

”Vi kan och vill arbeta ”

– En undersökning om hur anställda med Aspergers syndrom ser på sina jobb, sin arbetsmiljö och sina behov.

Den här rapporten är ett led i Attentions arbete för att uppmärksamma och förbättra situationen för personer med Aspergers syndrom. Rapporten redogör för en enkätundersökning genomförd i maj och juni 2014 i Arvsfonds-projektet Vagar till jobb.



Innehåll

| | |
|--|----|
| RESULTATET I KORTHET..... | 3 |
| BAKGRUND | 4 |
| GENOMFÖRANDE..... | 4 |
| Typ av arbete..... | 4 |
| Anställningsförhållanden..... | 6 |
| Arbetslöshet | 7 |
| Arbetsplatsen kännedom om diagnosen | 7 |
| Anpassningar och stöd | 7 |
| Tillfredsställelse med arbetet..... | 9 |
| Funktionsnedsättningens inverkan på arbetsuppgifterna | 9 |
| Vad har hjälpt dig att få det arbete du har idag? | 10 |
| Vad är det som gör att ditt arbete fungerar just för dig?..... | 11 |
| BEHOV AV INSATSER – ATTENTIONS FÖRSLAG | 12 |
| Bilaga 1 Enkätfrågor | 13 |
| Bilaga 2 Bakgrundsfakta om målgruppen | 14 |

RESULTATET I KORTHET

Riksförbundet Attention genomförde under maj-juni 2014 en enkät riktad till individer med Aspergers syndrom som har jobb eller en praktikplats. Fokus låg på arbetsmiljön och möjligheten att få stöd. Arbetet är ett led i förbundets arbetsmarknadsprojekt Vägar till jobb.

Enkäten bevarades av 237 personer. Mönstret är tydligt; majoriteten 65 % har inte fått arbetsplatsen anpassad till funktionsnedsättningen, medan 42 % säger att anpassningar skulle behövas. De åtgärder som efterfrågas mest är individuella anpassningar av arbetstider, arbetstempo och förståelse för ojämn arbetsförmåga. Många önskar också ökad tydlighet när det gäller instruktioner i form av scheman och checklistor. Vidare önskas mindre stress och bättre kommunikation, ofta kopplat till ämnet stress. Det är alltså inte (främst) mängden arbetsuppgifter som stressar utan otydligheten i arbetssituationen – har jag gjort rätt, har jag gjort tillräcklig, borde jag gjort något annat? En annan vanligt förekommande önskan avser ljud- och ljusmiljön – önskan om att sitta avskilt, reducerad social samvaro, slippa energislukande avbrott och möjlighet att använda hörlurar.

Enkäten tydliggör vikten av förståelse hos chefer och kollegor. Vet de mer om funktionsnedsättningen är det lättare att ha förståelse för olikheter. Men bara 39 % av de svarande har svarat att samtliga på arbetsplatsen känner till deras diagnos. 15 % säger att ingen på arbetsplatsen vet om diagnosen, med hänvisning till att det skulle skapa fördomar och oönskad särbehandling. Det innebär att man måste dölja något som är en stor del av en själv och som påverkar en på olika sätt. Man kan undra om det viktigaste att smälta in i mängden eller om det viktigaste är att arbetet blir gjort? Måste man vara med på varje fikarast för att bli accepterad?

Av de tillfrågade uttrycker drygt 45 % att de upplever sin funktionsnedsättning som en tillgång i sitt arbete i form av noggrannhet, logik och hyperfokus. Något fler, 54 % anser att den inverkar negativt, inte minst med hänvisning till bristen på anpassningar. 20 % upplever att funktionsnedsättningen inte påverkar deras arbetsförmåga.

Flera nämner att den viktigaste framgångsfaktorn för deras del har varit att både man själv och omgivningen tror på en, att man fått positiv förstärkning på det som gått bra, stöd från samhället och förståelse.

Vår enkät visar att människor med AS kan och vill jobba. En del vill ha monotona och strukturerade arbetsuppgifter andra varierande och kreativa arbetsuppgifter. Om man trivs förefaller handla lika mycket om omgivningen som själva uppgiften. Här kan både arbetsgivare och stödpersoner bli bättre på att vara tydliga med förväntningar, tala klarspråk, lägga upp gemensamma planer och mål som följs upp. Det är bra för alla men extra viktigt för personer med en neuropsykiatrisk diagnos.

Riksförbundet Attention i juli 2014

BAKGRUND

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och deras familjer. Vi företräder personer med egna funktionsnedsättningar, deras anhöriga och personal som möter våra grupper.

Attention har 13 500 medlemmar i 58 lokala föreningar. Bland våra medlemmar finns personer med ADHD, Aspergers syndrom, Tourettes syndrom och tvångssyndrom (OCD), dyslexi, dyskalkuli samt språkstörning.

NPF innebär svårigheter som beror på hur hjärnan fungerar. Orsaken är biologisk och har ingenting med uppfostran eller intelligens att göra. Det är vanligt att personer med NPF har svårt med samspelet med andra människor, uppfatta sammanhang, planera samt inläring och minne. Arten och graden av svårigheter varierar. När de blir så stora att de kraftigt påverkar individens utveckling och möjligheter att fungera i samhället blir de ett funktionshinder.

Genom kontakten med våra medlemmar vet vi att många har svårt att få och behålla ett arbete. Såväl politiker som myndigheter inser också att mer behöver göras. Med denna enkät vill vi uppmärksamma hur personer med egen diagnos ser på sin situation och sina behov.

GENOMFÖRANDE

Arbetsmarknadsenkäten genomfördes under maj-juni 2014. Den bestod av 23 frågor, se bilaga 1. Tillfrågade var personer med diagnosen Aspergers syndrom och hade anställning eller praktik/sysselsättning. Enkäten spreds via Attentions medlemsregister samt genom Attentions Facebook-sida och Twitter. Enkäten låg ute i ca 3 veckor och besvarades av 237 personer.

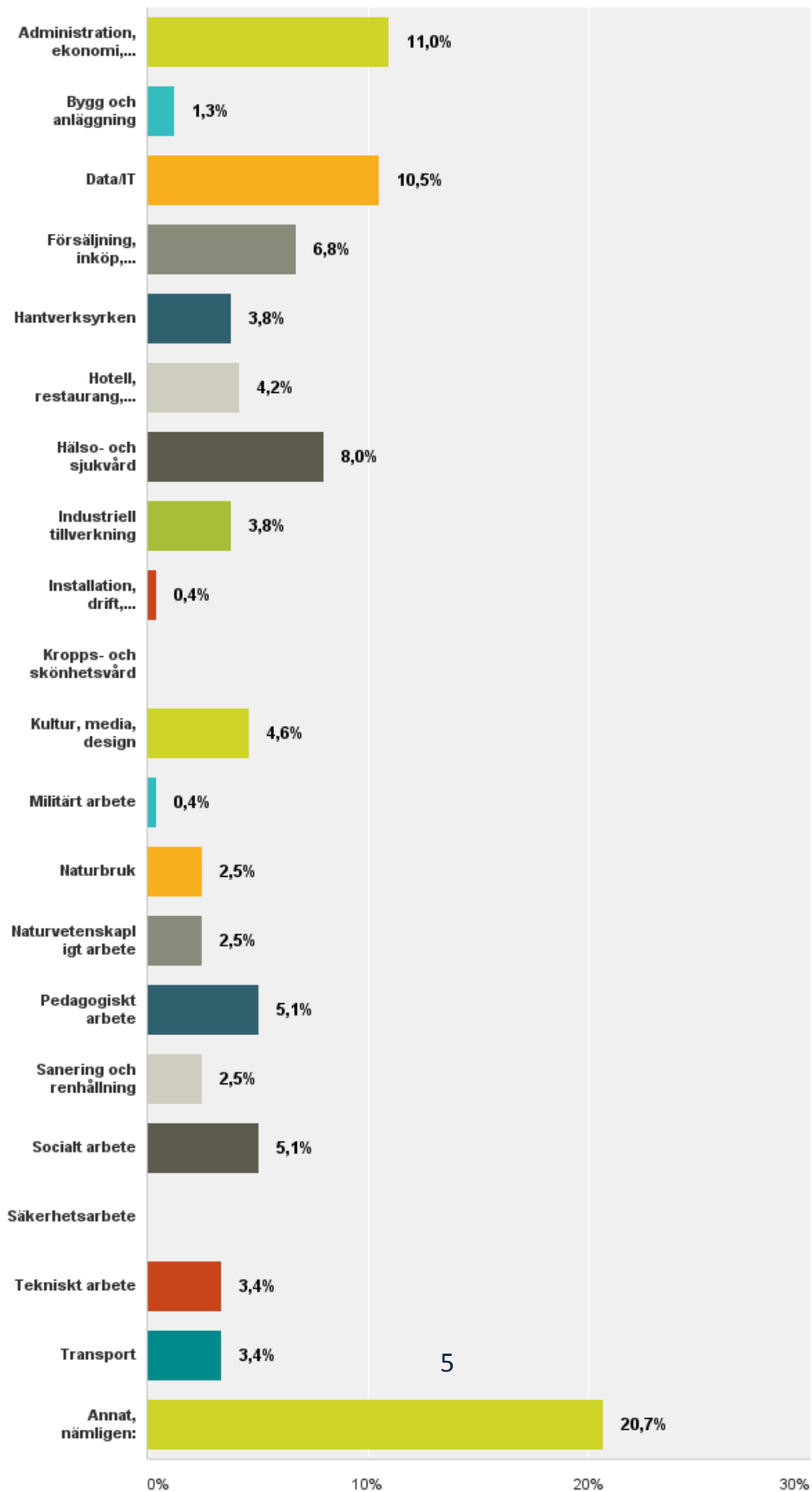
Syftet med enkäten var att ta reda på vad de som svarade ansåg om sitt arbete: om det var meningsfullt, varför de valde det arbetet, vad som varit bidragande faktorer till att arbetet fungerar/inte fungerar, vad de fått för stöd etc. Nedan redovisas en sammanfattning med de vanligast förekommande och tydligast beskrivande exemplen.

Attention har en relativt ung medlemskår, 79 % av de som besvarade enkäten var under 34 år. Mer än hälften hade en eftergymnasial utbildning. 61 % hade anställning på den ordinarie arbetsmarknaden, varav 23 % med lönestöd. 52 % arbetade trekvartstid eller mer. 21 % jobbade halvtid, 11 % kvarttid och resterande andra tider.

Typ av arbete

Vi valde här att använda oss av Arbetsförmedlingens kategorisering. Som framgår av diagrammet nedan så finns de svarande inom de flesta yrkeskategorier. De svarsalternativ som fick flest svaranden var "Administration, ekonomi, juridik", "Data/IT" samt "Hälso- och sjukvård". I frisvaren fanns många olika svar, däribland lagerarbete, hunddagis, lokalvård, bilvård, föreläsare, präst, cafeteria m.m.

Q5 Vad arbetar du med? (Svarsalternativ utifrån Arbetsförmedlingens kategorisering)



Anställningsförhållanden

Anställningstidens längd

| | |
|----------------|------|
| Mindre än 1 år | 37 % |
| 1-2 år | 16 % |
| 2,5 – 5 år | 25 % |
| 5,5 – 10 år | 9 % |
| Mer än 10 år | 13 % |

Vägen till arbetet

| | |
|------------------------------------|------|
| Svarade på platsannons | 14 % |
| Sökte på eget initiativ | 14 % |
| Egna kontakter | 23 % |
| Genomstöd från Af/annan stödinsats | 32 % |
| Annat | 17 % |

Varför valde du ditt arbete?

Här kunde svarande lämna flera svar, om det var flera alternativ som stämde in. Här de vanligaste svarsalternativen:

”arbetsuppgifterna stämde överens med mina intressen”, 43 %

”jag tog det arbete jag kunde få/det som erbjöds”, 34 %

”arbetsuppgiften och arbetsmiljön var anpassade till mina behov”, 27 %

”jag hade rätt utbildning för arbetet”, 27 %

”ledning och kollegor kändes rätt”, 15 %

”organisationens mål och inriktning stämde överens med mina intressen”, 13 %

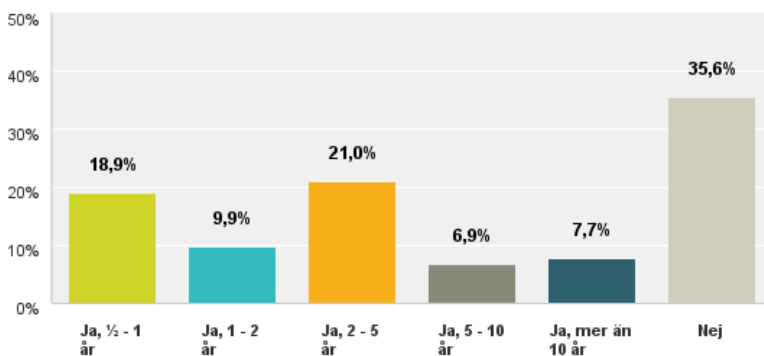
”det var bra resväg till jobbet”, 7 %

”jag fick en bra lön”, 7 %

Av de som även lämnat frisvar finns kommentarer som att det var en slump, blev tvingad till platsen, det var intellektuellt stimulerande arbetsuppgifter, mycket förstående chef, övergång från Samhall, behövde en skyddad arbetssituation, kände kollegorna sedan tidigare, arbetsträning m.m.

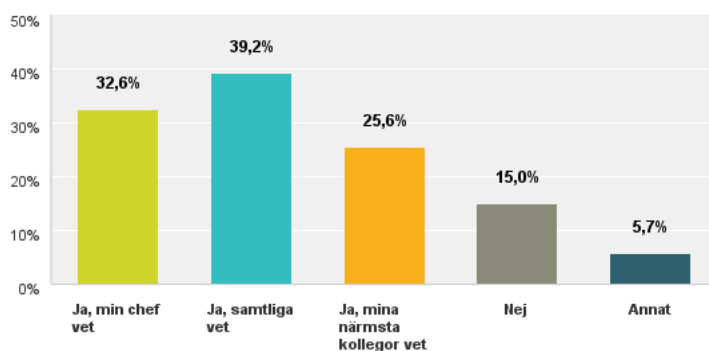
Arbetslöshet

Q9 Har du någon gång varit arbetslös under en längre period (mer än 6 månader)?



Arbetsplatsen kännedom om diagnosen

Q10 Vet din arbetsplats om att du har en funktionsnedsättning? (Välj minst ett alternativ)



Här fanns det möjlighet att svara mer än ett alternativ. Exempelvis svarade många att både chefen och närmsta kollegorna visste men inte alla.

Anpassningar och stöd

Här har 40 % svarat ja och 60 svarat nej. Bland frisvaren nämns följande åtgärder:

- *Extra dataskärmar, får arbeta ostört*
- *Tekniska hjälpmedel, kognitiv mobiltelefon.*
- *Arbetshjälpmedel, som mobil med kamera och påminnelser för att komma ihåg saker.*
- *Kontor i avskildhet, eget fikarum*
- *Scheman, lagom utmaningar, struktur*

- *Anpassning efter min dagsform*
- *Arbeta i egen takt*
- *Inga snabba förändringar*
- *Flexitid, flexibelt schema*
- *Anpassa arbetsuppgifterna för att minimera social kontakt*
- *Distansarbete*
- *Jag gör i min takt och kan gå undan*
- *Jobbar mest hemifrån de tider som passar mig.*
- *Handledning från kollegor, chef, personligt biträde, arbetskonsulent eller kontaktperson*
- *Att gå igenom nya arbetsuppgifter*
- *Får mina uppdrag skriftligt*
- *Kunskap om min diagnos*
- *En trevlig assistent som råder om mig extra mycket.*
- *Öppen kommunikation, alla fel som uppstår rättar vi till tillsammans, arbetstiden är flexibel.*
- *Förstående och bra kollegor som accepterar mig och mina speciella behov och egenheter*

”Min chef är rätt bra stöd och tar hänsyn till mina svårigheter, inte att han exakt vet vad de är, men han visar förståelse när jag berättar och han är lyhörd. Han frågar ofta om det känns okej för mig och verkar vara mån om min hälsa. Sen är han rätt bra att ge mig råd angående min sociala kontakt med kollegor/andra som jag har kontakt med i arbetet.”

På frågan om några anpassningar skulle behöva göras på den nuvarande arbetsplatsen svarar 43 % ja och 57 % svarade nej. De önskade anpassningar är i princip desamma som på förra frågan:

- *Eget rum istället för kontorslandskap.*
- *Mer avskilt rum där det passerar färre personer.*
- *Ljudisolera, slippa kontakter med kunder, arbeta mer tekniskt.*
- *Skulle vilja ha en översyn av de dataprogram jag använder.*
- *Mindre storlek på matsalen, få en lugn plats att sitta på rasten.*
- *Skulle behöva hjälp med redovisning av kvitton, min hjärna stänger bara av.*
- *Reduktion av arbetande timmar dvs. deltid.*
- *Bättre planering utifrån min funktionsnedsättning.*
- *Struktur av arbetsuppgifter och tydliga mål.*
- *Slippa en massa sociala sammanhang.*
- *Mindre stress och mer lugn och ro.*
- *Ge personalen utbildning om funktionsnedsättningen.*
- *Kommunikationen kan förbättras, rakare rör och tydlighet!*
- *Att inte behöva variera mellan olika arbetsplatser.*

- *Bättre handledning.*
- *Tydligare info inför ändringar.*
- *Förståelse för hur jag fungerar, lyssna på vad jag tycker och en medarbetare som hjälper mig istället för stjälp.*
- *Möjlighet att gå ifrån vid behov*

Många uttryckte också svårigheter i att veta vad om behöver anpassas, bara att man vet att det inte fungerar:

- *Vet inte. Jag mår inte bra där men alla tror att jag kan allt så ingen kan förklara för mig hur normala människor är och varför saker inte funkar för mig.*
- *Svårt att själv definiera vad som är en bra anpassning eller inte.*
- *Skulle behöva få hjälp att minska stresspåslag, har svårt att ha koll på tiden, glömmer mina lösenord och inloggningsuppgifter, blir stressad enormt, men vill lyckas behålla jobbet, om det bara går!*

Tillfredsställelse med arbetet

Många är mindre nöjda med sin arbetssituation. På frågan ”är din arbetsplats som du önskar att den ska vara” svarade 22 % nej, inte alls, medan bara 14 % svarade ja, helt och hållet.

Siffrorna för frågan om arbetet är meningsfullt är betydligt bättre. Majoriteten svarar att arbetet är meningsfullt.

Funktionsnedsättningens inverkan på arbetsuppgifterna

45 % svarar att funktionsnedsättningen påverkar möjligheterna att utföra arbetsuppgifterna på ett positivt sätt, medan 54 % säger att de påverkas negativt. 20 % svarar att den inte påverkas alls. Flera svarande kommenterar att de både påverkas positivt och negativt av sin funktionsnedsättning. Detta kan bero både på situation och arbetsuppgift men även på dagsform och varierade sinnesstämningar. Svaren nedan är uppdelade i positiva och negativa konsekvenser.

Exempel på positiva svar:

- *Genom att jag jobbar proaktivt med säkerhetsfrågor så hittar jag potentiella problem långt fortare än personer utan NPF-diagnos.*
- *Jag har nytta av mitt logiska tänkande.*
- *Gör inget att det är enformigt och bra att jag är noggrann och ser detaljer.*
- *Det är en klar fördel att ha den funktionsnedsättning jag har, bra driv.*
- *Min noggrannhet gör att arbetet utförs med perfektion.*
- *Har lätt att kolla på saker vilket för att det är lätt att se vad som behövs göras.*
- *Jag är JÄKLIGT bra på det jag gör!*
- *Förmågan att hyperfokusera är mycket viktig.*

Exempel på negativa svar:

- *Jag ägnar all tid åt att koncentrera mig, så jag missar viktiga uppgifter, har högar med kom-ihåg-lappar.*
- *Vissa dagar behöver jag få vara lite mer ifred och ibland skulle jag behöva vara hemma och vila någon dag eftersom alla möten med människor sliter så på mig.*
- *Jag kan tröttna fort på samma arbetsuppgifter.*
- *Missuppfattar ofta uppgifter och sociala saker.*
- *Oerhört stresskänslig.*
- *Det är svårt att prestera jämnt över tiden periodvis.*
- *Jag fastnar i vissa uppgifter.*
- *Granskar orättvisor och hakar upp mig på saker.*
- *Nej, för det blir oerhört rörigt i mig och lätt att göra fel och glömma saker om det blir stressigt, vilket det ibland blir.*
- *Vill inte kännas vid mitt handikapp vilket gör det svårare.*
- *Både positivt och negativt, mest negativt då jag inte orkar lika mycket som mina arbetskamrater samt att jag har svårt att klara förändringar på arbetet.*

Exempel på hinder är de som redan nämnts; begränsad stresstålighet, svårt med flexibilitet, blir fort trött, svårt med social interaktion, missförstånd, för hög volym, saknas tydliga instruktioner, nedsatt arbetsminne, svårt hitta lagom tempo, har svårt med förändringar, har svårt att arbeta med vissa personer.

Vad har hjälpt dig att få det arbete du har idag?

Svaren på denna frisvarsfråga varierade mycket. Sammanfattat flest svar: kontakter, arbetslivserfarenhet, stöd och utbildning. Många kommenterar att stödet de fått från anhöriga och individer runt omkring en både privat och genom myndigheter har varit till stor hjälp, att alla runt omkring en trodde att man skulle klara det. . Många nämner målmedvetenhet, att man visat framfötterna, att man kämpat hårt. Haft rätt utbildning. Att man fått möjlighet till lönebidrag tack vare diagnosen. Exempel på frisvar:

- *Att tro på mig själv!*
- *Att våga!*
- *Att inte ge upp.*
- *Min egen drivkraft.*
- *Stödet jag fått, familjens stöd och kontakt med chefen.*
- *Utbildning och min intelligens.*
- *Att få anpassade arbetsuppgifter.*
- *Kommunikation.*
- *Strategier.*
- *Att hitta en arbetsplats som går att anpassa och känns bra vid första besöket. Bra arbetsgivare och kollegor.*
- *Att få rätt stöd. Att ha förmågan att "spela" normal trots att priset är att sova 14 timmar/dygn för att ladda batterierna.*

- *Hög IQ och bra betyg*
- *Tur!*

Vad är det som gör att ditt arbete fungerar just för dig?

Många har nämnt att mycket inte fungerar, och att många arbetsplatser inte fungerar alls, vilket har gått att avläsa i tidigare frågor. Genom denna fråga ville vi sammanställa vad som varit drivande faktorer för att det faktiskt fungerar där det fungerar:

- *Har lång erfarenhet. Medvetenhet från chefen om min funktionsnedsättning.*
- *Att jag pressar mig själv för att fungera som jag ska på jobbet.*
- *Kunskap om just mina arbetsuppgifter.*
- *Förstående arbetskamrater.*
- *Otroligt mycket självständighet och att det är intellektuellt stimulerande.*
- *Kan påverka tider och plats helt själv.*
- *Rutiner.*
- *Mitt teknikintresse och fallenhet för logik.*
- *Det finns relativt klara instruktioner.*
- *Att det är anpassat efter mina förutsättningar och jag får träffa likasinnade.*
- *Personliga egenskaper, bred kompetens.*
- *Jag har lätt att lära nytt och är mera noggrann än snabb.*
- *Kompetensen och intresset.*
- *Min AST är en tillgång för många av arbetsuppgifterna. Jag har hamnat på rätt plats!*
- *Arbetsplatsen har kunskap om NPF.*
- *Det har de ramar jag behöver och är tydligt.*
- *Förutsägbara arbetsuppgifter.*
- *Att jag slipper stress och får göra sådan som jag mår bra av.*
- *Att det är anpassat till min nuvarande förmåga.*
- *Kontinuitet.*
- *Att jag kan styra mycket själv.*
- *Det händer saker hela tiden, viktiga arbetsuppgifter.*
- *Tydliga scheman på vad jag ska göra.*
- *Lugn miljö. Jag känner mig trygg.*
- *Har en mycket lyhörd chef som förstår mina svårigheter.*
- *Självständigt men strukturerat. Möjlighet att fråga.*
- *Tillit. Jag får ha fria arbetstider, man litar på att jag gör vad jag ska, jag behöver inte "sitta av någon tid". Jag tvingas inte socialisera. Jag får t.o.m. ha min hund på jobbet, jag hade inte kunnat ha honom annars. Och han är mitt sätt att ta mig ut, träffa folk.*
- *Jag vet att jag är bra på det jag gör, jag vet att det kan hjälpa andra. Jag tror på mig själv och det jag gör.*
- *Jag får hålla på med ett ämne jag gillar.*
- *Nära hemmet och snälla kamrater.*

- *Att jag får möjlighet att utnyttja mina styrkor.*
- *Jag kan anpassa mycket efter mina egna behov. Att veta VILKA dessa behov är har dock tagit många år och stora misstag.*
- *Jag kan jobba mycket natt, jag har många dagars vila mellan passen.*

BEHOV AV INSATSER – ATTENTIONS FÖRSLAG

Attention föreslår följande insatser med stöd av det medlemmarna säger i enkäten.

Förebyggande insatser; fånga upp unga som varken studerar eller arbetar tidigt, använd tiden med aktivitetsersättning aktivt genom möjligheten till skraddarsydd praktik och utbildning. Utgår från att alla kan något, se till möjligheterna mer än hindren. Erbjud en fördjupad inventering av de kunskaper, erfarenheter, talanger och behov den arbetssökande individen har.

Förebyggande insatser; fånga upp unga som varken studerar eller arbetar tidigt och erbjud skraddarsydda, individanpassade praktik- eller utbildningsplatser. Erbjud en fördjupad inventering av de kunskaper, talanger och behov som den arbetssökande har.

Folkbildande, informativa insatser, politiker, ansvariga myndigheter och ideella organisationer bör tillsammans arbeta för att motverka fördomar och begränsande attityderna. Ingen ska av rädsla för att bli diskriminerad behöva vara rädd för att berätta om sin diagnos.

Riktade insatser till arbetsmarknadens parter, chefer och handledare; Arbetsförmedlingen bör få i uppdrag att informera och utbilda arbetsgivare, fackliga företrädare och stödpersonal så att alla får en förståelse för de möjligheter och svårigheter som en AS-diagnos innebär samt vilka stödformer som finns när man anställer personer med funktionsnedsättning.

Verka för fler anpassade arbetsplatser; där kraven på social kompetens inte ses som viktigare än möjligheten att få arbetsuppgifter utförda, där rammar, uppgifter och förutsättningar är tydliga så att så att anställda med AS-diagnos kan arbeta i en välstrukturerad, trygg, anpassad, förstående och stressfri miljö där olikheter bejakas.

Några röster från våra medlemmar visar på vad det kan handla om:

”Låt mig få slippa fikaraster, få jobba med att lösa uppgifter och få saker gjorda, slippa vara social utan någon mening och slippa bli sedd som elak bara för att man inte hittar några bra saker att säga när man ska prata bara för att prata.”

”Det jag önskar mig mest av allt är en arbetsplats utan fördomar med möjlighet att använda mina styrkor.”

Bilaga 1 Enkätfrågor

- Q1 *Hur gammal är du?*
- Q2 *Högsta genomförda utbildningsnivå?*
- Q3 *Vad är din arbetssituation idag?*
- Q4 *Hur stor andel arbetar du?*
- Q5 *Vad arbetar du med? (Svarsalternativ Utifrån Arbetsförmedlingens kategorisering)*
- Q6 *Hur länge har du arbetat på din arbetsplats?*
- Q7 *Hur fick du ditt arbete?*
- Q8 *Varför valde du detta arbete?*
- Q9 *Har du någon gång varit arbetslös under en längre period (mer än 6 månader)?*
- Q10 *Vet din arbetsplats om att du har en funktionsnedsättning?*
- Q11 *Har arbetsplatsen anpassats för dig utifrån din funktionsnedsättning?*
- Q12 *Skulle några anpassningar behöva göras på din nuvarande arbetsplats?*
- Q13 *Finns det något stöd för dig på arbetsplatsen?*
- Q14 *Är din arbetssituation idag så som du önskar att den skall vara?*
- Q15 *Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?*
- Q16 *Upplever du att din funktionsnedsättning påverkar din möjlighet att utföra dina arbetsuppgifter?*
- Q17 *Om ja, hur stor del upplever du att din funktionsnedsättning påverkar din möjlighet att utföra dina arbetsuppgifter?*
- Q18 *Upplever du något hinder i ditt arbete kopplat till din funktionsnedsättning?*
- Q19 *Vad har hjälpt dig att få det arbete du har idag?*
- Q20 *Vad har varit viktigast på din väg ut på arbetsmarknaden?*
- Q21 *Vad är det som gör att ditt arbete fungerar just för dig?*
- Q22 *Vilka arbetsuppgifter passar dig bäst?*
- Q23 *Hur skulle en optimal arbetsplats vara utifrån dina behov?*

Bilaga 2 Bakgrundsfakta om målgruppen

Ålder:

| | |
|----------|------|
| 18-25 år | 18 % |
| 26-35 år | 28 % |
| 36-34 år | 33 % |
| 46-55 år | 15 % |
| 56-65 år | 6 % |

Högsta genomförda utbildningsnivå

| | |
|---------------------------|------|
| Grundskola | 9 % |
| Gymnasium | 38 % |
| Eftergymnasial utbildning | 16 % |
| Högskola mindre än 3 år | 11 % |
| Högskola 3 år eller mer | 26 % |

Dagens arbetsituation

| | |
|---|------|
| Anställd på den ordinarie arbetsmarknaden | 38 % |
| Anställd med lönestöd | 23 % |
| Praktik/annan sysselsättning | 26 % |
| Annat | 13 % |

Bland annat nämns daglig verksamhet, sommarjobb, arbetsträning, egenföretagare, projektanställning, anställning via bemanningsföretag m.m. Några har även svarat sjukskriven, har ingen sysselsättning just nu, förtidspensionär och liknande. Då detta är en kvalitativ enkät och rapport har vi ändå valt att ta med dessa då dessa personer ändå lämnat sina reflektioner på vad som fungerat/inte fungerat för dem.

Sysselsättningsgrad

| | |
|--------------|------|
| Kvartstid | 11 % |
| Halvtid | 21 % |
| Trekvartstid | 18 % |
| Heltid | 34 % |
| Annan tid | 16 % |

Exempel på annan tid är 30 %, 70 %, 9 t/vecka, ökar successivt, anställd på 100 % men sjukskriven 50 % osv.