

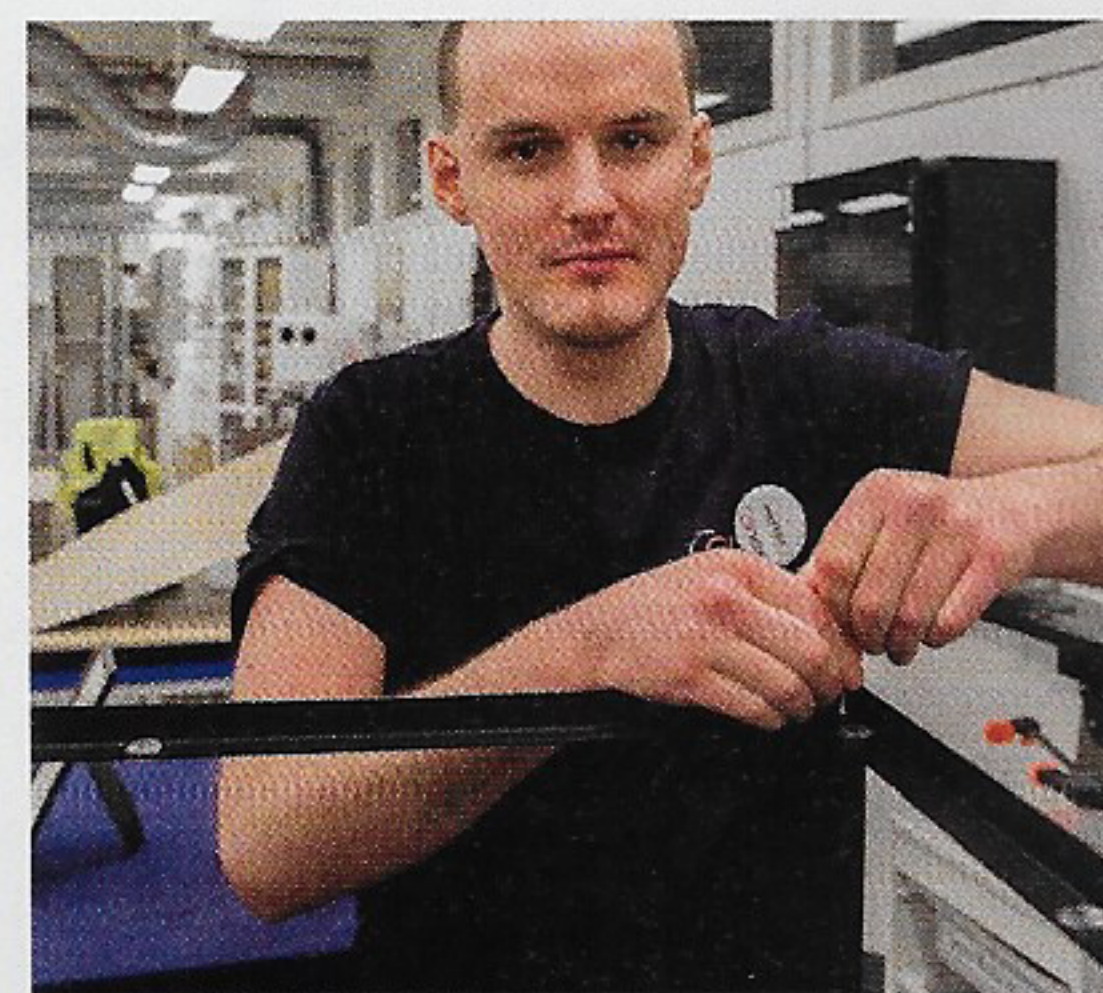


Mångfald är en tillgång på Ikea

■■■ Tolerans för varandras olikheter på arbets-
platsen. Hur uppnår man det? Ett sätt är att väl-
komna en ny kollega till arbetslaget - en person
som har diagnos inom autismspektrat.



Mattias Stenström har diagnosen asperger. Med stöd från Åsa von Dahn och hennes kolleger bidrar han till mångfald och tolerans på Ikea.



Mattias Stenström har fullt upp vid sitt monteringsbord på Recovery på Ikea Kungens kurva. En kund har lämnat tillbaka ett Nyboda soffbord, och på några minuter har Mattias skruvat ihop delarna så att det lite senare kan säljas i varuhusets fyndhörna.



SANNA PERCIVAL

► **Mattias Stenström** är precis som vilken 21-åring som helst. På fritiden spelar han Counter-Strike, går på gym och umgås med sin flickvän, och som oss andra vill han bli accepterad för den han är.

Han ingår i en verksamhet på Ikea som syftar till att bana väg för att personer med asperger och autism ska komma ut i arbetslivet.

Då dessa diagnoser inte syns på utsidan och innebär svårigheter att tolka sociala koder och att hantera plötsliga förändringar, ställs extra höga krav på omgivningen, framför allt vad gäller förståelse och acceptans.

Alla vi människor är ju annorlunda på våra egna vis, men i och med att Mattias Stenström och andra med liknande diagnos sticker ut just i det sociala spelet så krävs lite extra tolerans från kollegernas sida.

För just olikheter.

–Att ha Mattias och andra med liknande diagnos hos oss är en jättevinst. Vi ser inte mångfald som ett problem, utan som en tillgång. Våra medarbetare blir mer accepterande mot varan-

dra, och jag tror även att man tar med sig den öppenheten in i kundmötet, säger Åke Larsson, HR Business Partner på Ikea Kungens kurva.

–Vi vill att man kan möta alla typer av människor med öppenhet, och det här hjälper oss med den kompetensen.

Ikea samarbetar med Conexi för den här arbetslivsförberedande verksamheten, ett företag specialiserat på att hjälpa just dessa personer ut i arbetslivet.

–Vi strävar efter ett hållbart, tryggt och långsiktigt arbetsliv för de här personerna, säger Åsa von Dahn, grundare och vd på Conexi.

Samarbetet innebär att Ikea tillhandahåller arbetsytor för sex arbetstagar med den här diagnosen, och utbildar sina medarbetare i hur autism och asperger kan ta sig uttryck och vilka behov dessa personer ofta har.

Arbetssträningen sker i butik, på lager, restauranger, inom fastighet och på kontor i några månader, eller år i vissa fall, tills de har fått tillräckligt med verktyg och kunskaper om sig

själva för att få en praktikplats med lägre grad av arbetsstöd någon annanstans.

Skälet till att Conexi samarbetar med just Ikea är just det stora utbudet på arbetsuppgifter som finns där. På Ikea finns garanterat uppgifter som passar för varje individ.

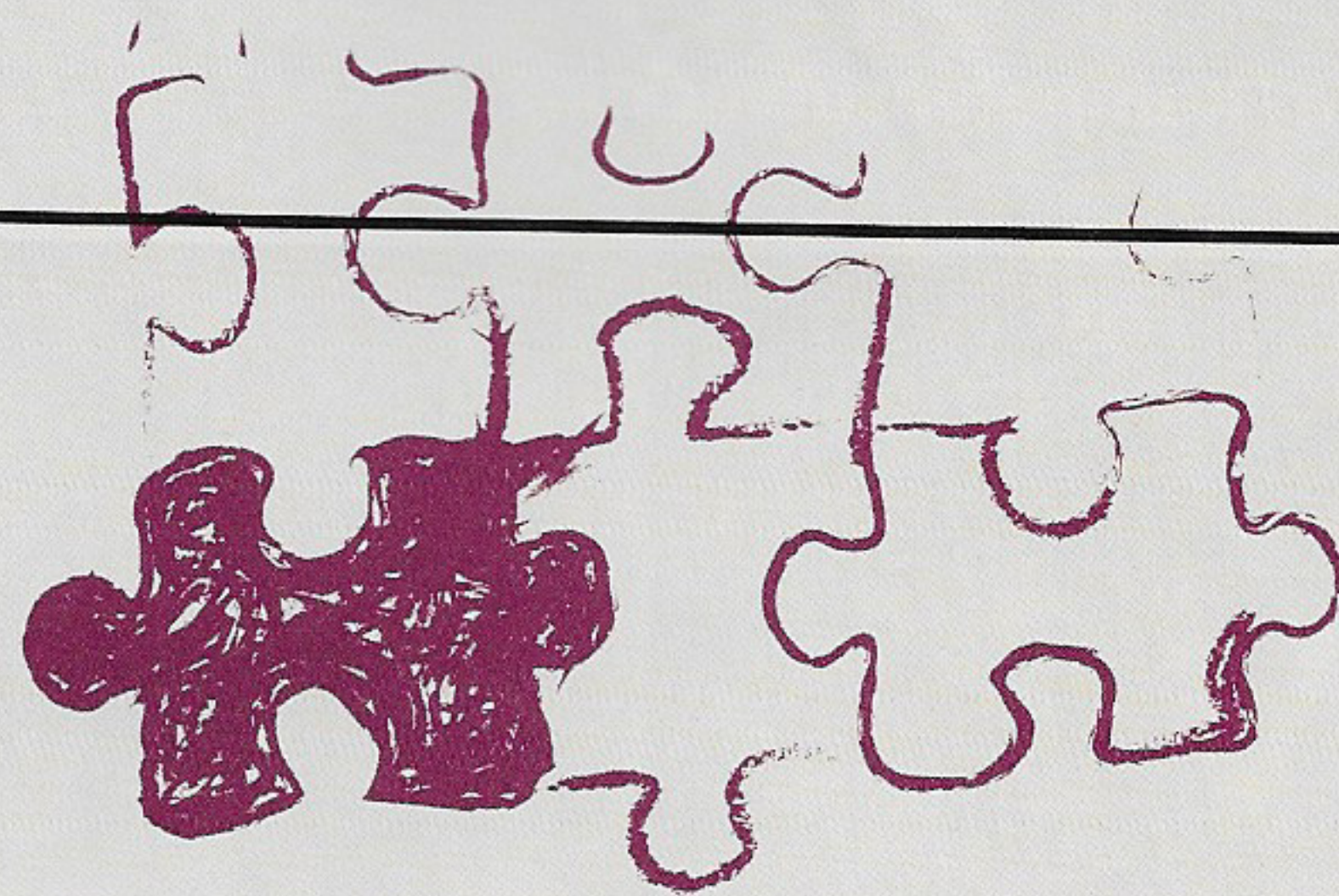
Dealen är att personerna utför riktiga arbetsuppgifter, men utan krav på prestation. Mattias Stenström gillar dock inte ordet "arbetssträning":

–Nej, jag tar det här som en normal arbetsplats, som ett riktigt jobb.

Särskilda arbetsstödjare – finansierade med liknande kommunala budget som de dagverksamheter som existerar utanför näringslivet – är på plats och utvecklar individuella verktyg och strategier som varje person behöver för att fungera bra samt utforskar vilka arbetssituationer som är ideala.

–Vår roll är att vara nyfikna på arbetstagarna, på ett nyanserat sätt. Vi vill hjälpa personen att själv äga kontrollen över sitt arbetsliv, och när vi kommer nära kan vi göra det.

"Det måste finnas en acceptans från början"



Företag som Clas Ohlson, Elgiganten, Preem, Billema, Plantagen och Fastighetstjänst hjälper personer med asperger vidare i arbetslivet efter den inledande arbetsträningen på Ikea. Men är det rätt väg att gå även för ditt företag? Jodå, det finns en hel del fördelar med att inkludera en person inom autismspektrat i arbetsmiljön, precis som Åke Larsson, HR Business Partner på Ikea, uttrycker i reportaget.

Är man van att hantera personer med asperger, då ökar man också sin förmåga att vara öppen mot och hjälpa andra personer som är annorlunda.

– Vi säljer in det här som kompetensutveckling för de företag vi samarbetar med, säger Åsa von Dahn, grundare och

vd på Conexi, som ansvarar för verksamheten på olika Ikea-varuhus och sköter introduktionen och det inledande stödet när arbetstagare går vidare till andra samarbetspartner. Men det finns även saker man bör vara medveten om.

Ni kan inte ställa samma krav som på andra medarbetare.

– Om "Ulla" inte kommer till jobbet, får det inte uppstå irritation från andra medarbetare. Man får lära sig att inte fråga "Vad är det med Ulla?" på samma sätt som man kanske gör med andra medarbetare.

Ni behöver ha ett långsiktigt perspektiv.

– Det är ett åtagande att ta sig an en person med någon form av funktions-

nedsättning. Man kan inte gå in med en attityd av "vi testar och ser hur det går".

Ni behöver anpassa er – men inte för mycket.

– Samarbetet innebär att matcha hur en person fungerar med en arbetsuppgift som redan existerar. Det som kan behövas är mindre anpassningar. Mattias Stenström i reportaget från Ikea har exempelvis ett verktygsskåp som inte delas med andra. Behoven är väldigt individuella.

Personalen behöver vara med på noterna.

– All personal på företaget får information om autismspektrum och vårt arbetssätt, men det måste finnas en grundläggande acceptans från början. ■

– För flera av arbetstagarna har vi exempelvis tagit fram en lång rad checklistor och scheman. Ett exempel är ett schema i omklädningsrummet som talar om för personen när det är dags att tvätta arbetsuniformen. Tillsammans med Mattias har vi också gått igenom frågor som "Var kan jag sätta mig någonstans?", "När är det inte okej att gå ut och röka?", "Vad kan man inte prata om på rasten?", och "Vad bör man inte utelämna om sig själv?".

Mattias Stenström får även löpande frustrationshantering för situationer när det blir "kaos i huvudet", som han själv säger.

– Tidigare sjukanmälde jag mig om jag märkte att jag skulle bli fem minuter sen. Jag upplevde det som att hela min dag sprack, som att allting bara faller, och kände mig otrygg. Den typen av situationer är fortfarande jobbiga, men jag kan stanna kvar i känslan och resonera med mig själv och andra.

Åsa von Dahn, som jobbat med det här sedan 1990-talet, förklarar:

– Om man frågar en person med autism eller asperger vad som gör henne eller honom stressad kan det vara svårt att få ett svar. De kan sällan själva definiera sin stress eller frustration. Det måste man jobba med. Då kan självkänslan i vem man är byggas upp.

Självkänslan stärks också av att göra arbetsuppgifter som är verkliga.

Måndag till fredag kommer Mattias Stenström till jobbet klockan nio, byter om, hämtar vattenflaskan och ställer sig frågan: Vad känner jag för att börja med?

Halva dagen ägnar han sig åt montering av returnerade möbler som ska vidare till fyndhörnan, andra halvan åt att prismärka dem.

Han får välja fritt vilken station han går till först.

– Jag skulle få fnatt om jag bara gjorde en sak hela arbetsdagen.

Med tilläggsdiagnosen adhd blir han snabbt rastlös. Han fattar snabbt, och när något är krångligt frågar han kollegerna om hjälp. Fast ibland försöker han lite för länge på egen hand tills

han helt kör fast. Då kommer frustrationsträningen väl till pass.

– När något tar lång tid går jag iväg och gör något annat ett tag, för att lugna mig. Tidigare kunde jag bara gå hem.

En annan förändring som skett under hans tid på Ikea är att Mattias vant sig vid att hantera folkmassor.

– Tidigare kunde jag knappt sätta mig på en buss med 20–30 personer. Nu går det lättare.

Han tycker det är "wow" att vara omgiven av arbetskamrater som möter honom med öppenhet och värme. I den här miljön känner han sig accepterad för den han är.

– Man blir bättre på något när man vet mer. Intresset för att delta i diskussionerna är gott, säger Cecilia Markelius.

Det viktigaste i att vara ett jämställt bolag är dock inte vad man pratar om utan hur man agerar. Det förpliktar också – att vara normbrytande innebär att man måste bryta de normer man tar avstånd ifrån.

KRISTIAN BORGLUND