbetskraften, antingen som sysselsatta eller arbetslösa. Bland de som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, är motsvarande siffra 55 procent. Denna statistik kan jämföras med den övriga befolkningen i Sverige där andelen i arbetskraften ligger på 88 procent (SCB 2024). Andelen arbetslösa är dubbelt så hög bland personer med funktionsnedsättning jämfört med de i den övriga befolkningen: 2023 låg arbetslösheten på 16 procent för personer med funktionsnedsättning och 8 procent för den övriga befolkningen (SCB 2024).

Jämfört med den övriga befolkningen har personer med funktionsnedsättning oftare anställning inom yrken som administration och kundtjänst, och i service-, omsorgs- och försäljningsyrken. De är också oftare verksamma i yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske samt i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion. Därtill arbetar de mer sällan i chefspositioner och yrken som kräver högskoleutbildning (SCB 2024). Det rapporteras också om att var tredje person med funktionsnedsättning i Sverige har utsatts för diskriminering på arbetsplatsen på grund av sin funktionsnedsättning. Den vanligaste formen av diskriminering är att nekas anställning trots att personen har rätt kvalifikationer (SCB 2024). Vidare rapporteras att arbetsmarknadssituationen för personer med funktionsnedsättning påverkar deras ekonomiska situation och möjlighet till egen försörjning. De har i större utsträckning svårt att få ekonomin att gå ihop jämfört med övriga befolkningen (Myndigheten för delaktighet 2025).

Sammantaget pekar statistiken på att personer med funktionsnedsättning har sämre förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden än befolkningen i stort, med högre arbetslöshet, lägre deltagande i arbetskraften och erfarenheter av diskriminering. Detta får i sin tur negativa konsekvenser för den ekonomiska situationen och möjligheterna till egen försörjning.

2.2 Arbetsförmedlingens uppdrag och insatser

Enligt förordningen med instruktion för Arbetsförmedlingen (2022:811) har myndigheten i uppdrag att förbättra arbetsmarknadssituationen för personer med funktionsnedsättning, samt att stödja målgruppen i att få eller behålla ett arbete. Arbetsförmedlingen har ett särskilt ansvar för personer vars funktionsnedsättning medför nedsatt arbetsförmåga. För att få del av stödet krävs att Arbetsförmedlingen bedömer att den arbetssökande har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

De arbetsmarknadspolitiska stödinsatserna regleras i förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Syftet är att kompensera för den nedsatta arbetsförmågan och stärka individens möjligheter till inträde och kvarstående på arbetsmarknaden. De särskilda insatserna omfattar:

1. bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen,
2. bidrag till litteratur och tolk för personer med syn- eller hörselnedsättning,
3. bidrag för personligt biträde,
4. särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS),
5. lönebidrag, och
6. skyddat arbete.

De två sistnämnda insatserna (5 och 6), det vill säga lönebidrag och skyddat arbete (där Samhall ingår), är de subventionerade anställningar som står i fokus för denna studie.

Under 2024 hade mer än 115 000 individer beviljats eller hade ett pågående beslut om en eller flera särskilda insatser. Sett till alla särskilda insatser utgör lönebidrag den största både när det kommer till antalet deltagare och kostnader. År 2023 betalades ersättning till arbetsgivare för lönebidrag på över 11 miljarder kronor (Riksrevisionen 2025).

Subventionerade anställningar har länge varit en viktig del av arbetsmarknadspolitiken i Sverige och kan definieras som en arbetsform där staten bidrar ekonomiskt till arbetsgivare för att underlätta att anställa särskilda grupper av arbetssökande. Stödet kan omfatta hela eller delar av arbetsgivares lönekostnader (Forslund 2018). Subventionerade anställningar har genom tiderna varierat i utformning och haft olika namn, bland annat anställningsstöd, plusjobb, instegsjobb, nystartsjobb, extratjänster och lönebidrag. Målgrupper för subventionerade anställningar är eller har främst varit långtidsarbetslösa, nyanlända och personer med funktionsnedsättning (Forslund 2018; Sellerberg 2020). Gällande subventionerande anställningar för personer med funktionsnedsättning är anställningar i Samhall, anställning med lönebidrag, offentlig

skyddad anställning, utvecklingsanställning och trygghetsanställning de mest omfattande insatserna (Forslund 2018).

2.2.1 Lönebidrag

Lönebidrag är ett ekonomiskt bidrag som kan ges till arbetsgivare som anställer en person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Bidraget är en kompensation för nedsatt arbetsförmåga, som till exempel begränsad rörelseförmåga eller psykisk ohälsa, och täcker en del av arbetsgivares lönekostnader. I dagsläget finns det tre olika typer av lönebidrag: 1) lönebidrag för utveckling i anställning (bidrag för att en person ska pröva på ett yrke eller kunna gå en utbildning), 2) lönebidrag för anställning (bidrag för att anpassa arbete och arbetsplats för en anställd) och 3) lönebidrag för trygghet i anställning (långvarigt stöd för att en anställd ska kunna behålla sitt jobb) (Arbetsförmedlingen 2025a).

Det är Arbetsförmedlingen som beslutar om den arbetssökande behöver och har rätt till lönebidrag genom en arbetsmarknadspolitisk bedömning. För att en arbetsgivare ska kunna få lönebidrag måste den arbetssökande ha en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan. Enligt Arbetsförmedlingens riktlinjer ska arbetsgivare som beviljas lönebidrag kunna erbjuda lön och anställningsförmåner enligt kollektivavtal eller med likvärdig standard samt säkerställa att arbetsmiljön uppfyller arbetsmiljölagens krav och inte har allvarliga brister. Vidare kvalificerar lönebidrag för arbetslöshetsförsäkringen (Arbetsförmedlingen 2025a; Riksrevisionen 2023a). Storleken på ett beviljat lönebidrag avgörs av den arbetssökandes arbetsförmåga och lönekostnad. För alla former av lönebidrag finns emellertid ett tak där den ersättningsgrundande lönen vid heltidsarbete är högst 20 000 kronor i månaden vid heltidsarbete (Riksrevisionen 2025).

2.2.2 Samhall

Samhall, som grundades 1980, ägs av staten och är en av Sveriges största arbetsgivare med omkring 24 000 anställda. Samhall erhåller omkring 6 miljarder kronor per år för att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning (Samhall 2024). Målet med en anställning på Samhall är att personer med funktionsnedsättning ska stärka sin arbetsförmåga och yrkeskompetens, och på sikt få ett jobb hos en annan arbetsgivare. Det är Arbetsförmedlingen som beslutar om vilka arbetssökande som ska anvisas till anställning i Samhall (Samhall 2024; Arbetsförmedlingen 2025b).

Samhall är ett vinstdrivande företag, vilket innebär att de måste producera varor och tjänster som efterfrågas på marknaden och generera vinster

(Statskontoret 2017; Riksrevisionen 2023). Under de senaste decennierna har de jobb som erbjuds anställda på Samhall förändrats – från industriell produktion i företagets egna skyddade verkstäder till huvudsakligen tjänsteproduktion på kundernas platser, som städning, omsorg, logistik och tillverkning (Riksrevisionen 2022). Det största tjänsteområdet på Samhall är städning, där de flesta anställda arbetar (Samhall 2024; Riksrevisionen 2023).

Statistik visar att Samhall under 2023 tog emot cirka 2 500 anvisningar till skyddat arbete. Av de anvisade var sex av tio män. Hälften hade endast för-gymnasial utbildning, fyra av tio var födda utanför Europa och många hade varit inskrivna hos Arbetsförmedlingen under lång tid med en sedan länge registrerad funktionsnedsättning. Den vanligaste funktionsnedsättningen hos de anvisade var nedsatt eller begränsad rörelseförmåga (37 procent), följt av specifik kognitiv funktionsnedsättning (24 procent), psykisk funktionsnedsättning (21 procent) och generellt nedsatt inlärningsförmåga (19 procent) (SOU 2025:29).

I Samhall finns två anställningsformer: 1) skyddat arbete och 2) lönebidrag för utveckling i anställning (LFU). De flesta av Samhalls anställda har anställning i skyddat arbete, vilket innebär att det handlar om personer ”med nedsatt arbetsförmåga vars behov inte kan tillgodoses genom andra arbetsmarknadspolitiska insatser.” Även personer med tre fjärdedels sjuk-ersättning eller aktivitetsersättning ingår i denna grupp (Samhall 2024, s. 17). LFU-anställningar är tidsbegränsade (1–2 år) och riktas till personer med funktionsnedsättning som stått länge utanför arbetsmarknaden, med prioritet för unga under 30. Minst en fjärdedel av arbetstiden ska bestå av utvecklande inslag som utbildning, introduktion eller praktik (Samhall 2024).

År 2024 var grundlönen för en heltidsanställd i skyddat arbete på Samhall 24 843 kronor per månad. Genom olika tillägg, exempelvis beroende på arbets-uppgifter, obekvämt arbetstid eller skiftarbete, kan den faktiska lönen per månad för anställda bli högre (SOU 2025:29).

Enligt Arbetsförmedlingens riktlinjer ska skyddat arbete hos Samhall endast erbjudas personer vars funktionsnedsättning innebär en så pass kraftig nedsättning av arbetsförmågan att de inte kan få annat arbete, och där andra insatser inte räcker till. Anvisning till Samhall kan därför göras först efter att andra åtgärder har prövats (Riksrevisionen 2023; SOU 2025:29). Anställda inom skyddat arbete på Samhall är tillsvidareanställda, och företaget ska, så långt som möjligt, undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist och nedläggning av verksamheter på orter med svag arbetsmarknad (Riksrevisionen 2023). Anställningsformen ger därmed trygghet för den enskilda individen, medan målet om övergång utgör en arbetsmarknadspolitisk ambition på systemnivå (SOU 2025:29).

Samtidigt har Samhall i uppdrag att verka för att anställda med funktionsnedsättning på sikt går vidare till arbete hos annan arbetsgivare. Målet är att minst 1 500 anställda årligen ska övergå till arbete på den reguljära arbetsmarknaden (SOU 2025:29). Målet för antal övergångar till reguljärt arbete har ökat genom åren från ca 3 procent 1992 till idag 7 procent av de anställda (SOU 2025:29). Under 2024 övergick 1 294 anställda vidare till annan arbetsgivare vilket var en ökning med 11 procent jämför med 2023 (Samhall 2024). Enligt Samhall-utredningen (SOU 2025:29) har Samhall under det senaste decenniet oftast uppnått antal övergångar som ligger i linje med det fastställda siffermålet. Samtidigt visar utredningen att en stor del av dessa övergångar gäller anställda med lönebidrag för utveckling i anställning (LFU), trots att denna grupp utgör en liten andel av de som är anställda i Samhall. Att övergångar till reguljär anställning är mindre vanliga bland personer i skyddat arbete kan förstås mot bakgrund av att denna grupp ofta är äldre och i högre grad har varaktigt nedsatt arbetsförmåga med begränsade möjligheter att få ett arbete utanför Samhall (SOU 2025:29; Riksrevisionen 2023). I detta sammanhang pekar ofta utvärderingar på att den starka anställningstryggheten för anställda i skyddat arbete på Samhall skapar trygghet för de anställda men kan samtidigt skapa inlåsnings effekter (SOU 2025:29).

2.3 Tidigare forskning

Forskning om arbetssökandes erfarenheter av Arbetsförmedlingens insatser för personer med funktionsnedsättning är relativt begränsad men det finns några studier. Kvalitativa studier har till exempel belyst funktionshinderkodningen ur ett klientperspektiv (Sunnerfjell och Jacobsson 2018; Sunnerfjell 2017) och visat hur kodningspraktiken kan påverka arbetssökandes självförståelse. I dessa studier framkommer hur kodningen kan bidra till förändringar i hur individer förstår och talar om sig själva, ofta med utgångspunkt i medicinska termer. Vidare framkommer det att arbetssökande i vissa fall upplever sig behöva acceptera en funktionshinderkod för att få tillgång till stöd och insatser från Arbetsförmedlingen (Sunnerfjell 2017). Studier av Samhall pekar på liknande resultat. Holmqvist (2013) beskriver hur både Arbetsförmedlingens bedömningar och Samhalls organisation kan bidra till att individer socialiseras in i rollen som ”arbetshandikappade”. Detta kan relateras till andra studier som visar att funktionshinderkodningen fyller en administrativ funktion inom Arbetsförmedlingen. Kodningen kan fungera som ett sätt för Arbetsförmedlingen att få tillgång till mer ”exklusiva” arbetsmarknadspolitiska insatser som lönebidrag och anställning på Samhall (Seing 2015; Jacobsson och Seing 2013).

Andra studier har till exempel undersökt vilka grupper av sökande som har en funktionshinderkod (Angelov och Eliason 2014a), effekter av arbetsmarknadspolitiska program som lönebidrag och skyddat arbete på sysselsättning (Angelov och Eliason 2014b), samt det ökade antalet funktionshinderkodade inom Arbetsförmedlingen (Jacobsson och Seing 2013). Till exempel pekar studier på hur ökningen av funktionshinderkodade inom Arbetsförmedlingen kan förstås i ljuset av ett mer intensivt arbetsliv och en förskjutning av normerna för vem som anses ”anställningsbar”. Detta gör att fler riskerar att definieras som avvikande och utestängas från arbetsmarknaden (Jacobsson och Seing 2013).

Tidigare forskning pekar på både positiva och negativa effekter av löne-subventionerade anställningar, men denna forskning har främst undersökt anställningssubventioner till långtidsarbetslösa, och inte till personer med funktionsnedsättning. Positiva aspekter som sådan forskning exempelvis lyft fram är kortare tid i arbetslöshet (Forslund m.fl. 2004), medan negativa aspekter som framkommit är inlåsnings effekter (Calmfors m.fl. 2004).

Det finns få studier som i en svensk kontext undersöker hur individerna själva upplever sina arbetsförhållanden i subventionerade anställningar (jfr. Shadid 2023). Denna studie strävar därför efter att bidra med en fördjupad förståelse och kunskap om hur individerna, som berörs av insatserna, upplever övergången från arbetslöshet till subventionerad anställning. Fokus ligger på deras upplevelser av Arbetsförmedlingen, arbetssituationen i lönebidrag och hos Samhall, samt deras tankar och känslor inför övergången till den reguljära arbetsmarknaden.

3 Metod

3.1 Urval och genomförande

Studien bygger på 25 semistrukturerade intervjuer med sammanlagt 26 personer som hade erfarenhet av subventionerad anställning i form av lönebidrag eller skyddat arbete vid Samhall. I ett fall deltog två Samhallanställda i samma intervju, och i en annan intervju med en lönebidragsanställd deltog en stödperson för att underlätta för intervjupersonen att förmedla sina svar.

Av intervjupersonerna hade 16 en lönebidragsanställning (14 pågående och 2 tidigare), medan 10 hade en pågående anställning inom ramen för skyddat arbete på Samhall. För lönebidragsanställningarna gjordes inget urval utifrån specifik typ av lönebidrag; i stället valde vi att hålla rekryteringen bred. Intervjupersonerna representerade en variation av kön (11 kvinnor och 5 män bland de med lönebidragsanställning samt 6 kvinnor och 4 män bland Samhallanställda). Åldersspannet var mellan 29 och 65 år. Vidare hade intervjupersonerna olika

typer av fysiska och psykiska funktionsnedsättningar, till exempel neuropsykiatriska och intellektuella funktionsnedsättningar, fysiska skador samt syn- och hörselnedsättningar. I analysen har vi inte jämfört erfarenheter kopplade till olika funktionsnedsättningar utan fokus har legat på gemensamma villkor och mönster i relation till lönebidrag och Samhall. De med lönebidrag arbetade exempelvis inom handel, service, jordbruk, bygg och administration. De Samhallanställda arbetade främst inom städ, tvätt och industri, och några hade även stödroller som teamledare och internlärare.

Rekryteringen av intervjupersoner gjordes genom Samhall, Arbetsförmedlingen och intresseorganisationer samt facklig organisation. Via Samhall rekryterades personer genom kontakt på central nivå inom organisationen som kontaktade Samhalls olika marknadsområden och chefer för att förmedla information och förfrågningar om deltagande i studien. Denna strategi resulterade i totalt nio intervjupersoner från två olika geografiska områden i Sverige.

Via Arbetsförmedlingen skickades informations- och samtyckesbrev per post till 300 personer med pågående lönebidragsanställning, vilket resulterade i fyra intervjupersoner. Via intresseorganisationer samt facklig organisation kontaktades relevanta föreningar som hjälpte till att sprida information om studien genom sina informationskanaler. Denna rekrytering resulterade i totalt 13 intervjuer: 12 med personer i lönebidragsanställning och en person med Samhallanställning.

I samband med rekryteringen fick potentiella deltagare ett skriftligt informationsbrev om studien samt en samtyckeblankett. Informationsbrevet beskrev syftet med studien och att deltagande var frivilligt. Personer som lämnade skriftligt samtycke till att delta kontaktades därefter av forskargruppen för att boka intervju.

Detta är en kvalitativ studie vars syfte varit att belysa upplevelser av vägen till och situationen i subventionerade anställningar. I och med studiens karaktär och urvalet är resultaten inte generaliserbara till gruppen som helhet, utan ska förstås i första hand som representerande de intervjupersoner som deltagit. Det innebär dock inte att de resultat som framkommer saknar relevans. I stället ligger studiens främsta värde i den fördjupade bild som ges genom upplevelser av hur både anvisning och arbetssituation beskrivs, och hur denna kan förstås i relation till tidigare forskning och teori kring denna typ av arbeten. Ambitionen är att kunna beskriva detta på ett sätt som sätter intervjupersonernas upplevelser i perspektiv.

Ambitionen har varit att fånga variation i intervjupersonernas bakgrund och erfarenheter gällande lönebidrag och Samhall. Avsikten har varit att belysa både

gemensamma drag och skillnader i upplevelser av de subventionerade anställningarna. Intervjupersonerna skiljer sig åt med avseende på exempelvis kön, ålder, typ av funktionsnedsättning och arbetsuppgifter, vilket har möjliggjort en bredare förståelse av subventionerade anställningar utifrån olika bakgrund och livssituationer. Att rekryteringen av intervjupersoner genomfördes via flera kanaler (Samhall, Arbetsförmedlingen samt intresseorganisationer och facklig organisation) kan ses som en styrka i strävan att nå personer med olika erfarenheter av subventionerade anställningar och bidra till variation i intervjumaterialet.

Samtidigt är urvalet till kvalitativa studier alltid selektivt. Gruppen med lönebidrag är särskilt heterogen. Även om de individer som intervjuats representerar olika yrken och funktionsnedsättningar utgör de bara en begränsad del av denna omfattande grupp. Andra personer kan ha därför ha andra upplevelser.

Intervjupersonerna från Samhall kom i huvudsak från två olika geografiska platser, vilket begränsar studiens representativitet. Även om Samhall som grupp är något mindre heterogen omfattar den variation både avseende vilka arbetsuppgifter som ska genomföras, och hur arbetsmiljön kan se ut på orter i olika delar av landet. Det är därför möjligt att andra intervjupersoner hade gett en mer positiv eller mer negativ bild av Samhall. En annan begränsning är att inga personer med utländsk bakgrund fanns med i urvalet, vilket annars är en betydande del av Samhalls personal. Ytterligare en möjlig begränsning är att rekryteringen av intervjupersoner genom Samhall, intresseorganisationer och facklig organisation kan ha medfört en potentiell ”risk” för att de som har de mest uttalade positiva eller negativa erfarenheterna av lönebidrag eller Samhall är de som valt att delta i studien.

3.2 Datainsamling och analys

Intervjuerna baserades på en intervjuguide med fördjupade frågor och teman som rörde intervjupersonernas livssituation, Arbetsförmedlingens roll och insatser, samt deras upplevelser av lönebidragsanställningar/Samhall med fokus på anställningsförhållanden och arbetssituation. Vidare innehöll intervjuguiden frågor om upplevelser av utmaningar och möjligheter att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Intervjuerna genomfördes mellan hösten 2022 och våren 2023, antingen digitalt via dator eller per telefon. Samtliga intervjuer spelades in och varade mellan cirka 20 minuter och 1 timme och 19 minuter. Intervjumaterialet har sedan transkriberats och vissa mindre språkliga justeringar har gjorts för att öka läsbarheten. Samtliga intervjuer genomfördes av samma person (Ida Seing).

Intervjuerna analyserades med en kvalitativ innehållsanalys med hjälp av programmet NVivo. Intervjuer med anställda på Samhall och anställda genom lönebidrag lästes och analyserades separat för att synliggöra skillnader och likheter mellan anställningarna (lönebidrag och Samhall). Analysen präglades av en induktiv ansats genom att tolkningar av intervjumaterialet inte utgick från ett teoretiskt ramverk/perspektiv. Analysen genomfördes i flera steg. Först lästes samtliga transkriptioner noggrant igenom för att få en helhetsbild av intervju-materialet och i detta skede togs anteckningar över initiala intryck och mönster i materialet. I nästa steg kodades materialet i NVivo. Koderna utgick både från studiens frågeställningar och från teman som framträdde i materialet. Koderna grupperades sedan i bredare kategorier och teman som fångade centrala aspekter av intervjupersonernas erfarenheter som vägarna in i lönebidrag/ Samhall, möten med Arbetsförmedlingen, arbetssituationen och tankar kring övergång till den reguljära arbetsmarknaden.

3.3 Etiska överväganden

Studien är godkänd av Etikprövningsmyndigheten (dnr 2022-02554-01). Deltagandet har varit frivilligt och baserat på informerat samtycke där samtliga intervjupersoner fick information om studiens syfte, upplägg och möjligheten att avbryta sitt deltagande när som helst utan att behöva uppge varför. Intervjuerna har avidentifierats och hanterats konfidentiellt. Citat redovisas på ett sätt som gör att ingen enskild person kan kännas igen. Eftersom intervjupersonerna tillhör en grupp som kan befinna sig i en utsatt situation var vi noga med att skapa ett tryggt samtalsklimat under intervjuerna och att vara lyhörda för deras behov och förutsättningar. Forskargruppen har tidigare erfarenhet av att intervjua personer i utsatta situationer.

4 Resultat

Studiens resultat presenteras utifrån den kategorisering som gjordes i analysen och bygger på tre olika faser: vägen till subventionerad anställning, arbetssituationen i subventionerade anställningar, samt tankar om övergång till den reguljära arbetsmarknaden. Resultaten presenteras separat för lönebidrag- och Samhallanställda, för att tydliggöra dessa gruppers olika upplevelser och erfarenheter. I diskussionen behandlas dessa resultat tillsammans.

Över lag visar resultaten att lönebidrags- och Samhallanställningar spelar en viktig roll för individerna genom att bidra till ekonomisk, arbetsmässig och social trygghet och stabilitet. Ofta speglar intervjupersonernas berättelser *ett före och ett efter* den subventionerade anställningen. Berättelserna kontrasteras ofta

med den svåra livssituation intervjupersoner hade innan anställningarna som på olika sätt präglades av instabilitet och osäkerhet i kontakter med välfärdsaktörer, arbetslöshet samt ekonomiska- och hälsorelaterade svårigheter.

4.1 Vägen till subventionerad anställning – livssituationen och välfärdsrelationer

4.1.1 Lönebidrag

Ett genomgående mönster i intervjumaterialet är att personer med lönebidrag tidigare upplevt svårigheter i arbetslivet, och att vägen via diagnos till lönebidrag har varit betydelsefull för att få extra stöd i att hitta ett arbete. Intervjupersonerna utgör en heterogen grupp med olika bakgrund, livserfarenheter och funktionsnedsättningar. Många har tidigare haft anställningar på den reguljära arbetsmarknaden, både under kortare och längre perioder, inom yrken som lastbilschaufför, städare, återvinningsarbetare, telefonförsäljare, lärare, handläggare vid myndigheter, samt inom industri och vård. Några har även arbetat på Samhall. Flera av intervjupersonerna har en bakgrund som präglas av försök att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden och berättar om svårigheter att få och behålla anställningar.

Jag kunde söka tio, tjugo jobb och jag fick nej på alla dom jobben och det tärde ju på mig. Och Arbetsförmedlingen var ju liksom: Har du sökt jobb, har du sökt jobb? Och jag bara: Ja, jag har sökt jobb men jag har fått nej på alla dom här jobben, vad ska jag göra, jag måste ha ett jobb. (Intervju 11)

ADHD, Asperger, men det fick jag inte på diagnos förrän fyra år sen. Och sen har jag sen drygt 20 år tillbaka också fibromyalgi. Så att jag har kämpat hela mitt vuxna liv för att hitta, ja nån typ av möjlig anställning för det är mycket som påverkar mej. (Intervju 9)

Vad som också är framträdande i intervjumaterialet är intervjupersonernas generella upplevelser av arbetsförhållanden på den reguljära arbetsmarknaden med hög arbetsbelastning och brister i den psykosociala arbetsmiljön. En intervjuperson som tidigare jobbade som städare beskriver sina erfarenheter på följande sätt:

Ett privat städföretag som städade trappor som inte jag trivdes på. [...] dom hade inget [lunchrum] när man skulle äta lunch, då åt dom på nån bensinmack [...] man fick åka iväg och låna toan och såna saker. Man fick vara själv, så det var inget vidare. (Intervju 19)

Några intervjupersoner med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar berättar hur deras funktionsnedsättningar har försvårat möjligheterna att etablera sig på

arbetsmarknaden. Ett återkommande mönster har varit att ”hoppa” mellan olika anställningar. Intervjupersoner som har fått diagnoser i vuxen ålder kan berätta om att det delvis har varit en befrielse eller lättnad genom att de har fått en förklaring till varför de har mött på svårigheter i arbetslivet.

Jag har inte varit på något ställe mer än två år. [...]. Jag får ju aldrig jobb via kontakter för jag har inte liksom förmågan riktigt utan det blir ju att man skickar in ett sånt där CV liksom och så kommer man ”jo jo, men du ser bra och normal ut. Du får jobba här” och så. Och så har jag ju jobbat tills jag har i princip har bränt ut mig och nu måste jag byta jobb. Och så har jag bytt jobb och så börjat om liksom. [...] Jag har ju hoppat mellan jobb hela tiden men jag har ju inte vetat varför heller. Nu vet jag ju varför. (Intervju 25)

Vidare kan intervjupersoner framhålla en historia av svårigheter med sociala interaktioner och anpassning på arbetsplatsen, vilket har lett till missförstånd och konflikter med kollegor. Några beskriver hur detta har resulterat i utstötning på arbetsplatsen:

Alltså min oförmåga att förstå vad andra människor menade, att inte upptäcka eller märka folks ogillande när jag gjorde fel saker, t.ex. som ledde till att jag till slut nästan blev mobbad för att jag, ja, men jag anpassade mej ju inte liksom. Man gjorde sånt som socialt sett inte var liksom okej på dom arbetsplatserna där jag var. (Intervju 12)

Intervjuerna indikerar att en dokumenterad funktionsnedsättning eller diagnos kan vara avgörande för att få tillgång till extra stöd och hjälp från Arbetsförmedlingen. Som en intervjuperson uttrycker det: ”Det finns insatser men man ska komma fram till dom också” (Intervjuperson 5). Intervjupersoner berättar att de, genom sina diagnoser eller funktionsnedsättningar ”på papper” har kunnat få hjälp av Arbetsförmedlingen med att exempelvis träffa en psykolog, och att få praktikplats, SIUS-konsulent och lönebidrag. En formell diagnos kan således fungera som en slags inträdesbiljett till fördjupat och extra arbetsmarknadspolitiska insatser och stöd. För de med dokumenterade diagnoser eller funktionsnedsättningar indikerar intervjumaterialet att vägen till lönebidragsanställning blir rakare och mer oproblematis. Som en intervjuperson uttrycker det:

Jag tror att under dom här åtta åren som jag var sjukskriven, så det finns så otroligt mycket undersökningar och rehabilitering och allt sånt som jag har fått. Jag tror att dom [Arbetsförmedlingen] tyckte att det räckte liksom. (Intervju 1)

För de som inte hade en tydlig diagnos innan mötet med Arbetsförmedlingen eller berättat om den reflekterar intervjumaterialet en längre och mer komplicerad väg till lönebidragsanställningen. Det kan handla om personer som

av olika anledningar inte har berättat om sina diagnoser för Arbetsförmedlingen eller som haft "osynliga" diagnoser eller funktionsnedsättningar som upptäckts i vuxen ålder och i mötet med Arbetsförmedlingen. En intervjuperson berättar att Arbetsförmedlingen efter flera år frågade henne om hon kunde ha medicinska svårigheter som försvårade hennes möjligheter att få jobb. Det resulterade sedan i att hon fick fördjupat stöd och insatser:

Sen hade Arbetsförmedlingen tidigare konstaterat att "ja men det händer ju inte så mycket", för då hade jag varit i Arbetsförmedlingens rulle i ganska många år. Så att till slut då fick jag en ny handläggare och hon frågade väl till slut om en .. "ja men har du sjukhuspapper, för om det är mer som gör att det är svårt med arbete, helt enkelt?" Så då gick det i alla fall att gräva fram min OCD diagnos [tvångssyndrom] i papperen. [...] Och det var inte riktigt någon diskussion som vi hade tagit tidigare, jag hade haft hjälp, jag hade haft en handläggare, jag hade haft en jobbcoach, men komma till det steget att "Oj, vi ska nog ta hänsyn till dom här diagnoserna också" det tog sin lilla tid. (Intervju 5)

En annan intervjuperson har liknande erfarenheter och berättar om hur stöd och hjälp från Arbetsförmedlingen blev bättre när hon väl fick diagnoserna på papper:

Så att det blev, tack och lov, betydligt lättare med Arbetsförmedlingen när jag väl fick dom diagnoserna också på papper, för då förstod dom lite mer vad jag behövde för hjälp, även i den biten, så att säga. (Intervju 9)

Flera intervjupersoner uttrycker kritik mot Arbetsförmedlingens insatser för personer med funktionsnedsättningar. Det finns ett missnöje över att ett stort ansvar läggs på individen själv att besitta kunskap om Arbetsförmedlingens insatser. För att få tillgång till extra stödinsatser krävs det att man är insatt, aktiv och kan tala för sin sak. En intervjuperson uttrycker det på följande sätt:

På Arbetsförmedlingen är dom också bra att stoppa in människor i fack, så här "Ja, men du har funktionsnedsättning, då kanske du i första hand ska hitta en praktik" Men sen kanske man inte får så mycket hjälp att hitta den där praktiken. (Intervju 17)

En annan intervjuperson beskriver att hon önskade att hon hade fått stöd och information om specifika insatser för personer med funktionsnedsättning, som anpassat arbete, tidigare. Hon menar att det är svårt att be om hjälp när man inte vet att insatserna finns:

Jag vet inte riktigt vad Arbetsförmedlingen hade kunnat göra annorlunda tidigare, men med facit i hand så måste det finnas mer information för att inte ens på samhällskunskapen i skolan så tog man upp att "Jo men det kan finnas

två vägar till arbete och det finns något som heter anpassat arbete och det finns nåt som heter konsulent och det finns nåt som heter mera hjälp”. Och då är det väldigt svårt att be om hjälp om man inte ens vet vad som finns och vad man ska be om. (Intervju 5)

Intervjupersonernas väg till ett formellt beslut om lönebidrag varierar och involverar olika parter. Initiativet till lönebidrag kan komma från individen själv, Arbetsförmedlingen, andra välfärdsaktörer (som hälso- och sjukvården och kommuner), arbetsgivarna eller olika parter tillsammans. Intervjuerna reflekterar en bredd – från intervjupersoner som inte vet om att lönebidrag finns från början till de som är väl medvetna om det.

När Arbetsförmedlingen tar initiativ till lönebidrag sker det ofta genom individens dialoger med olika funktioner inom myndigheten som SIUS-konsulenter och arbetspsykologer. Intervjupersoner berättar att Arbetsförmedlingen ibland känner till arbetsgivare som söker personal och tipsar om dessa möjligheter, samt hjälper dem att komma på intervju. Vidare beskriver individer hur de, med hjälp av Arbetsförmedlingen, har fått stöd i att kontakta arbetsgivare, exempelvis genom att ringa upp arbetsgivarna. Följande citat illustrerar hur två personer, genom Arbetsförmedlingen, har fått stöd och hjälp till lönebidragsanställningen.

Det var faktiskt min SIUS-konsulent som fick tips om att det här jobbet sökte folk, så skrev han upp mig för att komma på en intervju. Och då fick jag komma på intervjun och sen tog dom emot mig. Och så fick jag en anställning inom fyra månader, eller tre, ja så det gick ganska fort. (Intervju 19)

En väldigt hjälpsam och bra kille som hjälpte mej till det här arbetet. Han ringde till arbetsgivaren, det var nog väldigt viktigt, för jag hade aldrig kunnat prata för mig själv så pass, det gjorde han, han hade fått det uppdraget från Arbetsförmedlingen. (Intervju 14)

Intervjupersoner som själva har tagit initiativ till lönebidragsanställning beskriver hur de har identifierat arbetsplatser som de tror skulle passa dem och sedan tagit kontakt. De kan ha kommit i kontakt med arbetsgivarna genom sökningar på internet, tidigare praktik, att tidigare ha sökt jobb på arbetsplatserna eller genom vänner och bekanta.

Jag ringde runt lite, jag Googlade, jag tänkte att jag behöver jobba någonstans där det är lite folk [...]. Då ringde jag runt till lite olika [beteckning på typ av arbetsplats] och sen pratade jag med min granne, och då sa han att han kände en [beteckning på typ av arbetsplats] som hade mycket att göra. Och då ringde jag dom, och då sa dom att: ”nej, vi har för mycket att göra [...]” Men vi känner en

annan [beteckning på typ av arbetsplats] som du kanske kan ringa och kolla med”. Och så ringde jag honom och sen fick jag jobb. (Intervju 24)

Sammanfattningsvis visar intervjumaterialet att vägen till en lönebidragsanställning ofta grundas i erfarenheter av svårigheter på den reguljära arbetsmarknaden som svårigheter att få och behålla ett arbete, osäkra anställningar och brister i arbetsmiljön. Vidare framstår diagnosen som avgörande och fungerar många gånger som en inträdesbiljett till Arbetsförmedlingens stöd och insatser. Samtidigt uttrycks kritik mot Arbetsförmedlingens verksamhet för personer med funktionsnedsättningar – att stort ansvar läggs på individen att ha kunskap om insatserna för att få stöd. Vägarna in i en lönebidragsanställning varierar – de kan initieras av individen själv, Arbetsförmedlingen andra välfärdsaktörer eller arbetsgivare.

4.1.2 Samhall

Intervjupersonerna som arbetar på Samhall beskriver en komplex livssituation. Tiden innan anställningen på Samhall beskrivs ofta som svår och komplicerad, präglad av långa perioder av arbetslöshet och sjukskrivning. Förutom funktionsnedsättningar och ohälsa kan de ha haft ekonomiska svårigheter och social problematik som exempelvis missbruk. Den svåra livssituationen innan Samhall kontrasteras ofta mot individens situation idag där flera upplever en större trygghet och stabilare livssituation än tidigare.

Var fast i ganska tungt missbruk i många, många år. Så att det är efter det jag har hamnat hos Samhall, efter diverse andra grejer genom praktiker och grejer genom Socialen. (Intervju 22)

Intervjupersoner berättar att de arbetar på Samhall på grund av skador och ohälsa som har utvecklats från tidigare arbeten, exempelvis stress och utmattning, depression och fysiska skador. De berättar också om funktionsnedsättningar som har funnits sedan barndomen eller utvecklats och aktualiserats i vuxen ålder.

Har jobbat tidigare inom databranschen, som grossist inom databranschen, så jobbade på ett grossistföretag där som jag hade, var lageransvarig och så där. Men under den anställningen så blev jag utbränd, så det där var, det är min historia till varför jag hamnade här [på Samhall] till slut, så att säga. (Intervju 15)

Ett tydligt mönster i materialet är att intervjupersonerna ofta har haft kontakt med flera olika välfärdsaktörer som kommuners socialtjänst, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Intervjupersoner kan beskriva myndighetskontakterna

som svåra och ansträngda präglade av administrativ börda med exempelvis återkommande krav på rapporteringar av antal sökta jobb för att få ersättning. Att bli sjukskriven och arbetslös är också förekommande, och det finns utmaningarna i att behöva omförhandla sin identitet från sjukskriven till arbets-sökande.

Det blev mycket Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och det är ganska jobbigt med dom två. Därför att det ska rapporteras antal sökta jobb varje månad, mellan den första och sjunde varje månad, minns jag att det var, så skulle man rapportera till Försäkringskassan för att få pengar, att man har sökt jobb. Så det är en ganska jobbig procedur att vara arbetslös, det är det, man kan liksom inte koppla av. (Intervju 8)

Intervjupersonerna beskriver en historia av svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Flera uppger att de har haft problem med att bli kallade till anställningsintervjuer samt att få och behålla en anställning. Många har en rad olika anställningar bakom sig, främst inom lågkvalificerade lågstatusyrken som städning, återvinning, industri, lager och restaurang. Dessa jobb har ofta varit tillfälliga. Svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden har gett upphov till känslor av frustration och uppgivenhet hos individerna:

Jag har sökt jättemånga jobb, men jag har aldrig fått någonting. Det har blivit att man har kommit på intervjun, så har det tagit stopp där. Så sen så känner man sig ganska uppgiven när man har varit på 20 intervjuer och det aldrig sker någonting. (Intervju 6)

Jag har haft många olika jobb, sen har jag jobbat på [företag], där var jag i 14 år, så att jag har haft lite olika och variation på jobb. Jag har jobbat i skogen, kört röjsåg, sen har jag jobbat på återvinningen, då lär man sej att sortera sopor och sånt där också. Så jag har testat på lite olika. [...] Men det har bara varit tillfälliga, det är svårt att få fast anställning, det kan ju vara så ibland. (Intervju 7)

Ett annat framträdande mönster är att individerna ofta, innan Samhall, har varit föremål för många olika former av arbetsmarknadspolitiska insatser hos både kommuner och Arbetsförmedlingen. Intervjupersoner beskriver en känsla av att ha "fastnat" i dessa åtgärder innan Samhall aktualiserades. Insatserna har ofta varit individorienterade med fokus på att förändra individernas beteende och strategier för att få ett jobb. Till exempel nämns olika former av jobbsökaraktiviteter som att lära sig skriva CV, personligt brev och nätverksbyggande. Även mer psykologinriktade insatser anges som exempelvis kurser i positivt tänkande, andningstekniker och att stärka ens personlighet. Flera intervju-personer beskriver dessa insatser som meningslösa.

Vi skulle lära oss andningstekniker och vi skulle lära oss att gå in i oss själva och tänka efter och varför vi hade dom här bekymren och så vidare, och så vidare. Och jag kände väl nånstans liksom att ja, men jag har ju gått igenom det här nu. Det är tredje gången jag är inne på en sån här åtgärd och ingenting, det kommer inget bra ur det hela, utan det trampar bara vidare i samma spår och så ut på praktik på olika ställen. Så att nej, det gav mej ingenting alls, gjorde det inte. (Intervju 18)

Intervjuerna visar på olika känslomässiga reaktioner gentemot anvisningen till Samhall som sträcker sig från initialt motstånd och ambivalens till tacksamhet och acceptans. Vad som är gemensamt är att anvisningen till Samhall inte upplevs ha varit ett fritt val utan snarare en nödvändighet för att få en inkomst och ekonomisk stabilitet. För individerna framstår Samhall som den enda realistiska möjligheten för att komma ur en svår livssituation med ekonomisk osäkerhet och arbetslöshet. En intervjuperson beskriver att hon var tvungen att acceptera anvisningen till Samhall då hon annars skulle förlora sin försörjning.

Om inte jag hade tagit det här, då hade man inte fått nånting, för då hade du ju inte fått nånting från Soc heller, och man kan inte leva på 0 kronor, man behöver en inkomst, då var jag tvungen att tänka om. [...] man har inte rätt att säga ifrån. Det var det hon sa, min SIUS-konsulent att ”Då får du ingenting från Socialen heller” Så jag var tvungen att tacka ja till det här. (Intervju 7)

I samma intervju beskriver intervjupersonen hur SIUS-konsulenten på Arbetsförmedlingen försökte övertyga henne om fördelarna med att börja på Samhall genom att formulera anställningen som en andra chans. I grunden var det emellertid ”pengarna” som var anledningen till att börja arbeta på Samhall, det vill säga att få en inkomst.

Det var på Samhall man hade mötet då med SIUS-konsulenten som följde med. Jag ska vara ärlig, jag sa nej först, men då försökte min SIUS att formulera om det, som jag fick en andra chans. [...] det var pengarna jag tänkte på då. (Intervju 7)

En annan person berättar att han var villig att ta vilket jobb som helst så länge det innebar en lön. Trots det negativa stigma som förknippas med Samhall framstod en anställning i företaget som det bästa alternativet då möjligheterna att få ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden var begränsad:

Jag var desperat utan jobb, så jag tänkte att jag tar vad som helst, det spelar inte så stor roll. Jag visste att mina chanser ute på den öppna arbetsmarknaden inte var så där jättestora heller så att komma in på Samhall tänkte jag är bra, det är ju en lön i alla fall. (Intervju 6)

I intervjumaterialet framträder en bild av att Samhall fortfarande bär på en negativ stämpel i samhället. Det finns intervjupersoner som upplever att arbetet på Samhall förknippas med att vara ”annorlunda” eller avvikande på ett sätt som ofta anses negativt av allmänheten och att det kan kännas ”pinsamt” att säga att man arbetar på Samhall. Denna uppfattning kan leda till känslor av stigmatisering. En intervjuperson uppger att han ogärna använder Samhallkläder på fritiden eller berättar för andra att han jobbar på inom företaget.

Man går inte gärna runt i Samhallkläder på fritiden, det är en viss skam faktiskt som lever kvar än idag. [...] det är lite pinsamt att säga att man jobbar på Samhall. Reaktionerna när folk frågar ”vad gör du?”, ”Jag jobbar på Samhall” så får man typ en sån här ”Hm”. Dom tror ju att man är utvecklingsstörd. Så den stämpeln lever kvar fortfarande, tyvärr. (Intervju 6)

Emellertid framkommer det också att individer kan omvärdera sin syn på Samhall när de väl börjar arbeta där och hur deras initiala kritiska och ifrågasättande uppfattning har förändrats till att bli mer positiv. Intervjupersoner menar att allmänheten ofta har förutfattade meningar av Samhall:

Jag ändrade inställning sen, för många har ju förutfattade meningar om Samhall och då tyckte man det var lite pinsamt och jag tror det är fler än jag som tänker så. [...] Dom tror att alla är ”muppar” om man ska säga, att man är knäpp och då drar dom alla över en kam om dom ser att man är ute och åker i bilarna och så där, men så är det ju inte. Och det var därför man inte ville börja när man fick erbjudande om anställning. Men sen får man tänka om. (Intervju 7)

Jag blev jätteglad för jobbintervju, men sen vad jag visste om Samhall, det var väl inte så mycket, jag trodde bara dom hade städare och Samhall var Samhall liksom. Så jag hade väl kanske inte den bästa bilden av det [...]. Men jag var på intervjun och det funkade jättebra, och sen fick jag väldigt mycket information som ändrade min bild av Samhall. (Intervju 22)

Enligt Arbetsförmedlingens riktlinjer ska Samhall vara sista insatsen när alla andra åtgärder är uttömda. Detta reflekteras delvis i materialet. Flera personer beskriver en lång och utdragen process där Samhall blev aktuellt först efter att de hade varit inskrivna på Arbetsförmedlingen under flera år. Dessa individer berättar om hur de genomgått olika insatser som de upplevde som meningslösa och som inte ledde till ett arbete. De uttrycker en frustration över att Samhall inte diskuterades tidigare, trots att deras funktionsnedsättningar och svårigheter var uppenbara. För dessa personer upplevdes Samhall som ett välkommet alternativ och en konkret ”lösning” på den osäkerhet och instabilitet som präglade deras tid i arbetslöshet och tidigare livssituation. En intervjuperson beskriver sin väg till Samhall som en långdragen process:

Det tog extremt lång tid innan det ens [...] pratades om [Samhall]. Då hade jag ändå varit inskriven på Arbetsförmedlingen i väldigt många år och haft väldigt mycket hälsoproblem. [...]. Men det tog ändå flera år innan det ens vart aktuellt att nämna Samhall. (Intervju 13)

Det finns dock också personer i intervjumaterialet som framhåller att anvisningen kom relativt snabbt för dem och beskriver processen som förhållandevis enkel och odramatisk.

Jag fick bara ett mail från Arbetsförmedlingen att jag skulle infinna mig på Samhall i [namnet på orten], deras kontor där. Så att det var ingenting, och jag hade inte speciellt mycket kontakt med min handläggare på Arbetsförmedlingen överhuvudtaget. (Intervju 22)

En person berättar hur hon träffade en arbetsförmedlare som frågade om hon hade en funktionshinderkod:

Efter två veckor så träffade jag en arbetsförmedlare och vi satt och pratade. Och då tittade hon på mej: ”Visst har du kod”, säger hon. ”Ja, sa jag [...] ”ja, jag har kod”. ”Ja, men”, sa hon, ”Samhall här i [namnet på staden] söker personal, är du intresserad?” ”Jaa” [...] Så två veckor senare träffade jag han som är min chef idag. (Intervju 18)

En person som fått sin sjukpenning indragen av Försäkringskassan och blivit hänvisad till Arbetsförmedlingen beskriver hur Samhall kom på tal förhållandevis snabbt:

Jag blev utförsäkrad [...] Och då fick jag en annan handläggare som hade hand om just folk som hade varit sjukskrivna och så där. Och det var ganska snart efter jag träffade henne som det kom på tal det här med Samhall, så det var nästan från första början. (Intervju 15)

Sammanfattningsvis framträder olika erfarenheter av vägen till Samhall. För vissa intervjupersoner är anställningen en följd av långvarig arbetslöshet, sjuk-skrivning och insatser som inte lett vidare, och Samhall upplevs då som det enda alternativet för att få en inkomst och ekonomisk stabilitet. För andra aktualiseras Samhall tidigare i kontakten med Arbetsförmedlingen där processen beskrivs som relativt okomplicerad och förenad med en mer positiv inställning till att börja arbeta på Samhall. Samtidigt framkommer att Samhall bär på ett socialt stigma genom intervjupersoner som berättar att deras synsätt på både organisationen och sin anställning har förändrats över tid – från motstånd till acceptans och en positiv inställning.

4.2 I subventionerad anställning – arbetssituationen

4.2.1 Lönebidrag

Intervjupersonerna som har lönebidragsanställningar arbetar på olika typer av arbetsplatser inom offentlig, privat och ideell sektor. De arbetar exempelvis inom handel, lantbruk, service, bygg, utomhus- och trädgårdsskötsel och administration. Några är deltidsanställda och får sjukersättning medan andra arbetar heltid.

De som arbetar inom administration beskriver exempelvis sina arbetsuppgifter som kontorsgöromål som består av att skriva och svara på e-post, hantera register, dokumentation, arkivering och informationshantering. På arbetsplatser inom service och handel berättar anställda om arbetsuppgifter som att laga mat, servera gäster, rensa ogräs, sopa skräp i offentliga miljöer eller arbeta med varuhantering. Vissa individer är anställda i ideella eller intresseorganisationer där de utför både administrativa uppgifter och mer utåtriktade aktiviteter som att möta olika grupper i samhället.

Arbetsvardagen varierar beroende på arbetsplats och arbetsuppgifter men många framhåller att de trivs med sitt arbete och upplever det som meningsfullt. De pekar på arbetsuppgifternas karaktär som en källa till mening och personlig utveckling, samt de sociala aspekterna som arbetsklimatet och kontakten med kollegor och chefer. Även om vissa har bytt arbetsuppgifter eller gått ner i arbetshierarkin, nämns en känsla av tillfredsställelse och uppskattning i den förändrade arbetsrollen. I citaten nedan följer några beskrivningar av arbetsuppgifterna och trivsel:

Kontorsgöromålsaker som man gör på kontor. Skriver brev, mejl, håller rätt på register och letar upp, ja mejlar och hjälper till med Facebook och såna här saker också. Sen är jag även informatör. Så jag åker ut till skolor och andra grupper och informerar om mitt liv och [intresseorganisationen]. Och det tycker jag är mycket givande. (Intervju 20)

Jag tycker att jag trivs väldigt bra [...] i affären. Jag tycker om att expediera kunder, jag tycker det är roligt, jag tycker om att packa upp varor. Jag tycker inte det gör någonting att det är andra arbetsuppgifter [än intervjupersonens tidigare jobb]. (Intervju 14)

Jag lagar mat, jag bakar, tar hand om matgäster, jag är som en värdinna ibland och serverar fika till gamlingar, allt möjligt. [...] Jag har så bra arbetskollor. [...] Dom är trevliga och jag kan ställa hur många frågor som helst och ja, dom är toppen. (Intervju 19)

Intervjupersonerna framhåller i regel positiva erfarenheter av sin arbetssituation och berättar om olika anpassningar som har gjorts på arbetsplatserna för att möta deras behov och funktionsnedsättning. Anpassningarna kan exempelvis bestå av justeringar av arbetstider och scheman samt anpassning av arbetsuppgifter. Intervjupersoner framhåller att de på arbetsplatserna ges möjlighet att arbeta i sin egen takt utifrån sin förmåga. En person som jobbar i en affär berättar exempelvis hur arbetsgivaren har anpassat hennes arbetstider för att undvika hög arbetsbelastning och stress.

Det som förenar intervjupersonernas erfarenheter är att arbetet inte innebär höga prestationskrav eller konkurrens utan att arbetsuppgifter just är anpassade efter deras förutsättningar och funktionsnedsättning. Detta tycks bidra till en känsla av trygghet men också tydlighet i de uppgifter de förväntas utföra. För många innebär lönebidragsanställningen således inte bara ett arbete, utan också en plats där de känner sig värdefulla och delaktiga. Trots att vissa arbetsuppgifter kan vara enkla eller monotona framhåller intervjupersonerna en tacksamhet för att de kan arbeta överhuvudtaget trots sin funktionsnedsättning. Detta kan jämföras med tidigare erfarenheter på den reguljära arbetsmarknaden som, enligt intervjupersoner, kännetecknades av svåra arbetsförhållanden.

Även om vissa beskriver sina nuvarande arbetsuppgifter som monotona och inte särskilt utmanande, framhäver de en känsla av tacksamhet och tillfredsställelse: att vara nöjd utifrån sina förutsättningar. Denna upplevelse kontrasteras mot kraven på den reguljära arbetsmarknaden och den otrygghet och osäkerhet som följer av att ha ett arbete som man inte klarar av, inte passar in på, eller att vara arbetslös och ha dålig ekonomi. En av intervjupersonerna beskriver lättnaden av att inte behöva sträva efter karriärutveckling, vilket gör att arbetet kan upplevas som en trygg plats i stället för en arena för självförverkligande.

Alltså det finns inga karriärstegar och det finns inga utvecklingsmöjligheter och det finns ingenting sådant – för det klarar jag ändå inte av. Och det blir ingen press på att man ska klättra på någon karriärstege, för att det finns ingen. Så det är ett väldigt monotont jobb [...]. Men som sagt, för en frisk människa hade förmodligen tröttnat efter två veckor, men för mig funkar det kanon. (Intervju 24)

Därtill reflekterar intervjumaterialet en slags tacksamhet hos personer att kunna arbeta trots sin funktionsnedsättning. Det är tydligt hur konkurrensen med andra på arbetsplatsen blir mindre än i reguljära arbeten. Många uttrycker en stark känsla av lättnad och uppskattning för att lönebidragsanställningen ger dem möjlighet till ett arbete som fungerar och ger en inkomst. I intervjuerna framkommer således tydligt hur lönebidragsanställningar erbjuder ett skydd mot de krav och förväntningar som ofta präglar den reguljära arbetsmarknaden som hög

stress, tung arbetsbelastning och konkurrens mellan anställda. Många av intervjupersonerna beskriver hur de slipper den press och de sociala förväntningar som kan uppstå i en mer konkurrensutsatt arbetsmiljö. De slipper också andra mer sociala krav och förväntningar från arbetsgivarna, som krav på att vara flexibel, samarbetsvillig, ansvarstagande och utvecklingsinriktad. Många tycks genom detta uppleva en ökad arbetstrivsel och meningsfullhet i arbetet. Lönebidraget skapar stabilitet och en känsla av trygghet både ekonomiskt, arbetsmässigt och socialt. Intervjupersonerna kontrasterar ofta detta med hur deras arbetssituation var innan lönebidragsanställningen på den reguljära arbetsmarknaden.

Så det är första gången i hela mitt vuxna liv som jag har varit på en arbetsplats i mer än tre år och fått det att funka. [...] Den kombinationen av att det är någonting som intresserar mej, det är en arbetsmiljö som passar alla mina tre diagnoser, att det inte är för mycket störande moment, men det är också möjligt att kunna gå undan om det blir för mycket. (Intervju 9)

Jag är mest tacksam att jag kan jobba och att jag får en lön. Alltså, alternativet för mig känns inte så här: jag ska bli, inte vet jag vad man kan bli, men det är inte så att jag kan bli forskare även om jag vill det. För alternativet för mig är inte så här: gå från lönebidrag till att bli forskare. Alternativet för mig är så här: antingen har jag det här jobbet eller också är jag sjukskriven. Och då är jag jävligt glad att ha det här jobbet, för jag har inga riktiga alternativ liksom som funkade för mig. (Intervju 24)

När intervjupersonerna beskriver sina arbetsplatser blir det tydligt att de upplever dem som inkluderande. Det finns en atmosfär av tolerans och acceptans, där de kan vara sig själva utan att behöva ”spela en roll”.

Jag har ju fått så otroligt mycket fina vänner. Jag har ett helt nytt liksom kontaktnät idag med jättefina vänner och vi har roligt och jag kan vara mig själv. Jag behöver liksom inte hymla med vad jag har för svårigheter och så, utan jag får vara precis den jag är. Jätteskönt, för då behöver jag inte lägga någon energi och ork på att liksom spela någon slags roll, utan jag får vara jag. (Intervju 1)

I detta sammanhang lyfter flera intervjupersoner fram positiva relationer med chefer, handledare och kollegor som uppfattas som förstående och stöttande genom att de visar ett genuint intresse för deras arbetssituation och välmående.

Hon har oerhört mycket förståelse för hur det fungerar, hon vill att jag ska orka med precis så mycket som jag orkar och sen ska det inte vara några konstigheter. Och det är oftast så här att kommer det in kunder och hon håller på att plocka upp i hyllan, så frågar hon ”Orkar du?” ”Ja, ja jag orkar ta den här kunden.” Det är aldrig ”Kan du?”, utan ”Orkar du?” (Intervju 9)

Lönebidraget skapar inte bara ekonomisk stabilitet utan bidrar också till en känsla av arbetsmässig och social trygghet. Intervjupersoner berättar om de utmaningar de mötte innan de fick lönebidragsanställningen som ofta var kopplade till funktionsnedsättningar och svårigheter att hitta arbete. De beskriver också hur de under perioder av arbetslöshet eller sjukskrivning hade ekonomiska svårigheter som försvårade deras livssituation. Tacksamheten i relation till att få en regelbunden inkomst och därmed ekonomisk stabilitet är tydlig i intervjuerna. Intervjupersoner berättar att lönebidragsanställningen har varit avgörande för dem för att kunna ”leva” – i termer av att köpa mat och betala hyran.

Jag skrev på papper på en anställning 1 mars 2016. [...] Det kändes skönt, liksom först var det verkligen så här bara: shit, klarar jag det här, eller liksom vad kommer hända? Men sen kändes det framför allt skönt när första lönen kom, kunde handla hem mat ordentligt, liksom jag har aldrig köpt så mycket mat. [...] jag fick mer pengar att röra mig med i fickan. (Intervju 21)

Sammanfattningsvis visar resultaten att intervjupersonerna upplever lönebidragsanställningar som meningsfulla och inkluderande. De framhåller positiva relationer med chefer och kollegor samt betonar betydelsen av att arbetet anpassats efter deras funktionsnedsättningar. Anpassningar av arbetet bidrar till trygghet och delaktighet i kontrast till tidigare erfarenheter av höga krav och osäkerhet på den reguljära arbetsmarknaden. Även om arbetsuppgifterna ibland upplevs som monotona uttrycker intervjupersonerna tacksamhet över att kunna arbeta utifrån sina förutsättningar och för den ekonomiska stabiliteten och trygghet anställningen ger.

4.2.2 Samhall

Intervjumaterialet visar hur arbetsvardagen för anställda inom Samhall varierar beroende på yrkesroll och arbetsuppgifter. Arbetet utförs antingen på kundens arbetsplats eller i Samhalls egna lokaler, och intervjupersonerna jobbar inom olika yrkesroller och områden som industri, verkstad, lokalvård och tvätteri. För de som arbetar inom lokalvård innebär arbetsdagen ofta att åka runt till olika företag och arbetsplatser för att utföra ”städjobb”. Intervjupersonerna framhåller att arbetet vanligtvis innebär att städa på arbetsplatser som livsmedelskedjor och offentliga verksamheter, ofta i samarbete med en eller flera kollegor. En intervju-person som jobbar inom lokalvård berättar:

Jag har ju städjobb. Jag får åka runt på olika ställen så nu är jag i [stad] på [företag] och städar verkstan och sen så tömmer jag soptunnor och såna saker. Det är som vikarie nu i sex veckor och sen nästa vecka har jag ingen aning om vad det blir, det kan bli från dag till dag. Men för det mesta så städar vi butiker

och sånt. [...] för det mesta är man två stycken men just nu är jag själv, vi är väldigt ont om folk nu. (Intervju 6)

En annan intervjuperson som jobbar med lokalvård beskriver sin arbetsdag som ganska regelbunden. En typisk arbetsdag inleds med att hon kommer till arbetsplatsen (Samhalls egna lokaler) en stund innan klockan sju för att fika med arbetskamrater samt packa ihop städmaterial de ska ha med sig. Därefter åker de till sina olika uppdrag där de arbetar i cirka tre timmar per plats. En arbetsdag kan vara uppdelad i olika pass beroende på ställe:

Jag jobbar måndag till fredag mellan sju och kvart över elva, gör jag. Så att jag brukar väl vara på jobbet då vid ja, tjugo i sju, senast kvart i sju på morronen så man hinner ta den där koppen kaffe tillsammans med arbetskamraterna, packa i ordning städmaterial vi ska ha med oss. Sen blir vi utskjutsade dit vi ska städa. Och det tar väl, beroende på vart man är då, runt tre timmar att städa så att då är man tillbaks vid tio. Är man då exempelvis på [företag] ja, då är man tillbaka, då städar man mellan sju och nio på morron. Sen har vi nåt städ då som man har mellan halv tio och halv elva, som jag är delaktig i. Sen har vi städ då även efter lunch, men eftersom jag då slutar till lunch så är inte jag med på dom städen. (Intervju 18)

Inom städ så sker en stor del av arbetet på Samhall ute hos kunder och här framkommer olika erfarenheter. En annan person, som arbetar inom städ/lokalvård beskriver arbetet som ganska självständigt. I regel är de två personer som arbetar tillsammans vid varje ställe.

Jag är ju ganska självgående, det är ingen chef som går och kontrollerar mej på dagarna utan jag sköter det jag ska själv. [...] dom kommer ut ibland och sen går dom ut och kollar och anmärker på vissa saker, ”Det här är du dålig på, det här blir inte godkänt” och såna saker. (Intervju 6)

Intervjupersonen berättar att de inte har så mycket kontakt med kunderna, och att de arbetar i en slags osynlighet – de interagerar inte, utan gör sitt jobb och rör sig sedan vidare. En annan person som jobbar som lokalvårdare på en mindre ort har andra erfarenheter. Hon är ute och städar på en vårdcentral flera gånger i veckan och känner att hon blir uppskattad för det arbete hon gör. Folk känner varandra och hälsar.

För de som arbetar inom tvätterier på Samhall är arbetsuppgifterna annorlunda. Här handlar det om att tvätta och hantera den städutrustning som lokalvårdare inom Samhall använder. Materialet skickas sedan ut till olika platser där Samhall har städuppdrag.

Jag jobbar i tvättstugan nu därför att i och med all städning så måste ju alla moppar tvättas [...]. Så det jag gör nu det är att tvätta dom mopparna och dukarna. Och sen ska dom vikas ihop och läggas i lådor, stora lådor som sen ska skickas till alla olika företag där städning förekommer. [...] Och sen är det folk ifrån Samhall som städar där då. Sen är dom mopparna efter det smutsiga och putsdukarna och då går det en budbil som får dom smutsiga sakerna i bilen och så kör dom hit till tvättstugan, och så ska det tvättas och så går det runt, runt så där. (Intervju 8)

Intervjupersoner inom industrin uppger hur verksamheten och produktionen på Samhall varierar. Verksamheten är inte löpande, och under vissa perioder kan det vara mycket att göra, medan det är lugnare under andra perioder. En person berättar att arbetsbelastningen varierar mellan hög- och lågsäsonger. Till exempel kan det vara mer att göra före semestrar och innan juluppehåll.

Vi har högsäsong på sommaren där vi har jättemycket, och nu på hösten så har vi väldigt mycket mindre och det är inte alltid vi har jobb varje dag här. Då kan man bli flyttad till ett annat ställe dom dagar vi inte har någonting här, där dom har mer behov av hjälp. Och då blir det alltid en fråga: hur känns det, tror du det funkar? Det är inte bara: du ska dit där, och sen är det bra med det. (Intervju 22)

Intervjumaterialet speglar olika förhållningssätt och erfarenheter bland intervjupersonerna gällande deras arbetssituation och anställningsförhållanden på Samhall. Upplevelsen av goda arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse tycks vara kopplad till flera faktorer, som exempelvis arbetsroll (t.ex. teamledare eller vanlig anställd) och arbetsuppgifter (t.ex. städ och verkstad), det geografiska läget (större eller mindre stad) samt chefskapet. Intervjupersonerna framhäver, både generellt och utifrån egna erfarenheter, att dessa aspekter kan ha stor betydelse för deras trivsel på arbetsplatsen och huruvida arbetsförhållandena är goda.

I analysen av intervjumaterialet framkommer hur anställningen på Samhall, i regel, spelar en central och viktig roll för individerna på olika sätt. Framför allt lyfts *anställningstryggheten* fram som en viktig faktor som skapar stabilitet och trygghet i deras liv. Känslan av att inte kunna bli uppsagd och att ha en säker inkomst är något som många framhåller som ovärderlig. Denna upplevelse kan förstås i ljuset av många intervjupersoners tidigare erfarenheter av osäkra anställningar, perioder av arbetslöshet eller att inte ha fått förlängning av sin anställning och blivit uppsagda. För många av intervjupersonerna är den nuvarande livssituationen, med anställning på Samhall och tryggheten i att få en lön varje månad, en stark kontrast till den osäkerhet och instabilitet de tidigare upplevde innan Samhall.

Samhall, det är en väldigt trygg anställning. [...] Samhall kan man inte få sparken från för att det inte finns något att göra, eller så, ja, det är en trygg arbetsplats. Det är mycket förmåner här som inte finns på andra [arbetsplatser], så att säga. (Intervju 22)

Förutom anställningstryggheten och att ha en inkomst framhålls även arbetsförhållandena och arbetsmiljön som positiva, åtminstone i jämförelse med den reguljära arbetsmarknaden. Det lyfts särskilt fram att man har möjlighet att arbeta i sin egen takt, att stressen och tidspressen är lägre, och att prestationskraven inte är lika höga som på en ”vanlig” arbetsplats. En anställd inom lokalvård uttrycker sig på följande sätt:

Men det är väldigt bra arbetsmiljö allmänt, och den uppfattningen fick jag, att det är lugnt, det är liksom avslappnat. Det är inte den här stressen och prestationskraven som det blir på en vanlig arbetsplats, ”nä, men vi ska göra det här och det här på den här tiden” och det stressar mej väldigt mycket. [...] Den biten känner jag inte att det är på Samhall, utan jag får faktiskt ta det i min egen takt. Behöver jag nån anpassning så är det inga problem att få det fixat. (Intervju 13)

Sociala aspekter som möjligheten att vara sig själv, uppleva gemenskap och känna att man har ett sammanhang, är centrala teman när det gäller arbetstrivsel. Att få vara sig själv och känna sig accepterad framhålls som särskilt viktigt. Flera av de intervjuade beskriver en tillåtande atmosfär mellan kollegor på arbetsplatsen. De upplever att ingen dömer dem för den de är, och att deras funktionsnedsättning inte ses som något som behöver diskuteras om inte personen själv väljer att prata om det.

Största skillnaden är väl ändå att det är ingen som tittar snett på mig för att jag sätter mig ner, för att jag har ont och behöver vila kroppen. Det är fullt tillåtet att ha en dag när man kanske inte är tiptopp och kan köra fullt race som man är van att göra. (Intervju 18)

Några av de intervjuade har en roll som ”teamledare” inom Samhall, vilket innebär ett ökat ansvar i arbetet och att utvecklas på Samhall. Det är ansvar i arbetet som intervjupersoner framhåller att de inte har varit vana vid tidigare. Arbetsrollen upplevs som en positiv förändring som har gett ökad självkänsla och stolthet över sig själva.

Liksom att: jaha, ska jag leda, jag som är lite blyg i mig själv, ska jag leda en liten grupp av människor? [...] Ska jag vara en sådan som, ja, men nu bestämmer jag att nu ska du göra det och du ska göra det, och du ska göra det? Hade man frågat mig för 10 år sen då hade jag inte tänkt att ta en sådan här roll annars. (Intervju 23)

Det finns också kritiska röster som lyfter fram problem i arbetsmiljön inom Samhall. Till exempel framhålls ökade vinstkrav, tidspress, orättvisor på arbetsplatsen och hög omsättning av chefer som problem. Flera intervjupersoner vittnar om många chefsbyten och de upplever att de har chefer som inte vill vara kvar.

Ja, det har varit väldig ruljängs på chefer. I alla fall inom städ och service. [...] Dom får väl andra karriärer, dom kommer hit och sen märker dom att det här kanske inte var rätt för dom. Ja, alla såna här mellanchefer, det har varit en jäkla ruljängs på dom. (Intervju 15)

Intervjupersoner beskriver hur vinstkraven på företaget har intensifierats och tydliggjorts vilket har fått en direkt påverkan på de anställda. Fokus har skiftat mot ”kunden framför allt”.

Jag vet inte hur det är med Samhall i andra städer, men för oss då handlar det bara om kunden framför allt. Men vi är inte här för kunden, egentligen, Samhall är till för oss, för att ge oss en meningsfull sysselsättning. Men nu är det ju bara kunden som räknas, vi ska dra in så mycket pengar som bara är möjligt. (Intervju 6)

Flera intervjupersoner beskriver hur arbetsuppgifterna på Samhall har förändrats genom åren på grund av företagets övergång till aktiebolagsform. De anställda upplever att denna förändring ”känns på golvet” på ett negativt sätt. Intervjupersonerna påpekar att det tidigare fanns en större variation av arbetsuppgifter till att idag främst bestå av lokalvård. Två intervjupersoner beskriver utvecklingen på följande sätt:

[Samhall] hade bredare arbetsuppgifter då. Jag jobbade på ett tryckeri genom Samhall, det fanns många flera arbetsområden i första omgången än vad det finns nu. Nu går nästan allting ut på bara städning, trappstädning, lokalstädning, butiksstädning och så, och jag har hållt på med allt detta. (Intervju 8)

Dom har tagit bort vissa arbetsuppgifter. Vi körde ut mat och så där förut. Ja, vi hade matkörning, vi hade inhandling, det fanns en fastighetsavdelning och det har försvunnit. Och nu är det vanligt städ då, trappstäd och trappstädning litegrann, och sen har dom affärer då, och Polisen och dom städar lägenheter åt bostadsföretag här i [namnet på stad]. (Intervju 15)

Vidare framhålls det att de anställda på Samhall har mindre av fysiska funktionsnedsättningar idag än tidigare. Enligt intervjupersonerna så vill Samhall ha anställda som kan utföra fysiskt krävande jobb, och att det var vanligare med fysiska funktionsnedsättningar bland personalen tidigare.

Nu är det inte så längre utan dom sorteras bort i urvalsprocessen för att anställa folk på Samhall. För dom vill ju ha folk som jag som inte har fysiska problem på det sättet utan kan köra skurmaskin, kan putsa fönster och [...] kan va på benen 8 timmar om dagen. Det finns ingen som sitter i rullstol t.ex. som jobbar på Samhall, så var det mer förr tror jag. [...] Dom är väl typ på daglig verksamhet inom kommunen. (Intervju 6)

Den hårdare arbetsmiljön beskrivs också i termer av allt striktare förhållningssätt avseende möjligheter till sjukskrivning och arbetsanpassningar. Detta märks i en minskad förståelse från chefer när man är sjuk.

Jag har pratat med chefen flera gånger om att ”jag klarar inte av att gå och städa i trappor” exempelvis ”för att då ligger jag med huvudvärk som är som migrän”, fast det kommer inte migrän utan det kommer från diskbråcken i nacken. Och då svarar han bara att: ”Ja, men är det saker du inte kan göra då får du sjukskriva dej och vara hemma”. Och jag menar, då tycker inte jag riktigt att man tar hänsyn till problemen som ändå finns hos oss anställda. (Intervju 18)

Även om vissa möjligheter finns till karriär inom Samhall, så kan anställningen också beskrivas som en återvändsgränd genom svårigheten att komma därifrån. Om man söker ett jobb och berättar att man har jobbat på Samhall blir man inte aktuell för andra arbetsgivare:

Om man har tur så kan man bli befordrad till teamledare eller nånting, sen stannar man nog där. Men jag tycker när du hamnar på Samhall så är det väldigt svårt att komma härifrån. Tyvärr är det så när man söker ett jobb och man skriver att man jobbar på Samhall, då blir man bortsorterad ganska omgående. (Intervju 6).

Sammanfattningsvis visar resultaten att arbetssituationen på Samhall präglas av olika erfarenheter och upplevelser. För många innebär anställningen trygghet, gemenskap och möjligheten att arbeta i sin egen takt, i kontrast till tidigare erfarenheter av osäkra jobb och hård press på den reguljära arbetsmarknaden. Anställningstryggheten lyfts fram som särskilt viktig. Samtidigt framkommer kritiska röster som pekar på ökade vinstkrav, tidspress, bristande ledarskap och begränsad variation i arbetsuppgifter där arbetet framförallt består av städ/lokalvård. Sammantaget präglas intervjupersonernas berättelser av en ambivalens, där Samhallanställningen å ena sidan skapar ekonomisk trygghet, stabilitet och tillhörighet, men å andra sidan också upplevs som en arbetsplats med utmanande och i vissa avseenden problematiska arbetsvillkor.

4.3 Efter subventionerad anställning – mot den reguljära arbetsmarknaden

4.3.1 Lönebidrag

Flera intervjupersoner uttrycker att de gärna vill stanna kvar i sina lönebidragsanställningar. De framhåller att de trivs med sitt nuvarande arbete och känner en stark känsla av trygghet och stabilitet. Arbetsmiljön och arbetsuppgifterna är anpassade efter deras funktionsnedsättning, vilket flera menar inte skulle vara möjligt utan lönebidrag. För vissa är det viktigaste att ha ett arbete som fungerar utifrån funktionsnedsättningen.

Jag sitter rätt lugnt i båten, att jag är jävligt nöjd. För att 8 av 10 människor som får min sjukdom jobbar inte alls, och jag jobbar 7 timmar liksom – då kanske man ska vara jävligt nöjd med att ha ett tråkigt jobb som funkade bra. Istället för att gå för fort fram och sträva efter något bättre. (Intervju 24)

Intervjupersoner framhåller hur deras funktionsnedsättning gör det svårt för dem att få ett arbete utan lönebidrag. Den reguljära arbetsmarknaden beskrivs som tuff med höga krav och inte anpassad för personer med olika typer av funktionsnedsättningar.

Man har alltid den tanken [anställning utan lönebidrag], men det är svårt att hitta något annat. Det är svårt för vanligt folk också numera. Och än mer när man har funktionsnedsättning. Vi får se. (Intervju 20)

Vidare framhålls att ekonomin och lönen är en källa till oro och en anledning till att de vill stanna i sin lönebidragsanställning. Alternativet, att söka andra jobb, innebär en osäkerhet som de inte eftersträvar. En intervjuperson säger:

Ja, men då behöver jag få veta tydligt att jag får den anställningen och att jag får pengar. För annars kommer det bara bli orosmoment: vad jag ska leva på? [...] Man vill ju att det ska vara på en plats som funkade bra för en själv liksom. (Intervju 21)

Sammantaget speglar resultaten en upplevelse av att vara nöjd där man är, och att både möjligheterna till och ambitionerna att göra karriär genom ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden är starkt begränsade. Bland de intervjuade är det tydligt att de ser på sig själva som att de befinner sig i arbetsmarknadens marginal, och att de gärna vill få stanna kvar där. Den trygghet de nått efter en längre tids osäkerhet är mera värd än den osäkerhet som en strävan efter karriär skulle medföra. Givet gruppens erfarenheter sedan tidigare tycks dessa begränsade ambitioner vara en form av anpassning till vad som är realistiskt.

4.3.2 Samhall

Ett framträdande tema när det gäller tankar om arbete på den reguljära arbetsmarknaden är den starka viljan att stanna kvar på Samhall. Flera intervjupersoner menar att de vill vara kvar på Samhall eftersom anställningen upplevs ge stabilitet och trygghet både ekonomiskt och socialt. Flera uttrycker en rädsla för att få det sämre om de lämnar Samhall. De kontrasterar ofta sina nuvarande arbets- och livssituationer med de svårigheter de tidigare har mött. För flera tycks det handla om en trygghet som de inte tror att de skulle få på den reguljära arbetsmarknaden som upplevs som exkluderande. Intervjupersoner nämner exempelvis hur ålder, funktionsnedsättning och stämpeln av att ha arbetat på Samhall försvårar deras chanser att få anställning utanför företaget. Rädslor och farhågor inför den reguljära arbetsmarknaden är tydligt närvarande i intervju-materialet, men också att vara nöjd och tacksam för deras nuvarande arbets-situation.

Ja, det är ju Samhalls främsta syfte att hjälpa oss komma ut på så kallade riktiga jobb, men det är som det är med den saken. Vissa lyckas ju, men sen vet jag inte hur mycket Samhall hjälper till, hur mycket dom gör själva. Vi har ju folk som har varit här i 30 som inte kommer härifrån. [...] Jag vet inte varför, jag får lite känslan att dom inte bryr sej om vissa. Ser väl det som hopplösa fall eller nåt, jag vet inte. (Intervju 6)

Vad som också tydligt framgår i intervjumaterialet är att vissa personer ser positivt på de möjligheter till yrkesutveckling och arbetsplatslärande som finns inom Samhall, och att detta i vissa fall också blir ett skäl till varför de inte har några funderingar om att sluta på företaget. Att lämna Samhall upplevs inte som aktuellt eftersom de ser det som mera lockande och realistiskt att stanna för att utvecklas och göra karriär internt.

Jag har faktiskt inte funderat jättemycket på det, jag ser fram emot ett nytt ställe och lära mig hur det funkar och gå upp och bli produktionsledare. Så där går jag upp ett snäpp i att lära, så det ser jag fram emot, det ska bli jätteintressant. Men just nu, jag har inga funderingar på utanför Samhall eller något så. Jag trivs jättebra på mitt jobb och anställning. (Intervju 22)

Det finns också intervjupersoner som både beskriver att de vill ha kvar tryggheten Samhall erbjuder, och samtidigt betonar att det finns en möjlighet att testa på arbete utanför Samhall utan att förlora sin anställning. Detta beskrivs som positivt och är något som ofta tas upp i medarbetarsamtal.

Sammantaget tycks det inom Samhall finnas en möjlighet till karriär och utveckling inom den marginal av arbetsmarknaden som intervjupersonerna befinner sig i. Att röra sig till den reguljära arbetsmarknaden upplevs sällan som

ett realistiskt eller lockande alternativ. Detta kan förstås i ljuset av tidigare erfarenheter av osäkra anställningar, svåra arbetsförhållanden och mötet med välfärdsaktörer.

4.4 Sammanfattande resultat – skillnader och likheter

Resultaten pekar på både gemensamma drag och skillnader i hur lönebidragsanställningar och Samhall upplevs, vad gäller vägen in i anställningarna, arbets-situationen samt synen på övergång till arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Gemensamt för lönebidrag och Samhall är att de i intervjumaterialet ofta aktualiseras efter längre perioder av osäkerhet, präglade av arbetslöshet, sjukskrivning samt återkommande kontakter med olika välfärdsaktörer och insatser. I båda fallen framträder formell funktionsnedsättning och diagnos som viktiga för tillgången till extra arbetsmarknadspolitiskt stöd från Arbetsförmedlingen. Arbetssituationen i de subventionerade anställningarna beskrivs genomgående som tryggare och bättre anpassad än tidigare erfarenheter av reguljärt arbete. Samtidigt upplevs övergången till den reguljära arbetsmarknaden ofta som osäker och avlägsen både för personer i lönebidragsanställningar och Samhall.

I resultaten framträder också skillnader mellan anställningsformerna. Vägen in i Samhall beskrivs oftare som styrd från Arbetsförmedlingen och som något som accepteras för att säkra försörjningen. Lönebidragsanställningar framstår i högre grad som mer frivilliga och kan initieras av både individen själv och andra aktörer. Även arbetssituationen skiljer sig åt. Lönebidragsanställningar kännetecknas oftare av mer varierade arbetsuppgifter, individuella arbetsanpassningar och ett upplevt stöd från kollegor och chefer. Samhall kännetecknas i större utsträckning med fysiskt krävande arbetsuppgifter samt en arbetsmiljö där tidspress och vinstkrav förekommer. Samtidigt framstår anställningstryggheten inom Samhall som särskilt betydelsefull, parallellt med erfarenheter av stigma och begränsade möjligheter att ta sig vidare till den reguljära arbetsmarknaden.

5 Diskussion

Denna studie har undersökt subventionerade anställningar i form av lönebidrag och Samhall för personer med funktionsnedsättning, med utgångspunkt i individernas egna erfarenheter. Fokus har legat på hela omställningsprocessen: från mötet med Arbetsförmedlingen som arbetssökande, till arbetssituationen i de subventionerade anställningarna samt tankar och känslor inför en eventuell övergång till den reguljära arbetsmarknaden.

Övergripande illustrerar resultaten att lönebidrags- och Samhall-anställningarna spelar en viktig roll för individerna genom att bidra till ekonomisk, arbetsmässig och social trygghet och stabilitet. Intervjupersonernas berättelser speglar ett tydligt före och efter den subventionerade anställningen. Dessa berättelser kontrasteras ofta med den svåra livssituation som intervju-personerna hade innan de fick en subventionerad anställning, präglad av instabilitet och osäkerhet i kontakterna med välfärdsaktörer, meningslösa insatser samt ekonomiska och hälsorelaterade svårigheter.

Intervjupersonerna uppger i regel att de trivs bra på sina arbetsplatser. De upplever att de känner sig accepterade och kan vara sig själva. Lönebidrags-anställningarna och skyddat arbete på Samhall tycks fungera som ett skydd från den reguljära arbetsmarknaden och de krav som ställs där som stress, hög arbetsbelastning och sociala krav på att göra karriär, utvecklas och ta ansvar. Många uttrycker en rädsla för den reguljära arbetsmarknaden.

Samtidigt visar resultaten också att det finns kritik. Flera intervjupersoner upplever att arbetsmiljön på Samhall inte alltid är optimal och genom åren har försämrats i och med ett ökande fokus på kunden. Problem som beskrivs handlar om stigmatisering, hård fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Samhall upplevs också ha hög omsättningar på chefer.

Den tacksamhet som många av intervjupersonerna uttrycker över sin subventionerade anställning bör ses i ljuset av alternativet: situationen innan var ofta så pass dålig att tryggheten en subventionerad anställning medför ofta är nog för att uppfattas som en förbättring, även i de fall då arbetsmiljön inte är bra. Tacksamheten handlar om att slippa konkurrera med andra på arbetsmarknaden, att slippa krav på utveckling och karriär, och att få stabilitet i sitt liv. Detta stämmer överens med andra studier som visar att personer i lågstatusyrken, som exempelvis städare, ofta rapporterar relativt hög arbetstillfredsställelse (Léné 2019; Rose 2003; Walters 2005). Enligt dessa studier behöver dessa attityder förstås i relation till individernas tidigare erfarenheter i arbetslivet (Léné 2019; Rose 2003; Walters 2005). En förklaring är att tillfredsställelsen formas i kontrast till tidigare, ännu mer utsatta arbets- och livssituationer där individens förväntningar på vad som är ett ”gott” arbete anpassas till rådande villkor (Léné 2019). I denna litteratur beskrivs det som en paradox: att anställda i lågstatus- och låglönejobb kan uttrycka hög arbetstillfredsställelse trots arbetsvillkor som präglas av låg arbetskvalitet och bristfällig arbetsmiljö.

Sammantaget illustrerar resultaten betydelsen av en subventionerad arbetsmarknad för personer som på grund av funktionsnedsättning inte har möjlighet att konkurrera på den reguljära arbetsmarknaden. Resultaten indikerar på att subventionerade anställningar fyller viktiga funktioner för intervjupersonerna

som är svåra att tillgodose på andra sätt. Detta betyder dock inte att situationen för de som har lönebidrag eller Samhallanställning alltid är god; de problem med arbetsmiljö som framkommer i vissa intervjuer är viktiga att framhålla för att denna typ av arbete inte ska bli en avstjälningsplats dit personer kan slussas och där kraven på en god arbetsmiljö blir lägre.

5.1 Ett meningsfullt arbete?

Subventionerade arbeten är viktiga för intervjupersonerna eftersom det ger dem möjlighet att delta i arbetslivet på ett sätt som är anpassat efter deras förutsättningar. Det blir en väg till försörjning som i kontrast till att leva på ersättningar från trygghetssystem känns mera meningsfulla. Flera av intervjupersonerna betonar hur de aktiviteter och insatser som myndigheter krävt av dem upplevts som meningslösa eller lönlösa. När de fått sin subventionerade anställning slipper de också de myndighetskontakter som flera upplevt som negativa.

Enligt Laaser och Karlsson (2022) är ett arbete meningsfullt om det ger individen autonomi, värdighet och erkännande. Autonomi berör sådant som att ha inflytande över vad som ska göras, hur och när, och med vem. Värdighet handlar om respekt från ledning och kollegor och att inte bara betraktas som ett medel för att nå ledningens mål. Erkännande handlar om att arbetsinsatsen uppmärksammas och ges tillräcklig lön, samt att kunna vara en del av en gemenskap där kollegor uppskattar varandras insatser. Dessa aspekter av meningsfullhet kan vara bättre eller sämre fördelade i olika arbeten, där det är möjligt att ett arbete uppfyller vissa men inte andra delar.

De resultat som vi funnit pekar på att intervjupersonerna ofta upplever en form av meningsfullhet som grundar sig i dessa tre aspekter, när de jämförs med deras tidigare situation. Deras autonomi är högre än i kontakterna med myndigheter, och de får ett större erkännande, både i form av lön och uppskattning. Värdigheten tillgodoses också bättre, eftersom den kränkning som flera beskriver från myndighetskontakter försvunnit. Därtill finns en större värdighet i hur deras funktionsnedsättningar bemöts. Intervjuerna med personer med lönebidrag pekar på att detta diskuteras öppet på ett sätt som möjliggör individuella anpassningar utifrån deras förmågor. Bland de Samhallanställda tycks diagnoser inte diskuteras i samma utsträckning utöver ett konstaterande att alla har dem. Detta är en annan väg mot samma mål – att värdigheten som människa respekteras – även om det kan tänkas att det innebär sämre möjligheter till att anpassa arbetet om diagnoser och funktionsnedsättningar förblir outtalade.

Om den arbetsmiljö som beskrivs i stället ställs emot andra alternativ, som ett gott arbete på den reguljära arbetsmarknaden, framstår intervjupersonernas

berättelser i ett sämre ljus. Flera av intervjupersonerna rapporterar om arbetsmiljöer som är både fysiskt och psykosocialt krävande, och berättelserna pekar också på hur flera av aspekterna av meningsfullhet är bristande. Exempelvis tycks autonomin för Samhallanställda variera, från de som upplever att de har stora möjligheter att själva välja hur deras arbete ska läggas upp och utföras till de som beskriver ett ökat kundfokus som en begränsande faktor för hur de förväntas utföra sitt arbete. Avseende värdighet beskriver vissa att problem finns kring ökad konkurrens och affärsmässighet, vilket ökar risken att de mest ses som enkel och billig arbetskraft för att uppnå organisatoriska mål. Detta återspeglas också med avseende på aspekten erkännande. För personer med lönebidrag är variationen större, och det är svårt att uttala sig generellt om förutsättningarna i dessa arbeten.

Tidigare forskning om Samhall har pekat på att de anställda ofta får ägna sig åt smutsiga jobb, där de skickas till sådana uppgifter som få andra vill utföra och där arbetsmiljön ibland är satt på undantag (se t.ex. Holmqvist 2009). I dessa fall riskerar subventionerade anställningar som lönebidrag och Samhall att bli en exploaterande verksamhet där människor i en utsatt situation används till jobb som anses vara under andras värdighet.

Utifrån ovanstående resonemang är det intressant att resonera om intervjupersonernas ofta uttryckta tacksamhet. Denna handlar i huvudsak om att slippa delta i den reguljära arbetsmarknaden, eller att slippa kontakten med myndigheter. Den är således relativ och ska främst förstås i relation till vad personerna med dessa anställningar *slipper*. Genom att slippa konkurrera med andra om jobb de har liten chans att få blir dessa personers situation tryggare och stabilare. De slipper också krav på karriärutveckling, något flera nämner som positivt. Samtidigt pekar flera på att Samhall blivit en mera konkurrensinriktad organisation, och därför finns en risk för att personer med större funktionsnedsättningar kan exkluderas även från denna arena.

Ett uttalat syfte med subventionerade arbeten är att stärka personers anställningsbarhet på den reguljära arbetsmarknaden. I vårt material blir det dock tydligt att intervjupersonerna gör motstånd mot detta. De ser i stället anställningstryggheten som det absolut viktigaste, eftersom det skapar stabilitet och trygghet.

5.2 Att identifiera sig med ett undantag

Att ha lönebidrag eller arbeta inom Samhall innebär att befinna sig i ett undantag, avseende relationen till arbetsmarknaden och till samhället. Det är en mellanposition som varken är en del av den reguljära arbetsmarknaden med dess krav, konkurrens och karriärhets, eller av välfärdssystemets insatser och byrå-

kratiska bedömningsprocesser. Vi ser i materialet att intervjupersonerna har fått kämpa med sin egen syn på sig själva och på andra när de går från antingen arbetslivet eller från välfärdssystemet, in i den subventionerade anställningen. Samhall uppfattas av flera av intervjupersoner som något stigmatiserande, som något som sätter en stämpel på dem. De är inte helt bekväma med Samhalls logotyp på kläderna eftersom det markerar att de befinner sig i detta undantag. Samtidigt visar resultaten hur intervjupersoner, efter en period av motstånd och osäkerhet, gradvis anpassar sig till sin position. Men när de väl gått igenom sin ”anpassningsprocess” till att vara där de är och vad det kan tänkas medföra både för deras självbild och hur de uppfattar att andra ser dem så tycks lugnet och tacksamheten infinna sig.

Valet att ta jobbet på Samhall beskrivs som ett icke-val. Det är den sista insatsen som, om de inte tackar ja, kan innebära att de förlorar rätten till ersättning eller till annat stöd. Att ha blivit intvingad är alltså en del i denna identitetsprocess. De behöver gå från att betrakta Samhall som ett ställe för andra till att vara en plats för dem. Denna förändring sker därtill utan att de aktivt har fått göra valet, utan slussats dit utan andra alternativ. Det går således att betrakta den tacksamhet och den nöjdhet de beskriver som en slags adaptiv preferens, alltså att de anpassat sina förväntningar och i ljuset av detta väljer att acceptera sakernas tillstånd och till och med betrakta dem som önskvärda. Som resonerats om ovan kan tacksamheten, om den just relateras till ett sämre alternativ, också vara en reflektion av ett önskvärt scenario, även om det inte var vad de hoppats på tidigare. Men det går också att tolka som att deras bild av Samhall var felaktig, att det var bättre än vad de föreställt sig. Det stärks inte minst av att det inte verkar finnas någon stark längtan hos de intervjuade att söka sig bort från Samhall och ut på den öppna arbetsmarknaden. Även om de har förändrat sin självuppfattning och sin bild av Samhall så kvarstår dock omgivningens bild oförändrad. Men nu är det de som representerar den. Att omfamna denna förändring, att bli Samhallsanställd, innebär en utveckling av den egna identiteten, vilket också är en dimension som kan relateras till känslan av meningsfullhet som diskuterats ovan. De känner nu en större delaktighet i samhället och därmed en ökad meningsfullhet, men de gör det från sin undantagsposition.

Det finns också en klassdimension i denna typ av arbeten. Intervjuerna visar att personer med funktionsnedsättningar som är anställda genom lönebidrag eller på Samhall utgör en sårbar grupp med en komplex livssituation. Statistiken visar att personer med funktionsnedsättning oftare arbetar i yrken med lägre formella utbildningskrav (SCB, 2024) samt har större ekonomiska svårigheter än befolkningen i övrigt (Myndigheten för delaktighet 2025), vilket innebär att de

riskerar att ”dubbelstigmatiseras”, både utifrån sin socioekonomi och utifrån sin funktionsnedsättning. Om de därtill hamnar i arbeten med dålig arbetsmiljö behöver de också hantera både sämre villkor och högre risk för diskriminering. Därför är det särskilt viktigt att också uppmärksamma hur denna typ av arbeten ser ut avseende deras arbetsmiljö, meningsfullhet och status.

5.3 Slutsatser

Denna studie visar att subventionerade anställningar i form av lönebidrag och Samhall spelar en betydelsefull roll för personer med funktionsnedsättningar genom att bidra till att skapa ekonomisk trygghet, arbetsmässig och social trygghet och stabilitet. Intervjupersonernas berättelser speglar ofta ett före och ett efter den subventionerade anställningen. Gemensamt för båda anställningsformerna är att de ofta blir aktuella efter längre perioder av osäkerhet, präglade av arbetslöshet, sjukskrivning och återkommande kontakter med olika välfärdsaktörer. I detta sammanhang framstår formell funktionsnedsättning och diagnos som centrala för tillgången till extra arbetsmarknadspolitiskt stöd från Arbetsförmedlingen. Vidare framkommer kritik mot Arbetsförmedlingens verksamhet för personer med funktionsnedsättning – att stort ansvar läggs på individerna själva att besitta kunskap om insatserna för att få hjälp och stöd.

Samtidigt framkommer tydliga skillnader i vägen in i de subventionerade anställningarna. Anvisningen till Samhall upplevs oftare som styrd och tvingande från Arbetsförmedlingen och som något som accepteras för att inte förlora försörjningen, medan lönebidragsanställningar i högre grad upplevs som mer frivilliga och kan initieras via flera olika aktörer.

Även arbetssituationen skiljer sig mellan anställningsformerna. Lönebidragsanställningar framstår ofta som en möjlighet till mer anpassat arbete och meningsfullhet, med varierade arbetsuppgifter, individuella arbetsanpassningar och upplevt stöd från chefer och kollegor. I Samhall framkommer i större utsträckning erfarenheter av problem som tidspress, ökade vinstkrav, bristande arbetsanpassningar och ensidigt arbete. Samtidigt lyfts anställningstryggheten inom Samhall fram som särskilt värdefull och som en viktig motvikt till tidigare erfarenheter av arbetslöshet, osäkra anställningar och svåra arbetsförhållanden på den reguljära arbetsmarknaden.

När det gäller övergången till den reguljära arbetsmarknaden ger intervju-materialet en samstämmig bild av att detta ofta uppfattas som osäkert och svårt att föreställa sig, både bland personer i lönebidragsanställningar och inom Samhall. Den stabilitet som den nuvarande anställningen erbjuder tycks väga tungt, särskilt mot bakgrund av tidigare erfarenheter av arbetslöshet, kontakter med välfärdssystemet och reguljära arbeten.

Samtidigt präglas vägen in i både lönebidragsanställningar och Samhall ofta av långvariga perioder av osäkerhet där individer rör sig mellan olika och återkommande insatser och kontakter med välfärdsaktörer som inte alltid lett vidare till arbete på den reguljära arbetsmarknaden. I detta ljus framstår Samhall och lönebidrag inte enbart som möjligheter utan också som ett slags sista utväg när andra alternativ är uttömda. Den trygghet och stabilitet som anställningarna erbjuder kan därför tolkas både som en styrka och som ett uttryck på brister i dagens arbetsmarknadspolitik där reguljära anställningar i praktiken ofta förblir utom räckhåll.

Resultaten väcker frågor om arbetsmarknadspolitikens övergripande mål att subventionerade anställningar ska föra individer närmare den reguljära arbetsmarknaden. För många intervjupersoner upplevs steget dit som avlägset och den subventionerade anställningen i sig blir slutmålet snarare än ett steg på vägen. Detta kan förstås som en konflikt mellan individens behov av trygghet och arbetsmarknadspolitikens ambition att subventionerade anställningar ska leda vidare till arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Referenser

- Angelov, N. och Eliason, M. (2014a), "Vilka arbetssökande kodalas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen?", Rapport 2014:22, IFAU, Uppsala.
- Angelov, N. och Eliason, M. (2014b), "Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder", Rapport 2014:24, IFAU, Uppsala.
- Arbetsförmedlingen (2023), Årsredovisning 2023, Arbetsförmedlingen, Solna.
- Arbetsförmedlingen (2025a), "Lönebidrag". Hämtad 31 januari 2025 från: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstallningsstod/stod-nar-en-person-har-en-funktionsnedsattning/lonebidrag>.
- Arbetsförmedlingen (2025b), "Jobba inom Samhall". Hämtad 31 januari 2025 från: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/samhall>.
- Calmfors, L., Forslund, A. och Hemström, M. (2004), "The effects of active labour market policies in Sweden: What is the evidence?", i Agell, J., Keen, M.J. och Weichenreider, A.J. (red.), Labor market institutions and public regulation, Cambridge, MA: MIT Press.
- Dagens Arbete (2021), "Sjuka Samhall". Hämtad 17 januari 2024 från: <https://da.se/tema/sjuka-samhall/>.
- Forslund, A., Johansson, P. och Lindqvist, L. (2004), "Employment subsidies – a fast lane from unemployment to work?", Working Paper 2004:18, IFAU, Uppsala.
- Forslund, A. (2018). "Subventionerade anställningar: Avvägningar och empirisk evidens", Rapport 2018:14, IFAU, Uppsala.
- Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.
- Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
- Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen.
- Holmqvist, M. (2009), "Disabled people and dirty work", Disability & Society 24(7):869–882.
- Holmqvist, M. (2013), Samhall: att bli normal i en onormal organisation, Lund: Studentlitteratur.

- Jacobsson, K. och Seing, I. (2013), ”En möjliggörande arbetsmarknadspolitik? Arbetsförmedlingens utredning och klassificering av klienters arbetsförmåga, anställbarhet och funktionshinder”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 19(1):9–24.
- Laaser, K. och Karlsson, J. C. (2022), ”Towards a sociology of meaningful work”, *Work, Employment and Society* 36(5):798–815.
- Léné, A. (2019), ”Job satisfaction and bad jobs: Why are cleaners so happy at work?”, *Work, Employment and Society* 33(4):666–681.
- Myndigheten för delaktighet (2024). ”Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2024: Strategi för systematisk uppföljning av funktionshinderspolitiken”. Nummer 2025:12.
- OECD (2022), ”Disability, work and inclusion: Mainstreaming in all policies and practices”, OECD Publishing: Paris.
- Riksrevisionen (2023a), ”Subventionerade anställningar – att motverka fel i ett system med allvarliga risker”, *RiR* 2023:17.
- Riksrevisionen (2023b) ”Samhalls samhällsuppdrag – styrning och organisation i behov av förändring”, *RiR* 2023:14.
- Riksrevisionen (2025), ”Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning”, *RiR* 2025:20.
- Rose, M. (2003), ”Good deal or bad deal? Job satisfaction in occupations”, *Work, Employment and Society* 17(3):503–530.
- Samhall (2024), 2024 Årsredovisning, Samhall, https://samhall.se/wp-content/uploads/2024/04/Samhall_Arsredovisning_2024.pdf4
- SCB (2024), ”Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023”, https://www.scb.se/contentassets/d5d99b319ecb4bb6a16da34e83ecec23/am0503_2023a01_br_am80br2401.pdf
- Seing, I. (2015), ”A labour market of opportunities? Specialists assess ability to work”, i Garsten, C., Lindvert, J. och Thedvall, R. (red.), *Makeshift work in a changing labour market: The Swedish model in the post-financial crisis era*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Sellerberg, A. M. (2020). *Bidrag för jobb: Arbetsgivares perspektiv på anställningsstöd*, Malmö: Bokbox förlag.

- Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Smith, P. M., och Gignac, M. A. (2023),” The employment quality of persons with disabilities: Findings from a national survey”, *Journal of occupational rehabilitation*, 33(4), 785–795.
- Socialstyrelsen (2022), ”Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning”, Lägerapport.
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2020-3-6686.pdf>
- SOU (2025:29). ”Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete”, Elanders Sverige AB: Stockholm
- Sunnerfjell, J. (2017), ”Funktionshinderkodning: Klienternas perspektiv”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 23(2):67–83.
- Sunnerfjell, J. och Jacobsson, K. (2018),” Governing the unemployable in the neurochemical age? The case of disability coding at the Public Employment Service”, *Subjectivity* 11:303–321.
- Walters, S. (2005),” Making the best of a bad job? Female part-timers’ orientations and attitudes to work”, *Gender, Work and Organization* 12(3):193–216.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se