

Arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

"Idag anställs ingen som inte är toppidrottsman!"

Therese Lifbom

Filosofie kandidatexamen
Psykologi

Luleå tekniska universitet
Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle

Arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

”Idag anställs ingen som inte är toppidrottsman!”

Therese Lifbom

PSYKOLOGI C
Luleå tekniska universitet
Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle
Teknisk psykologi

Abstract

The purpose of this thesis was to examine the labor market in Boden, Sweden for people with disabilities. The purpose was also to examine whether there is prejudice among the employers in Boden, Sweden against persons with disabilities. Semi-structured interviews were conducted with 11 persons representing the Swedish Public Employment Service, disability organizations, and employers to investigate the labor market potential for people with disabilities in Boden, Sweden. The results show that employers in Boden, Sweden express anxiety of employing people with disabilities in Boden, Sweden. Lack of knowledge about disabilities causes prejudice and stigma against people with disability, which reduces the individual's self esteem and motivation to find a job.

Keywords: disability, disabled, labor market, prejudice, stigma

Sammanfattning

Syftet med detta arbete var att undersöka möjligheterna på arbetsmarknaden i Boden för personer med funktionsnedsättning. Syftet var även att undersöka om det finns fördomar bland arbetsgivarna i Boden mot personer med funktionsnedsättning. Genom kvalitativ metod har 11 semistrukturerade intervjuer genomförts med arbetsförmedlare, handikapporganisationer och arbetsgivare för att utreda hur möjligheterna på arbetsmarknaden ser ut för personer med funktionsnedsättning i Boden. Resultaten visar att arbetsgivarna i Boden uttryckte rädsla för att anställa personer med funktionsnedsättning. Okunskap om funktionsnedsättning orsakar fördomar mot och stigmatisering av personer med funktionsnedsättning i Boden, vilket minskar självkänsla och motivation att söka arbete.

Nyckelord: arbetsmarknad, funktionshinder, funktionsnedsättning, fördomar, stigmatisering

Innehållsförteckning

Inledning	1
Bakgrund.....	1
Arbetsförmedlingen	2
Samhall.....	2
Diskriminering	3
Problemformulering	4
Begreppsdefinition.....	4
Tidigare forskning	5
Samhall.....	5
Fördomar	5
Syfte och frågeställning	6
Teoretisk referensram	7
Möjligheter på arbetsmarknaden	7
Individuella förutsättningar	7
Sociala förutsättningar.....	8
Psykosocial arbetsmiljö.....	8
Fördomar	9
Metod	11
Intervjupersoner	11
Arbetsförmedlingen	11
Handikapporganisationer	11
Arbetsgivare.....	12
Material.....	12
Procedur	13
Avgränsningar.....	14
Databehandling.....	14
Resultat	15
Arbetsförmedlingen	15
Utredning.....	15
Stöd.....	16
Möjligheter på arbetsmarknaden	17
Fördomar	17
Handikapporganisation	18
Arbetsförmedlingen	18
Möjligheter på arbetsmarknaden	19
Fördomar	20
Arbetsgivare.....	21
Arbetsförmedlingen	21
Möjligheter.....	22
Fördomar	23
Diskussion	25
Resultatdiskussion	25
Arbetsmarknaden.....	25
Fördomar	27
Rekommendationer till Arbetsförmedlingen	29
Reliabilitet	30

Validitet	31
Begreppsvaliditet.....	31
Inre validitet	31
Yttre validitet	32
Etik	32
Förslag till framtida forskning.....	33
Referenser	34
Bilaga 1	
Bilaga 2	
Bilaga 3	

Inledning

Drygt 900 000 personer i arbetsför ålder, mellan 16–64 år, hade 2008 någon form av funktionsnedsättning (Statistiska centralbyrån [SCB], 2009). SCB har vartannat år mellan 1996–2008 genomfört statistiska undersökningar om funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden (SCB, 2009). Statistiken visar att arbetslösheten för personer med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga, är nästan dubbelt så hög som arbetslösheten för personer utan funktionsnedsättning. Arbetslösheten för personer med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga, var fjärde kvartalet 2008 9,1% och för personer utan funktionsnedsättning 4,9% (SCB, 2009).

Genom olika åtgärder arbetar Sveriges regering och Förenta Nationerna (FN) aktivt för att förbättra situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Sveriges regering undertecknade 2007 FN:s Konvention om rättigheter för personer med funktionshinder att börja gälla i Sverige den 14 januari 2009 (Regeringskansliet, 2009). FN:s medlemsstater, som har åtagit sig att följa FN:s Konvention om rättigheter för personer med funktionshinder (konventionsstaterna), arbetar för att höja medvetenheten i samhället om funktionsnedsattas kapacitet att bidra till samhällsutvecklingen, bland annat genom att påvisa personernas möjligheter att bidra på arbetsmarknaden. Som konventionsstat har Sverige förbundit sig att främja möjligheten för personer med funktionsnedsättning att få ett arbete och förbjuda alla former av diskriminering mot personer med funktionsnedsättning i alla led i anställningsförfarandet, från rekrytering till rätt att behålla arbetet (Regeringskansliet, 2009).

I FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder framkommer att konventionsstaterna ska främja anställning av personer med funktionsnedsättning både i privat och offentlig sektor, samt att konventionsstaterna genom riktlinjer, positiv särbehandling och stimulansåtgärder kan underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden (Regeringskansliet, 2009).

Bakgrund

Arbetsmarknadsminister Hillevi Engström har konstaterat att personer med funktionsnedsättning har svårt att komma in på arbetsmarknaden på grund av fördomar och bristande kunskap i samhället (Regeringskansliet, 2011a). I regeringens Strategi för genomförande av funktionshinderpolitiken för åren 2011–2016 (Regeringskansliet, 2011b) framgår att bristande kunskap om och nedvärderande attityder särskilt mot personer med psykisk funktionsnedsättning finns i samhället. Att öka kunskapen och minska negativa attityder i samhället mot i huvudsak personer med psykisk funktionsnedsättning är ett mål för Regeringen inför år 2016. Regeringen har gett Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam) att i samarbete med Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH) utarbeta strategier för hur kunskap och attityder mot personer med psykisk funktionsnedsättning ska förbättras i samhället. Enligt Sveriges regering ska kunskapsutveckling inom arbetslivet särskilt prioriteras för att underlätta för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga att komma ut på arbetsmarknaden (Regeringskansliet, 2011b).

Arbetsförmedlingen

En stimulansåtgärd Sveriges regering har startat för att underlätta för personer med funktionsnedsättning är att arbetsmarknadsminister Hillevi Engström den 24 september 2011 gick ut med en uppmaning till Sveriges alla arbetsgivare att anamma Arbetsförmedlingens kampanj ”Se kraften” som inleddes den 25 september 2011 med syfte att fler personer med funktionsnedsättning ska anställas av Sveriges arbetsgivare (Regeringskansliet, 2011c). Kampanjen ”Se kraften” är en uppmaning till arbetsgivarna att i rekryteringsprocessen välkomna personer med funktionsnedsättning och att se till personens kapacitet och personlighet istället för till eventuella hinder. Arbetsgivarna uppmanas vidare att introducera personer med funktionsnedsättning i verksamheten och att ta hänsyn till att personer med funktionsnedsättning kan behöva extra stöd i början av sin anställning. De arbetsgivare som anammat kampanjen ”Se kraften” uppmanas också att sprida kunskap och synliggöra att deras organisation välkomnar personer med funktionsnedsättning för att fler arbetsgivare ska bli intresserade att anställa personer med funktionsnedsättning i organisationen (Arbetsförmedlingen, 2011a).

Arbetsförmedlingen erbjuder stöd till arbetsgivare, som anställer personer med funktionsnedsättning. Arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning kan få bidrag till arbetshjälpmedel och stöd till den anställda personen med funktionsnedsättning i form av en person Arbetsförmedlingen bistår med. Arbetsförmedlingen kan även gå in med ekonomisk kompensation om en annan anställd inom organisationen handleder den anställde och subventionerad lönekostnad eller ekonomisk kompensation för merkostnader, som kan uppstå om den anställde med funktionsnedsättning inte har möjlighet att prestera lika mycket som en person utan funktionsnedsättning eller har högre sjukfrånvaro (Arbetsförmedlingen, 2011b).

Samhall

En annan åtgärd Sverige använder för att underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet är Samhall. Samhall är ett statligt ägt företag, vars uppdrag är att hjälpa personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning till ett arbete. Samhalls verksamhet anpassas till varje persons förutsättningar och syftet är att producera varor och tjänster som efterfrågas i samhället för att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för medarbetarna. Samhalls mål är att, genom att se varje persons möjligheter istället för de hinder som en funktionsnedsättning kan innebära, matcha varje person till rätt uppgift (Samhall, 2011a). För att kunna matcha varje person till rätt uppgift erbjuder Samhall ett brett spektrum av varor och tjänster som produceras till kunder. Samhall erbjuder tjänster inom branscherna handel, fastighet, industri, hotell, restaurang, offentlig verksamhet samt kommunal verksamhet. Samhall har många nöjda kunder, exempelvis Max, ICA och Sodexo (Samhall, 2011b). Genom att matcha varje person till rätt uppgift är Samhalls mål att 6% av Samhalls medarbetare varje år ska lämna Samhall för ett arbete hos en annan arbetsgivare (Samhall, 2011a).

Även Samhall anser att det finns fördomar i samhället och i arbetslivet mot personer med funktionsnedsättning (Samhall, 2011a). Peter Efvergren vid MediaPilot har på uppdrag av Samhall analyserat hur omgivningens fördomar mot Samhall tar sig uttryck i media (Samhall, 2011c). I analysen framkom att Samhalls medarbetare i media skildras som objekt och offer genom att beskrivas i tredje person istället för att citeras eller genom att skildras som personer som inte själva kan tala för sig (Samhall, 2011d). Samhalls medarbetare skildras också i media som hjälplösa och orkeslösa personer. Det förekommer i media att Samhalls medarbetare framställs som oförmögna att lösa problem, exempelvis oförmögna att själva ringa och meddela ansvarig fastighetsskötare att

värmen inte fungerar tillfredsställande i arbetslokalen eller oförmögna att orientera sig i tid och rum (Samhall, 2011e). Det kan också förekomma att Samhalls medarbetare i media framställs som ”för friska”. Detta för att en del journalister förutsätter att Samhall strävar efter att maximera sin vinst och därför anställer ”för friska” personer. Samhall poängterar att många funktionsnedsättningar inte syns utantill och att Samhall tillsammans med Arbetsförmedlingen har ett uppdrag att 40% av de som får anställning på Samhall ska vara personer som anses stå längst bort från arbetsmarknaden. Psykiska funktionsnedsättningar är funktionsnedsättningar som ofta inte syns utantill och som ofta innebär att det är svårt att komma in på arbetsmarknaden (Samhall 2011f). I media förväxlas ofta Samhall som organisation med en institution. Samhall är ett vinstdrivande företag, där personer med funktionsnedsättning, men med arbetsförmåga, ska matchas till ett meningsfullt arbete och inte en institution som skapar sysselsättning i form av terapiarbete för personer som saknar arbetsförmåga. Därför kan Samhall kritiseras för att inte anställa personer med de allra svåraste funktionsnedsättningarna, alltså de som helt saknar arbetsförmåga. Samhalls uppdrag är inte att ta hand om personer med funktionsnedsättning, utan att matcha en persons arbetsförmåga med ett meningsfullt arbete (Samhall, 2011g).

Diskriminering

Enligt Diskrimineringslagen (Svensk författningssamling [SFS], 2008:567) är det förbjudet att diskriminera personer med funktionsnedsättning. Med diskriminering avses i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Skillnaden mellan direkt och indirekt diskriminering är att vid direkt diskriminering behandlas en person med funktionsnedsättning sämre än vad en person utan funktionsnedsättning skulle ha behandlats i en jämförbar situation och vid indirekt diskriminering tillämpas en bestämmelse som framstår som neutral, men som missgynnar en person med funktionsnedsättning. Bestämmelser som indirekt kan missgynna en person med funktionsnedsättning kan undantas som diskrimineringsgrund om bestämmelsen har ett verkligt och berättigat syfte, som till exempel att viss fysisk förmåga krävs för att arbeta som brandman (SFS 2008:567). Vid trakasserier kränks en funktionsnedsatt persons värdighet och vid sexuella trakasserier utsätts en funktionsnedsatt person för kränkningar av sexuell natur. Instruktioner att diskriminera innebär att en person med överordnad ställning, exempelvis en chef, ger en underordnad order om att diskriminera en person med funktionsnedsättning genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier (SFS 2008:567).

Enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är det förbjudet att diskriminera en person med funktionsnedsättning som är anställd, fullgör praktik eller som står till förfogande genom att vara inhyrd av ett annat företag på företaget. Det är även förbjudet att diskriminera en person med funktionsnedsättning som söker arbete eller praktik på företaget (SFS 2008:567). Om företaget genom stöd- eller anpassningsåtgärder, som anses skäligen, kan möjliggöra för en person med funktionsnedsättning att komma i en jämförbar ställning med en person utan funktionsnedsättning anses det även vara diskriminering att inte vidta skäligen stöd- eller anpassningsåtgärder (SFS 2008:567). I förarbeten till Diskrimineringslagen (Regeringens proposition, 2007/08:95) förtydligas att med skäligen stöd- och anpassningsåtgärder avses stödåtgärder, som medför att personer med funktionsnedsättning kommer i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning, utan att det medför orimliga kostnader för arbetsgivaren och för samhället.

Även i Arbetsmiljölagen (Svensk författningssamling [SFS], 1977:1160) anges att arbetsgivare ska ta hänsyn till människors olika förutsättningar att utföra arbetsuppgifter vid planering av arbetet

och i Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Arbetsanpassning och rehabilitering” (Arbetsmiljöverkets författningssamling [AFS], 1994:1) förtydligas att särskild hänsyn ska tas till personer med funktionsnedsättning vid anpassning av arbetsuppgifter. I förarbeten till Diskrimineringslagen (Regeringens proposition, 2007/08:95) medges att det inte alltid är möjligt att anpassa arbetsmiljön efter alla individuella förutsättningar och att det då kan vara lämpligt att erbjuda den anställde andra arbetsuppgifter, men poängterar att denna möjlighet inte får användas istället för att anpassa arbetsmiljön.

Problemformulering

Trots att det i lag är förbjudet att diskriminera personer med funktionsnedsättning (SFS 2008:567) uppger 12% av personer med funktionsnedsättning i arbetsför ålder att de har blivit utsatta för diskriminering i arbetslivet, till exempel att de inte har fått ett jobb de sökt och haft meriter för (SCB, 2009). Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga, är nästan dubbelt så hög som bland personer utan funktionsnedsättning (SCB, 2009). Sveriges regering har konstaterat att fördomar och bristande kunskap ligger bakom de högre arbetslöshetssiffrorna för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga (Regeringskansliet, 2011c). Mot bakgrund av dessa siffror och regeringens kampanjer för att höja medvetenheten om funktionsnedsattas kapacitet är det intressant att utreda hur arbetsgivare i Boden ser på möjligheten att anställa personer med funktionsnedsättning.

Begreppsdefinition

Funktionsnedsättning definieras, enligt Socialstyrelsen (2003, s. 50), som ”problem i kroppsfunktioner i form av en påvisbar avvikelse eller förlust” och funktionshinder definieras som ”en dynamisk interaktion mellan hälsobetingelser (sjukdomar, störningar, skador, trauma etc.) och kontextuella faktorer” (s. 13).

Enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 1 kap. 5§ 4p. definieras funktionshinder som ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”. I detta arbete kommer begreppet funktionsnedsättning att användas enligt Socialstyrelsens (2003) definition, eftersom funktionshinder inte beror på individen, utan på en interaktion mellan funktionsnedsättning och kontextuella faktorer. En person som har en funktionsnedsättning, som innebär att personen sitter i rullstol är inte funktionshindrad förrän han/hon ställs inför en situation där det krävs fungerande ben för att ta sig fram, till exempel att förflytta sig uppför en trappa om hiss inte finns tillgänglig. Funktionshindret beror alltså inte på personen med funktionsnedsättning, utan på omgivningen som sätter upp hinder för personen. I en anpassad omgivning är personen alltså inte funktionshindrad. Begreppet funktionshinder kommer dock att användas i de fall begreppet används i en titel, som t.ex. i FN:s konvention för rättigheter för personer med funktionshinder eller då begreppet används i citat från intervjupersoner.

Enligt Socialstyrelsen (2010) är begreppet handikapp synonymt med begreppet funktionshinder och beskriver en persons funktionsnedsättning i kombination med omgivningsfaktorer som ett hinder för personen. Socialstyrelsen (2010) avråder från att använda begreppet handikapp, då begreppet anses förlegat. Begreppet handikapp kommer i detta arbete att användas när det förekommer i citat och i vedertagna sammansatta ord som i handikapporganisation.

Tidigare forskning

Samhall

King och Berg (2007) utvärderade i en forskningsrapport Samhalls övertagande av städ och tvätt på fem äldreboenden i Gällivare kommun. I King och Bergs (2007) forskningsrapport framkom att det initialt var svårt för Samhalls medarbetare att bli accepterade av vårdpersonalen, vilket till stor del berodde på att vårdpersonalen hade fördomar mot Samhalls medarbetares arbetsförmåga. Försvårande var att vissa av Samhalls medarbetare på de undersökta äldreboendena hade bristande arbetsförmåga på så sätt att de hade svårigheter med att planera arbetet och att arbeta självständigt. Detta medförde att arbetet inte utfördes optimalt och förstärkte fördomarna mot Samhall. Efter det första året hade Samhall lyckats åtgärda de kvalitetsbrister som förstärkte fördomarna mot Samhall och vårdpersonalen var överlag nöjda med Samhalls arbete (King & Berg, 2007).

Stenmark (2007) studerade i en C-uppsats Samhalls metoder för att utveckla medarbetare med funktionsnedsättning. I Stenmarks (2007) arbete framkom att Samhalls medarbetare i Gällivare kände sig stigmatiserade med anledning av att de var anställda av Samhall, som det i omgivningen fanns fördomar mot. Omgivningens fördomar orsakade försämrad arbetsmotivation och självkänsla hos medarbetarna (Stenmark, 2007). I ett examensarbete genomfört av Blylod (2011) framkom att även Samhalls medarbetare i Luleå kände sig kränkta av omgivningens fördomar. Det fanns även medarbetare som kände skam över sin anställning på Samhall (Blylod, 2011).

Under våren 2011 genomfördes ett examensarbete i samarbete med Samhall i vilken undersöktes hur personer med funktionsnedsättning integreras på arbetsplatsen (Jonsson, 2011). Genom kvalitativ metod undersökte Jonsson (2011) hur fem arbetsgivare inom olika branscher hade lyckats integrera personer med funktionsnedsättning, som kommit till företagen genom övergång från Samhall. De arbetsgivare som Jonsson (2011) intervjuade hade alla positiva upplevelser av att anställa personer med funktionsnedsättning. Genom lönebidrag från Arbetsförmedlingen fick arbetsgivarna möjlighet att erbjuda personer med funktionsnedsättning längre introduktionstid, mer handledning och kunde acceptera en långsammare arbetstakt än för de anställda utan funktionsnedsättning (Jonsson, 2011).

Fördomar

I ett experiment genomfört av Liesner och Mills (1999) undersöktes hur en person med fysisk och en med psykisk funktionsnedsättning bemöttes jämfört med en person utan funktionsnedsättning. Experimentet visade att både personen med fysisk funktionsnedsättning och personen med psykisk funktionsnedsättning bemöttes som barn av försökspersonerna med fler använda ord och högre tonfall än personer utan funktionsnedsättning när försökspersonerna delade ut instruktioner (Liesner & Mills, 1999).

Inzlicht, Tullet, Legault och Kang (2011) har i en metaanalys kommit fram till att bli utsatt för fördomar påverkar en person på många negativa sätt, även långt efter att det omedelbara hot en fördomsfull situation innebär har upphört. Även att observera en person med samma gruppstillhörighet bli utsatt för fördomar, utan att själv bli utsatt, ger negativ påverkan. Att bli utsatt för, eller observera, fördomar kräver att personen tar till copingstrategier för att orka hantera de negativa känslor som uppstår och copingstrategierna stjälar energi från personen. Därför får personen mindre energi till självkontroll, menar Inzlicht et al. (2011), och hela livssituationen

påverkas därför i negativ riktning. Personen kan uppvisa mer aggressivt beteende, sämre prestationsförmåga, sämre fysisk uthållighet och sämre förmåga till rationellt beslutsfattande.

Derks, van Laar och Ellemers (2009) har genom experimentell metod kommit fram till att gruppmedlemmar i en grupp, som är utsatt för fördomar från omgivningen får sämre prestationsförmåga både direkt och indirekt. Den direkt försämrade prestationsförmågan orsakas av att bli utsatt för fördomar skapar ångest och stor kognitiv belastning hos den utsatte personen. Ångest och kognitiv belastning interfererar med prestationsförmågan och medför att personen inte har förmåga att prestera lika bra som om han/hon inte hade blivit utsatt för fördomar. Den indirekt nedsatta prestationsförmågan orsakas av försämrad motivation att prestera i de domäner där gruppen är utsatt för fördomar. Personen strävar efter att skydda självkänslan och försöker inte prestera optimalt av rädsla för att misslyckas (Derks et al., 2009).

Genomförda enkätundersökningar med syfte att undersöka samhällets attityder mot personer med funktionsnedsättning visar att attityden mot att ha en kollega med funktionsnedsättning är övervägande positiv (Hergenrather & Rhodes, 2007). Attityderna är mer negativa mot att ha en person med funktionsnedsättning som nära vän eller partner (Hergenrather & Rhodes, 2007). Genom en enkätundersökning genomförd av Goreczny, Bender, Caruso och Feinstein (2011) upptäcktes att attityderna i samhället mot personer med funktionsnedsättning har förbättrats till mer positiva efter Hergenrather och Rhodes (2007) undersökning. Goreczny et al. (2011) tror att samhället går mot en mer positiv attityd mot personer med funktionsnedsättning. Uppfattningen att samhället går mot en mer positiv attityd mot personer med funktionsnedsättning styrks, enligt Goreczny et al. (2011), av att yngre personer har en mer positiv attityd mot personer med funktionsnedsättning än äldre.

Syfte och frågeställning

Syftet med detta arbete är att genom kvalitativ metod undersöka hur arbetsgivare ser på möjligheten att anställa personer med funktionsnedsättning och om det finns fördomar mot personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Syftet är också att genom stöd i relevanta teorier ge rekommendationer till Arbetsförmedlingen om hur de kan få fler arbetsgivare villiga att anställa personer med funktionsnedsättning. De frågeställningar som ska besvaras är:

- Anser arbetsgivare att det finns möjlighet att anställa personer med funktionsnedsättning?
- Vilka svårigheter tycker arbetsgivare att det finns mot att anställa personer med funktionsnedsättning?
- Har arbetsgivare fördomar mot personer med funktionsnedsättning, som gör att det är svårt för arbetsgivare att se möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning?
- Upplever handikapporganisationer att det finns fördomar mot personer med funktionsnedsättning bland arbetsgivarna i Boden?
- Hur kan Arbetsförmedlingen bidra till att fler arbetsgivare ser möjligheten att anställa personer med funktionsnedsättning?

Teoretisk referensram

Möjligheter på arbetsmarknaden

Individuella förutsättningar

Enligt Festingers (1954) Social Comparison Theory utvärderar människan sin förmåga genom social jämförelse. Genom att jämföra sin förmåga med andra individers förmåga uppstår en möjlighet för individen att utvärdera sin egen duglighet. En viktig del i Festingers (1954) teori är att individen föredrar att jämföra med individer med liknande förmåga som individen själv har. Att jämföra sig med individer som presterar mycket bättre eller mycket sämre undviks genom att individen undviker grupper som representeras av individer som presterar bättre eller sämre. Individen vill inte ses som avvikande och därför lämnar individen snabbt en grupp där individen presterar mycket bättre eller mycket sämre än gruppmedlemmarna. Om gruppen är viktig för individen och individen har högre förmåga än gruppmedlemmarna kan individen välja att stanna kvar i gruppen och undvika en känsla av att vara avvikande genom att inte visa upp sin fulla förmåga. Om individens förmåga är lägre än gruppmedlemmarnas är det svårare för individen att dölja det och därför undviker individen ofta en sådan grupp (Festinger, 1954). Enligt Patrick, Neighbors och Knee (2004) är en individs självkänsla starkt förknippad med social jämförelse. Patrick et al. (2004) menar att en individ bedömer sitt eget värde genom social jämförelse. Individen jämför sitt eget jag med hur individen uppfattar andra och jämförelsen kan göras antingen med de som individen uppfattar som bättre eller med de som individen uppfattar som sämre. Genom att jämföra sig med dem som uppfattas som bättre sjunker självkänslan, menar Patrick et al. (2004), och genom att jämföra sig med de som individen uppfattar som sämre stiger självkänslan.

Att uppleva att den egna förmågan är sämre än omgivningens har stor påverkan på individen. Bandura (1977) kallar tron på den egna förmågan för *self-efficacy*. Enligt Bandura (1977) påverkar *self-efficacy* prestationsförmågan genom att om individen har hög *self-efficacy*, det vill säga att tron på den egna förmågan är hög, ökar sannolikheten för individen att nå sina mål och uthålligheten blir större än om *self-efficacy* är låg. *Self-efficacy* påverkas av egna tidigare erfarenheter, jämförbara andras erfarenheter, andras förväntningar och psykologisk arousal. Genom att individen har erfarenhet från att tidigare ha lyckats nå sina mål, jämförbara andra har nått sina mål, omgivningen visar tilltro till individens förmåga och individen känner sig avslappnad inför en uppgift ökar individens *self-efficacy*, menar Bandura (1977). *Self-efficacy* påverkar, enligt Betz och Hackett (1981), även individens möjligheter på arbetsmarknaden. En individ med hög *self-efficacy* upplever sig ha större möjligheter på arbetsmarknaden än en individ med låg *self-efficacy* och upplever sig ha fler karriärmöjligheter, samt visar större motivation för att söka ett arbete (Betz och Hackett, 1981).

Enligt Vrooms (1964/1995) förväntansteori påverkas en individs motivation av förväntningar. Vroom (1964/1995) utarbetade en motivationsteori som kallas *VIE-teorin*, eftersom den består av de tre komponenterna *valence*, *instrumentality* och *expectancy*. Med *valence* avses individens förväntade känslomässiga tillfredsställelse av att uppnå ett resultat. *Instrumentality* innebär det förväntade värdet av sekundära konsekvenser, det vill säga om individen förväntar sig att resultatet ska leda till ytterligare konsekvenser som är till fördel för individen, och *expectancy* är individens bedömning av sannolikheten för att en handling ska leda till det tänkta resultatet. Individens motivation är enligt *VIE-teorin* produkten av *valence*, *instrumentality* och *expectancy*. Ju högre

produkten är desto högre är motivationen, menar Vroom (1964/1995). Om valence, instrumentality eller expectancy är noll eller negativ innebär det att personen inte har någon motivation att utföra den handling som förväntas leda till resultatet.

Sociala förutsättningar

Enligt Schneider, Goldstein och Smith (1995) utvecklas grupper med tiden till en homogen sammansättning. Gruppmedlemmarnas personlighet, värderingar och attityder börjar med tiden allt mer likna varandra, eftersom nya gruppmedlemmar med liknande attribut som redan etablerade gruppmedlemmar har stannar kvar i gruppen och de med avvikande attribut lämnar enligt en cykel av attraktion, urval och avgång (Attraction, Selection, Attrition – ”ASA-modellen”). Enligt ASA-modellen blir gruppens struktur och klimat en funktion av den homogena sammansättningen i gruppen på grund av att alla gruppmedlemmar har liknande personlighet, värderingar och attityder (Schneider et al., 1995).

Goffman (1963/2011) menar att stigmatisering uppstår då en person inte lever upp till de förväntningar omgivningen har på personen utifrån det första intrycket. Genom det första intrycket omgivningen får av en person kategoriseras personen och kategoriseringen kallas för personens *virtuella sociala identitet*. Det första intrycket kan bestå av information om personen, till exempel att en person har en funktionsnedsättning, eller genom ett visuellt första intryck, som att observera att en person sitter i rullstol. Den virtuella sociala identiteten är inte personens verkliga egenskaper, utan består av de attribut omgivningen tillskriver henne/honom genom det första intrycket. Personens faktiska attribut och personens faktiska kategori kallas för personens *faktiska sociala identitet*. Genom det första intrycket, där enbart personens virtuella sociala identitet är tydligt för omgivningen, kategoriseras personen till en viss kategori av människor och tillskrivs därför vissa attribut, som omgivningen genom stereotyp tänkande tror att personer inom den kategorin har. När personens virtuella sociala identitet inte överensstämmer med personens faktiska sociala identitet känner sig personen stigmatiserad, eftersom personens självbild inte överensstämmer med omgivningens. Genom stigmatisering reduceras personen i omgivningens medvetande till en ofullständig människa, menar Goffman (1963/2011), och personen kan då även bemötas av omgivningen på ett diskriminerande sätt. En person som annars lätt skulle accepteras av omgivningen blir utstött och diskriminerad på grund av ett enda utmärkande attribut, som gör att personen ses som avvikande från normen. Omgivningen bortser från de egenskaper, som annars skulle ha motiverat omgivningen att umgås med personen, och ser bara det avvikande attributet, vilket avskräcker omgivningen från att söka närmare kontakt med personen.

Begreppet stigma använder Goffman (1963/2011) för att beskriva en avvikelse som nedvärderar personen ur omgivningens perspektiv, men poängterar att begreppet inte åsyftar attribut utan att det är relationer mellan människor som avses med begreppet stigma. Goffman (1963/2011) menar att ett attribut som i en grupp av människor ses som stigmatiserande i en annan grupp av människor kan vara just det attribut som bekräftar grupptillhörigheten. Universitetsutbildning är ett exempel på ett attribut som i vissa yrken skulle döljas för att inte framstå som misslyckad, medan det i andra yrken skulle framhävas för att påvisa kompetens.

Psykosocial arbetsmiljö

Social Identity Theory (SIT) utvecklades av Tajfel (1978, refererad av Brewer & Gaertner, 2004) och Turner (1975, 1985, refererad av Brewer och Gaertner, 2004). Enligt SIT uppstår förståelsen av den sociala världen genom kategorisering utifrån skillnader mellan olika sociala grupper. En

person är medlem i vissa sociala grupper och inte i andra och de sociala grupperna kategoriseras omedvetet av personen i *ingroup* ("vi") och *outgroup* ("de"). Ingroup är den grupp personen är medlem i och outgroup den som personen inte är medlem i. I kategoriseringen ingår en positiv känsla för den grupp som av personen kategoriseras som ingroup och en negativ för den som kategoriseras som outgroup. Medlemmarna i ingroup upplevs ha mer goda egenskaper än i outgroup och personen upplever att medlemmarna i ingroup har lika egenskaper som personen själv har. Eftersom medlemmarna i ingroup upplevs ha positiva egenskaper och upplevs likna personen själv är ingroup viktig för personens självkänsla. De känslomässiga band som uppstår mellan personens självkänsla och ingroup leder till att de i ingroup favoriseras och de i outgroup diskrimineras.

Den psykosociala arbetsmiljön påverkas till stor del av klimatet i en organisation. Enligt Chen och Huang (2007) är det viktigt för ett bra organisationsklimat att organisationen uppmuntrar kommunikation mellan medarbetarna. Genom social interaktion ökar förtroende, kunskapsutbyte och samarbete mellan medarbetarna. En organisation som erbjuder medarbetarna möjlighet att arbeta mer självständigt genom att erbjuda en mindre formell och mindre centraliserad organisation har stora förutsättningar att uppnå ett gott organisationsklimat, menar Chen och Huang (2007).

Genom att medarbetarna i en organisation upplever att de behandlas på ett rättvist sätt av arbetsgivaren ökar arbetstillfredsställelsen och känslan av organisationstillhörighet (Fulford, 2005). Arbetstillfredsställelse och organisationstillhörighet är viktig för den psykosociala arbetsmiljön, menar Fulford (2005), samt ökar servicen till kunder och minskar frånvaron på arbetsplatsen. Den upplevda rättvisan är inte en faktor av att alla medarbetare får precis samma behandling, utan av att medarbetarna känner delaktighet i beslut som fattas och förstår bakgrunden till att ett beslut fattas. Genom att arbetsgivaren gör medarbetarna delaktiga och informerade kan beslut som fattas i en organisation upplevas som rättvisa, även om konsekvensen av ett beslut inte påverkar alla medarbetare i på samma sätt och i lika stor utsträckning.

Fördomar

Att ha fördomar mot någon definieras som "innehav av nedsättande attityder eller kognitiva övertygelser, uttryckande av negativ affekt, eller uppvisande av fientligt eller diskriminerande beteende mot medlemmar i en grupp på grund av deras medlemskap i den gruppen" (Brown, 1998, refererad av Hogg & Vaughan, 2011, s. 357; författarens översättning).

Fördomar uppstår, enligt Tamm (2002), ur attityder. Attityder består av tre komponenter: en kognitiv som består av individens kunskap om attitydobjektet, en affektiv som består av de känslor individen har till attitydobjektet, och en handlingsinriktad som består av hur individen brukar bete sig mot attitydobjektet. Det finns en länk mellan attitydens tre komponenter, men länken är inte alldeles självklar. Det är inte alltid vi handlar i enlighet med den känslomässiga komponenten i attityden. Om attityden är viktig för individen och grundas på personlig erfarenhet är det troligt att attityden styr vårt beteende, menar Tamm (2002).

Tamm (2002) menar att attityder kan vara positiva, negativa eller neutrala och det är våra negativa attityder som är våra fördomar. En fördom har en negativ känslomässig laddning och baseras på otillräcklig eller felaktig kunskap om attitydobjektet. Attityder kan vara mer eller mindre centrala för individen. Centrala attityder handlar om exempelvis religion och politik och är svåra att ändra

på för individen. Perifera attityder är lätta att ändra på och handlar ofta om till exempel klädstil och musiksmak, vilka ofta ändras när modet ändras.

För att ändra en fördom krävs, enligt Anderson (1971, refererad av Hogg & Vaughan, 2011), att ny positiv information som individen värderar högt tillkommer. En individ som värderar humor som en viktig positiv personlig egenskap, och som får information om att en person som individen har fördomar mot har mycket humor kan få mindre negativa känslor mot personen. Den nya positiva informationen i kombination med de minskade negativa känslor informationen medför kan leda till minskade fördomar. Även hur betydelsefull informationen bedöms vara av individen avgör om fördomen ska ändras. Tidigare kunskap och negativ information anses vara mer betydelsefull än ny kunskap och positiv information. Om individen får information om att personen har humor, vilket värderas högt, och även får information om att personen har en egenskap som individen värderar som negativ väger den negativa informationen tyngre och fördomen kan då fördjupas istället.

Devine (1989) menar dock att ökad kunskap inte leder till minskade fördomar. Fördomar är inlärd föreställningar om vår omgivning, som är så djupt rotade i vårt medvetna att de aktiveras automatiskt när vi möter en medlem ur en stigmatiserad grupp. Ökad kunskap räcker inte för att minska fördomar, utan det krävs även en medveten ansträngning av individen att tränga bort fördomsfulla tankar och ersätta dem med tankar som är baserade på kunskap istället för på tidigare inlärd föreställningar.

Ny kunskap måste, enligt Eagly och Chaiken (1984, refererade av Hogg & Vaughan, 2011), kommuniceras av en övertygande källa för att uppmärksammas, förstås och tänkas på av mottagaren. En övertygande källa är till exempel en expert på området (Hovland & Weiss, 1952, refererade av Hogg & Vaughan, 2011). För att nå fram med ny kunskap är det viktigt att repetera det för mottagaren eftersom Arkes, Boehm och Xu (1991, refererade av Hogg & Vaughan, 2011) har visat att ju oftare ett påstående upprepas för en mottagare desto mer trovärdigt upplevs påståendet. Inramningen och vinklingen av ett budskap påverkar hur mottagaren tar emot informationen. Bosveld, Kommen och Vogelaar (1997, refererade av Hogg & Vaughan, 2011) har uppmärksammat att information om positiv särbehandling mottas mer positivt om budskapet förmedlas med en positiv laddning som ”möjlighet till rättvisa” istället för ett negativt begrepp som ”omvänd diskriminering”.

Metod

Intervjupersoner

I undersökningen har elva intervjupersoner deltagit. För att få en så fullständig bild som möjligt av möjligheterna på arbetsmarknaden i Boden för personer med funktionsnedsättning har intervjuer gjorts med en arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen, två handikapporganisationer och åtta arbetsgivarrepresentanter, samtliga verksamma i Boden.

Arbetsförmedlingen

Intervjun med arbetsförmedlaren på Arbetsförmedlingen gav fördjupad kunskap om de verktyg Arbetsförmedlingen har att erbjuda för att underlätta arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Vidare gavs också kunskap om hur Arbetsförmedlingen ser på arbetsgivarnas vilja att anställa personer med funktionsnedsättning, och Arbetsförmedlingens syn på om arbetsgivarna har fördomar mot personer med funktionsnedsättning. Urvalet av arbetsförmedlare skedde genom ett bekvämlighetsurval, då chefen på Arbetsförmedlingen i Boden kontaktades med en förfrågan och utifrån urvalskriterierna gick chefen ut med en förfrågan till arbetsförmedlarna. Efter att chefen på Arbetsförmedlingen hade fått kontakt med en arbetsförmedlare som var villig att ställa upp på intervju meddelade chefen via e-post att det fanns kontakt med en arbetsförmedlare och förslag på tid och plats för intervjun.

Urvalskriterierna för arbetsförmedlare var:

- Arbetsuppgifter som innefattar arbete med arbetssökande personer med funktionsnedsättning.
- Minst två års erfarenhet.

Handikapporganisationer

Två handikapporganisationer inom olika verksamhetsområden har intervjuats för att få kunskap om erfarenheterna från arbetsmarknaden skiljer sig mellan olika typer av funktionsnedsättning. De intervjuade handikapporganisationerna har verksamhet inom fysiska och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Urval av handikapporganisationer har gjorts genom ett slumpmässigt urval av listade handikapporganisationer på Handikappförbundens hemsida (Handikappförbunden, 2012). En slumpmässigt urvald organisation fick väljas bort, då den enda medlemsförening som fanns representerad i Boden startade för ett år sedan och därför inte bedömdes ha tillräckligt med erfarenhet för att kunna svara på frågorna i detta arbete.

Urvalskriterierna för handikapporganisationer var:

- Organisationen ska ha varit i drift i minst fem år för att ha hunnit skaffa sig kunskap och erfarenheter om fördomar, som medlemmarna kan ha stött på i arbetslivet.
- Intervjupersonen ska ha en plats i organisationen, som medför mycket kontakt med medlemmarna, t.ex ordförande, för att intervjupersonen ska ha stor kunskap om medlemmarnas erfarenheter.

Urvalet av intervjupersoner hos handikapporganisationerna skedde genom ett bekvämlighetsurval, kontaktpersoner för de slumpvis urvalda handikapporganisationerna kontaktades via telefon. Om

handikapporganisationerna inte föll bort på grund av urvalskriterierna, vilket kontrollerades på organisationens hemsida på Internet eller genom förfrågan under telefonkontakten gjordes en förfrågan om att ställa upp på en intervju. Båda kontaktpersonerna tackade ja och var även lämpliga som intervjupersoner.

Arbetsgivare

För att få kunskap om hur arbetsgivarna i Boden ser på möjligheten att anställa personer med funktionsnedsättning har åtta arbetsgivarrepresentanter på sju företag intervjuats. Urvalet av arbetsgivarrepresentanter gjordes som ett bekvämlighetsurval, där företag i Boden verksamma inom samma branscher som Samhall erbjuder tjänster kontaktades via telefon med en förfrågan om en intervju. Företagen var kända för författaren sedan tidigare, men ingen närmare kontakt har förekommit. Den kontakt som har förekommit har varit som kund, tidigare genomfört samarbete med företaget i samband med studierna eller genom att företaget har uppmärksammats i massmedia eller reklam. Kontaktuppgifter till företagen inhämtades genom att söka på företagets namn på sökmotorn Eniro.

Urvalskriterierna för arbetsgivare var:

- Erbjuder tjänster inom samma branscher som Samhall erbjuder tjänster: handel, fastighet, industri, hotell, restaurang, offentlig verksamhet samt kommunal verksamhet.
- Ha anställd personal för att ha erfarenhet från rekrytering.
- Inte ha samarbete med Samhall.
- Intervjupersonen ska ha rekryteringsansvar eller kunskap om rekryteringsprocessen i företaget.

Ett urvalt hotell fick bytas ut till ett annat hotell, då det inte gick att få kontakt med chefen för hotellet trots upprepade försök. Inom industrin föll två urvalda företag bort, då företagen hade samarbete med Samhall eller inte hade några anställda. De urvalda företagen uppfyllde därför inte urvalskriterierna. Ytterligare två företag inom industrin i Boden föll bort, då de tackade nej till att delta i studien på grund av för hård arbetsbelastning eller uttryckte ovilja att delta i studien. Det femte kontaktade företaget inom industrin uppfyllde urvalskriterierna, och en arbetsledare med kunskap om rekryteringsprocessen accepterade att delta i studien. Inom handel, fastighet, restaurang, offentlig verksamhet och kommunal verksamhet passade de först urvalda företagen in i urvalskriterierna och de kontaktade arbetsgivarrepresentanterna accepterade att delta i studien. Beroende på företagets organisation bestod de intervjuade arbetsgivarrepresentanterna av arbetsledare, chefer, HR-generalister eller ägare. I detta arbete kommer arbetsgivarrepresentanterna att benämnas "arbetsgivarna".

Material

Data har insamlats genom semistrukturerade intervjuer utifrån en på förhand utarbetad intervjuguide med intervjupersoner inom Arbetsförmedlingen (Bilaga 1), handikapporganisationer (Bilaga 2) och arbetsgivare (Bilaga 3) i Boden. Intervjuguiderna var utformade med teman utifrån frågeställningarna i arbetet och berörde områden som möjligheter och svårigheter för arbetssökande personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden, fördomar mot personer med funktionsnedsättning och upplevelse av Arbetsförmedlingens insatser. Beroende på om intervjun genomfördes med Arbetsförmedlingen, handikapporganisation eller arbetsgivare var intervjuguiden anpassad för att kunna synliggöra de olika organisationernas synsätt.

Intervjufrågorna i intervjuguiden var öppna, vilket möjliggjorde anpassning av intervjun genom följdfrågor och djupare diskussioner. På så sätt kunde varje enskild persons upplevelse av ett fenomen förstås och analyseras i förhållande till den helhet som alla intervjuer utgjorde.

Procedur

Intervjutid och -plats bokades med intervjupersonerna, som hade godkänt att delta i studien. Intervjupersonerna fick själva välja tid och plats för intervjun, samt om de ville ordna lokal eller om lokal skulle ordnas av författaren. Alla intervjuer, utom intervjun med handikapporganisationen med inriktning mot neuropsykiatriska funktionshinder, genomfördes på respektive organisations kontor. Handikapporganisationen med inriktning mot neuropsykiatriska funktionsnedsättningar har ingen föreningslokal, utan verksamheten utgår från ordförandens eget hem, vilket intervjupersonen inte bedömde som lämplig intervjulokal. Därför bokade författaren efter intervjupersonens godkännande ett grupprum på Lärcentrum i Boden, där intervjun kunde ske i enskildhet och i ostörd miljö.

Samtliga intervjuer genomfördes som ett personligt möte och spelades efter intervjupersonernas godkännande in. Alla intervjuer, utom intervjun med arbetsledaren på industriföretaget, kunde genomföras i enskildhet. Intervjun med industriföretaget genomfördes i intervjupersonens kontor, som delades med en annan medarbetare. Intervjun skedde dock ostört på så sätt att medarbetaren arbetade med sina arbetsuppgifter, medan intervjupersonen var upptagen med intervjun. Intervjun med chefen på fastighetsföretaget genomfördes med både verksamhetschef och arbetsledare efter att arbetsledaren hade uttryckt vilja att få delta i intervjun. Detta gav mer information och djupare förståelse av sådant som arbetsledaren hade mer kunskap om än verksamhetschefen. Intervjun med arbetsförmedlaren genomfördes i enskildhet, men avbröts en kort stund av att en kund på Arbetsförmedlingen kom in för att hämta något som hon hade glömt i det rum intervjun genomfördes. Intervjun med handikapporganisationen som riktar sig mot neuropsykiatriska funktionsnedsättningar avbröts av ett kortare telefonsamtal, som intervjupersonen var tvungen att ta och intervjun med handikapporganisationen som riktar sig mot fysiska funktionsnedsättningar avbröts av att en medlem såg att det var någon i lokalen och kom in för en pratstund. Intervjupersonen avvisade medlemmen på ett vänligt sätt och intervjun kunde återupptas. Intervjun med restaurang fick ett kortare avbrott genom att en medarbetare kom in i rummet för att hämta något. Intervjuerna med företag inom handel, hotell, kommunal verksamhet och offentlig verksamhet skedde utan avbrott.

Vid varje enskilt intervjutillfälle inleddes intervjun med information enligt Vetenskapsrådets (2002) fyra huvudkrav gällande forskningsetiska principer. Enligt Vetenskapsrådet (2002) har forskaren skyldighet att lämna information om syftet med arbetet och tydliggöra att deltagandet är helt frivilligt för intervjupersonen. Vidare har intervjupersonen rätt att delta anonymt och rätt att ta del av resultatet när arbetet är avslutat. Samtliga intervjupersoner fick samma information. Alla intervjuer genomfördes, utan att någon valde att avbryta. Anonymitet var för några helt oviktigt och för andra var det väldigt viktigt. I detta arbete är samtliga intervjupersoner och företag helt anonyma. Tio intervjupersoner önskade få ta del av arbetet via e-post efter att den är godkänd av examinator och intervjuerna avslutades därför med att intervjupersonerna som önskade det uppgav sin e-postadress. En intervjuperson skulle själv söka examensarbetet på Universitetsbibliotekets hemsida via www.ltu.se, där den publiceras efter examinatorns godkännande av examensarbetet.

Avgränsningar

Endast situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning i Boden kommer att beröras i detta arbete. Inga andra grupper som faller in under diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder) enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och deras möjligheter på arbetsmarknaden kommer att undersökas.

Databehandling

Efter att materialet har insamlats har materialet transkriberats genom att de inspelade intervjuerna ordagrant nedskrivits. Genom att följa Miles och Hubermans (1994) föreslagna angreppssätt att tidigt i analysprocessen föra en lista av koder utifrån frågeställningarna har intervjumaterialet analyserats utifrån intervjuguidernas teman. Intervjuguidernas teman har använts som en kort lista av koder. Därmed har det säkerställts att analysen följer forskningsproblemet och inte avviker från avgränsningarna. Genom att intervjumaterialet har brutits ner till mindre delar har intervjumaterialet kategoriserats utifrån de fenomen som har framträtt och på så sätt har intervjumaterialet kunnat analyseras utifrån frågeställningarna i undersökningen.

Resultat

Arbetsförmedlingen

Utredning

Intervjupersonen på Arbetsförmedlingen uppgav att utredning av arbetsförmåga gjordes för att utreda vilka hinder som kunde finnas i arbetslivet för en person med funktionsnedsättning. Om personen saknade läkarintyg, eller om arbetsförmedlare bedömde att en utförligare utredning var nödvändig, hade Arbetsförmedlingen resurser att genomföra egna utredningar. Arbetsförmedlaren hade stöd av utredningar som utfördes av psykolog, arbetsterapeut eller socialkonsulent vid Arbetsförmedlingen om vilka hinder som kunde finnas för en person att arbeta och utifrån utredningen tog arbetsförmedlaren beslut om vilka resurser som kunde erbjudas personen. Genom att personen utifrån utredning eller läkarintyg fick en "funktionshinderskod" hos Arbetsförmedlingen fick arbetsförmedlaren möjlighet att erbjuda personen med funktionsnedsättning större resurser, vilket intervjupersonen berättade brukade användas som argument för att motivera en person att genomgå en utredning.

Jag brukar förklara till kunderna att varför vi sätter de här koderna, det är ju för att då kan vi öppna upp en större del av plånboken. De har förtur till utbildningar och till åtgärder med arbetsprövningar, praktiker och överhuvudtaget allt vi har att erbjuda. Och vi hjälper dem att hitta en anställning, vi anpassar en anställning åt dem.

Arbetsförmedlingen klassificerade, enligt intervjupersonen, funktionsnedsättning på ett annorlunda sätt än Socialstyrelsen (2003), som definierade funktionsnedsättning som en begränsning i kroppsfunktioner, men enligt Arbetsförmedlingens klassificering kunde funktionsnedsättning även orsakas av sociala orsaker. Det som medförde nedsatt arbetsförmåga var, enligt Arbetsförmedlingens klassificering, en funktionsnedsättning oavsett bakomliggande orsaker och kunde vara en anledning för arbetsförmedlaren att gå in med större resurser för att hjälpa en person att få ett arbete. Komplicerad familjesituation och missbruk var exempel på hinder, som kunde finnas för en person att arbeta och benämndes socialmedicinskt funktionshinder, enligt Arbetsförmedlingens klassificering. De funktionshinderskoder på Arbetsförmedlingen som, enligt intervjupersonen, berättigade till extra stöd var:

- hjärt- kärl eller lungsjukdomar
- hörselskada - dövhet
- barndomsdövhet
- hörselskada
- grav synskada
- synsvaghet
- rörelsehinder som kräver rullator eller rullstol
- övriga rörelsehinder, till exempel problem med rygg, nacke, axlar
- övriga somatiskt relaterade funktionshinder, ofta invärtes problematik
- psykiskt funktionshinder
- generella inlärningssvårigheter
- socialmedicinskt funktionshinder
- astma/allergi/överkänslighet
- specifika inlärningssvårigheter, till exempel Aspergers syndrom och ADHD
- förvärvad hjärnskada

Stöd

En person som hade fått en funktionshinderskod på Arbetsförmedlingen fick, enligt intervjupersonen, tillgång till större resurser för att underlätta möjligheten att få ett arbete. För att komma ut på arbetsmarknaden erbjöd Arbetsförmedlingen praktik eller arbetsprövning, där personen kom ut på ett arbete och arbetade tillsammans med en anställd på företaget. Intervjupersonen uppgav att företaget inte betalade någon lön för att personen kom och praktiserade, utan det var en möjlighet för personen att prova på ett arbete med stöd av en handledare på företaget. Företaget kunde få ersättning från Arbetsförmedlingen om handledningen av en person med funktionsnedsättning innebar kostnader för företaget, till exempel om handledningen tog arbetstid från en anställd.

Intervjupersonen berättade också att Arbetsförmedlingen kunde erbjuda *Särskild stödperson för introduktion och uppföljning* (SIUS), vilket innebar att en av Arbetsförmedlingen anställd SIUS-konsulent följde med personen som handledare under inledningsskedet av en anställning eller praktik. Handledningen kunde bestå av att SIUS-konsulenten hjälpte personen att lära sig rutiner och hur schemat såg ut. SIUS-konsulenten kunde även vara med och hjälpa personen att utföra arbetsuppgifterna.

Ytterligare ett stöd som kunde erbjudas var bidrag till anpassning av arbetsplatsen och arbetshjälpmedel. Intervjupersonen gav exempel på arbetshjälpmedel som Arbetsförmedlingen kunde hjälpa till med; höj- och sänkbara bord och specialmattor exempelvis i en butik med hårda golv. För personer med synnedsättning kunde det vara dataprogram som underlättade arbete vid en dataskärm. Det handlade om alla hjälpmedel som behövdes för att personen med funktionsnedsättning skulle kunna arbeta på arbetsplatsen och som inte var ett arbetsgivaransvar. Det kunde också handla om ett arbetshjälpmedel som en person med funktionsnedsättning hade behov av, men som fler anställda på arbetsplatsen också hade nytta av. Intervjupersonen uppgav att Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren i de fallen kunde ingå ett avtal där Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren delade på kostnaden för arbetshjälpmedlet och om personen med funktionsnedsättning fortfarande var anställd efter en avskrivningsperiod på tre år fick arbetsgivaren behålla arbetshjälpmedlet även om personen slutade sin anställning.

Intervjupersonen berättade att företag kunde få lönebidrag om de anställde en person med funktionsnedsättning. Lönebidraget fungerade så att om en person på grund av en funktionsnedsättning inte beräknades kunna arbeta lika effektivt som en person utan funktionsnedsättning kunde företaget få lönebidrag för att anställa den personen. Under praktik eller arbetsprövning bedömdes personens arbetsförmåga av Arbetsförmedlingen och Arbetsförmedlingens specialister och om kapaciteten inte bedömdes vara 100% i jämförelse med en person utan funktionsnedsättning gavs bidrag för den del av arbetstiden, som bedömdes vara nödvändig för att personen skulle hinna med sina arbetsuppgifter i ett lägre tempo.

En lönebidragsanställning inleddes, enligt intervjupersonen, alltid med praktik eller arbetsprövning för att Arbetsförmedlingen skulle kunna utreda personens arbetskapacitet och därmed lönebidragets storlek, samt utreda om personen hade behov av handledning eller hjälpmedel på arbetsplatsen för att kunna arbeta. Arbetsförmedlingens syfte med praktik och arbetsprövning var att det skulle leda till en anställning på företaget, med eller utan lönebidrag. Intervjupersonen uppgav att om arbetsgivaren inte var intresserad av att anställa personen, men var villig att låta personen vara kvar på praktik, bedömde Arbetsförmedlingen om det fanns anledning att låta

praktiken fortgå trots att den inte ledde vidare till en anställning. Ofta avslutades praktiken i sådana fall, men i vissa fall kunde det vara betydelsefullt för personens fortsatta utveckling att få vara kvar på praktiken, som då förlängdes.

För personer som behövde extra stöd uppgav intervjupersonen att Arbetsförmedlingen erbjöd Trygghetsanställning eller Utvecklingsanställning. Det var en anställningsform med både bidrag och handledararvode och var tänkt för personer som behövde mycket stöd för att kunna arbeta på en arbetsplats. Enligt intervjupersonen var det oftast personer med psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning som fick en sådan anställning, då de oftare än personer med fysisk funktionsnedsättning behövde mycket stöd och handledning i arbetet.

Möjligheter på arbetsmarknaden

Enligt intervjupersonen på Arbetsförmedlingen var företagare i Boden positiva till att ta emot personer med funktionsnedsättning på lönebidragsanställning. Särskilt småföretagen var ofta positiva till att anställa en person med lönebidrag. ”Jag skryter väldigt ofta över de vi har i Boden. De är fantastiska arbetsgivarna på att ta det ansvaret, småföretagen!” En anledning till att småföretagen var positiva till att ta emot anställda med lönebidrag trodde intervjupersonen kunde vara att de inte hade ekonomisk möjlighet eller behov av att anställa en person på mer än 50% tjänstgöringsgrad och att det kunde vara svårt att rekrytera personal till en sådan tjänst. Genom att använda lönebidraget kunde de ha en person anställd på högre tjänstgöringsgrad än personen hade kapacitet att prestera. Lönebidraget kompenserade då för att prestationen var lägre än anställningens tjänstgöringsgrad. Även frivilligorganisationer som Röda korset och Pingstkyrkan i Boden var positiva till att ta emot personer med funktionsnedsättning med lönebidragsanställning. Röda korset och Pingskyrkan tog även ofta emot personer med funktionsnedsättning på arbetsprövning och praktik eftersom det, enligt intervjupersonen, var deras ideologi att hjälpa människor som har behov av stöd

Större arbetsgivare som Bodens kommun och Landstinget tog sällan emot personer med lönebidragsanställning annat än i de verksamheter med särskild målsättning att sysselsätta personer med funktionsnedsättning, enligt intervjupersonen. Verksamheter i Boden med särskild målsättning att sysselsätta personer med funktionsnedsättning var Återvinningen, SAVO och Kompassen. Enligt intervjupersonen hade Bodens kommun på senare år sagt upp personal med lönebidragsanställning på grund av att de hade haft svårt att omplacera annan anställd personal som hade blivit sjuka.

Det största hindret för personer med funktionsnedsättning när det gäller att få ett arbete var, enligt intervjupersonen på Arbetsförmedlingen, personens egen motivation och låga tilltro till sin egen förmåga. ”Det största hindret för personen det är om inte viljan och tron på sig själv finns”.

Fördomar

Intervjupersonen kom oftast i kontakt med arbetsgivare när det gällde arbetspraktik, arbetsträning eller lönebidragsanställning för personer med funktionsnedsättning. När det gällde praktik, arbetsträning och lönebidragsanställning upplevde intervjupersonen inte att det fanns några fördomar bland arbetsgivarna i Boden. Intervjupersonen var medveten om att fördomar mot personer med funktionsnedsättning fanns i samhället och trodde att det säkert fanns hos arbetsgivarna i Boden också, men det var inget intervjupersonen hade märkt av eller hört någon berätta om.

De problem som intervjupersonen hade stött på i samband med praktik, arbetsträning eller lönebidragsanställning hade berott på okunskap hos arbetsgivaren om personens problematik, vilket hade medfört att arbetsgivaren hade ställt större krav på personen än vad personen klarade av att prestera. Intervjupersonen trodde dock inte att det berodde på fördomar, utan på att personen inte velat informera arbetsgivaren om sina behov och att arbetsförmedlaren inte fick informera utan personens medgivande. Arbetsgivaren hade därför inte haft tillräcklig kunskap för att kunna lägga kraven på en nivå som personen klarade av.

Arbetsgivarnas okunskap om funktionsnedsättning kunde också ta sig uttryck i form av att arbetsgivarna trodde att funktionsnedsättningen var en sjukdom som personen skulle tillfriskna från.

Arbetsförmedlaren upplevde att det var svårare för en person med funktionsnedsättning att få en vanlig anställning, som inte är en lönebidragsanställning och att det var anledningen till att det fanns stöd att få när en arbetsgivare anställde en person med funktionsnedsättning.

Sen när de söker vanliga arbeten, då är det ju nånting helt annat. Men inte när vi söker praktik och så åt dem. Fördomar är det ju naturligtvis när de söker ett arbete och så har de varit sjuk i flera år och det är dittan och dattan. Där vet vi ju att det är fördomar både för utlandsfödda och allting. Men jag kan inte säga att det är det när vi jobbar utifrån ett givet ärende så att säga, att de har ett funktionshinder och det är det arbetsgivaren vet och att de anställs utifrån de förutsättningarna.

Att Bodens kommun ofta var ovillig att ta emot en person med lönebidragsanställning trodde inte intervjupersonen berodde på fördomar, utan på okunskap. Intervjupersonen önskade att Bodens kommun skulle se fördelarna med att anställa personer med funktionsnedsättning och trodde att Bodens kommun skulle ha fördelar av att anställa personer med funktionsnedsättning. Om personer med funktionsnedsättning, som hade försörjningsstöd via kommunen, fick möjlighet till Utvecklingsanställning eller Trygghetsanställning trodde intervjupersonen att utgifterna för försörjningsstöd skulle minska.

Kampanjen ”Se kraften” som inleddes i september 2011 hade som syfte att uppmärksamma Sveriges arbetsgivare på möjligheterna att anställa personer med funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen i Boden hade uppmärksammat ”Se kraften” genom att de vid ett tillfälle hade bjudit in arbetsgivare, som ofta tog emot personer med funktionsnedsättning till Arbetsförmedlingen, för att berätta om sina erfarenheter för andra arbetsgivare. Då Bodens företagare, enligt intervjupersonen, redan sedan tidigare var positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning hade kampanjen inte fått så stort genomslag i Boden. ”Alltså vi i Boden har väldigt bra statistik på att få ut våra funktionshindrade i arbete, vi är bäst i hela länet. Så att vi ser nog inte någon större skillnad”.

Handikapporganisation

Arbetsförmedlingen

Intervjupersonerna för handikapporganisationerna hade olika erfarenheter av Arbetsförmedlingens insatser. Intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar hade bara positivt att säga om Arbetsförmedlingens insatser och berättade om medlemmar som hade fått anställning tack vare Arbetsförmedlingens lönebidrag. Medlemmarna i handikapporganisationen för neuropsykiatriska

funktionsnedsättningar hade inte använt Arbetsförmedlingens resurser när det gällde anpassning av arbetsmiljön i så stor utsträckning, då många inte hade förstått att de hade behov av extra stöd i arbetslivet.

Alltså många gånger syns det ju inte utanpå utan man försöker kämpa på. Försöker visa att man kan hela tiden. För även om man har extra behov av struktur och stöd så tror man att man klarar det fast man kanske hade behövt mer stöd och hjälp men man inser det inte själv, fast man behöver.

Intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar uttryckte dock missnöje med de funktionshinderskoder Arbetsförmedlingen använde och som berättigade personer med funktionsnedsättning extra stöd från Arbetsförmedlingen. Funktionshinderskoden för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar var specifika inlärningssvårigheter och intervjupersonen ansåg att det var missvisande, då det gav en felaktig bild av vilken problematik personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kunde ha. Intervjupersonen menade att neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som till exempel ADHD inte behövde innebära att personen har inlärningssvårigheter, utan att det var andra konsekvenser som var vanligare för en person med ADHD-diagnos. Intervjupersonen gav som exempel att det kunde vara svårt för en person med ADHD att komma igång och börja utföra en uppgift, men det innebar inte att personen hade inlärningssvårigheter.

Intervjupersonen för fysiska funktionsnedsättningar hade en mer negativ bild av Arbetsförmedlingens insatser och uttryckte missnöje. ”Jag måste säga att om Arbetsförmedlingens uppdrag är att skaffa jobb, vilket jag inte är så säker på att det är, så fungerar det väldigt dåligt”. Ingen av organisationens medlemmar i Boden hade, enligt intervjupersonen för fysiska funktionsnedsättningar, fått jobb genom Arbetsförmedlingen, utan de som hade fått jobb hade lyckats genom personliga kontakter. Arbetsförmedlingen i Boden hade vid några tillfällen gått in och anpassat arbetsmiljön för några av handikapporganisationens medlemmar, men intervjupersonen för fysiska funktionsnedsättningar uppgav att det hade skett under pågående anställning. Anpassning av arbetsmiljön hade gjorts för att möjliggöra för personerna att behålla ett jobb och inte för att underlätta för personerna att få ett jobb.

Möjligheter på arbetsmarknaden

Båda intervjupersonerna upplevde att arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning var svår. Det var, enligt intervjupersonerna, svårt även för personer utan funktionsnedsättning att få ett jobb i dag och med många sökande till en tjänst var det lätt för arbetsgivarna att välja bort personer med funktionsnedsättning. Personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning kunde, enligt intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, kringgå problemet med att arbetsgivare valde att inte anställa dem på grund av funktionsnedsättningen. En neuropsykiatrisk funktionsnedsättning syntes ofta inte och påverkade därför inte det första intryck en arbetsgivare fick. Genom att inte uppge att de hade en funktionsnedsättning ökade möjligheterna för dem att få ett jobb, menade intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Jag tror inte så många brukar säga det första de gör att de har ADHD utan det har mer blivit att efter man lärt känna en. Som jag själv nu när jag sökte jobb kan man ju ta: jag sa inte att jag har ADHD. Jag tänkte att då kommer jag säkert inte att få jobbet.

Det fanns, enligt intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, yrken som utan anpassning hade fasta rutiner och därför utan anpassning passade en person med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar arbetade som personlig assistent. Yrket innebar fasta rutiner och schemalagd arbetstid, vilket passade intervjupersonen utan ytterligare anpassning. Därför ansåg intervjupersonen att det inte var nödvändigt att berätta om sin funktionsnedsättning och riskera att inte bli anställd på grund av detta.

För personer med synlig fysisk funktionsnedsättning fanns inte möjligheten att inte berätta för arbetsgivare om funktionsnedsättningen innan en anställning. Intervjupersonen för fysiska funktionsnedsättningar upplevde att det hade blivit svårare att beviljas lönebidragsanställning via Arbetsförmedlingen och därför hade det blivit svårare för personer med fysisk funktionsnedsättning att få jobb.

Intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar uppgav att det fanns branscher som var mer positiva än andra att anställa personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Studieförbund och organisationer som jobbar med människor, upplevde intervjupersonen inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, som mer positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning, eftersom sådana organisationer har ett intresse av att hjälpa människor även när det gäller att komma ut på arbetsmarknaden. Även små företag upplevde intervjupersonen som mer positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning. Intervjupersonen upplevde att små företag hade större möjligheter än stora företag att anpassa arbetsmiljön och arbetsuppgifterna för en person med funktionsnedsättning.

För personer med fysiska funktionsnedsättningar upplevdes ingen bransch lättare att få jobb inom än andra, utan arbetsmarknaden var lika svår inom de flesta branscher, menade intervjupersonen. ”Idag anställs ingen som inte är toppidrottsman! Jag överdriver litegrann, men man tittar ju på att få ut så mycket av varje enskild”. Svårast att få jobb för en person med fysisk funktionsnedsättning var inom tung industri med hårt fysiskt arbete, men de var oftast inte heller passande för många personer med fysiska begränsningar, enligt intervjupersonen.

Fördomar

Båda intervjupersonerna upplevde att det fanns fördomar i samhället och i arbetslivet mot personer med funktionsnedsättning. Fördomarna yttrade sig inte öppet, men genom kroppsspråk och bemötande hade intervjupersonerna märkt av fördomar som att den person de mötte inte trodde att de skulle klara av sina uppgifter. Fördomarna märktes tydligare i samhället än i arbetslivet, vilket intervjupersonerna trodde berodde på att Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) gjorde att arbetsgivare var mer försiktiga med att visa att de hade fördomar.

Den vanligaste fördomen, enligt intervjupersonerna, var att personer med funktionsnedsättning hade lägre begåvning än personer utan funktionsnedsättning. ”En fördom är att om man har ADHD så är man lite dum i huvudet”.

Fördomarna baserades, enligt intervjupersonerna, på okunskap i samhället. Därför arbetade båda handikapporganisationerna aktivt med att sprida information om neuropsykiatriska respektive fysiska funktionsnedsättningar. Informationen spreds genom media, informationsbroschyrer och

föreläsningar. Information var väldigt viktigt för att minska fördomarna, menade intervjupersonerna.

Ingen av intervjupersonerna för handikapporganisationerna kände till Arbetsförmedlingens kampanj ”Se kraften”, men trodde det berodde på att kampanjen ännu var ganska ny. Intervjupersonen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kände sig positiv till ”Se kraften” då författaren berättade att kampanjen hade som syfte att medvetandegöra arbetsgivare om möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning. Tidigare kampanjer som Sveriges regering initierat för att öka medvetandet i samhället om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar hade enligt intervjupersonen förbättrat attityden i arbetslivet. ”Just när det gäller arbetsmarknaden och bryta fördomar tycker jag att de har gjort det riktigt bra. (...) Det känns som att det går åt rätt håll”.

Intervjupersonen för fysiska funktionsnedsättningar hade en helt annan inställning till de kampanjer som regeringen och Arbetsförmedlingen arbetade med för att förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning. Intervjupersonen för fysiska funktionsnedsättningar ansåg att kampanjer inte förbättrade situationen, då det enligt intervjupersonen pågick flera kampanjer samtidigt som ibland kunde motarbeta varandra.

Vad hjälper det en handikappad? Ingenting! De enda som får reda på att man bedriver nån slags verksamhet – det brukar låta så att nu ska vi satsa 12 miljoner – då tänker de men varför i helvete ska de satsa 12 miljoner på det då vi har 42 000 arbetslösa ungdomar som går här ute. Då får man ju det här motsatsförhållandet istället för att man hjälper folk.

Arbetsgivare

Arbetsförmedlingen

De flesta av intervjupersonerna uppgav att de sällan använde sig av Arbetsförmedlingens tjänster vid rekrytering. Rekryteringen skedde oftare via personliga kontakter istället för via Arbetsförmedlingen. Många företag hade också funktioner på företagets hemsida, där sökande kunde lägga in en spontanansökan. Till mindre företag var det också vanligt att sökande skickade e-post eller kom in till arbetsgivaren och personligen lämnade sitt CV. Det var bara när rekryteringsbehovet inte kunde lösas genom personliga kontakter som Arbetsförmedlingens rekryteringstjänst användes. Fördelen med att rekrytera via personliga kontakter och spontansökningar var, enligt intervjupersonerna, att de vid rekryteringen kände sig trygga med att de sökande hade sökt sig till företaget av egen vilja och inte hade blivit tvingade av arbetsförmedlare att söka ett jobb för att inte förlora rätten till a-kassa. Intervjupersonerna uppgav att anställningen blev bättre om de sökande hade sökt sig till företaget av eget intresse och engagemang istället för under tvång av arbetsförmedlare.

Samarbetet med Arbetsförmedlingen skedde oftare genom att företaget hade lönebidragsanställda eller personer med funktionsnedsättning på arbetspraktik än att företagen rekryterade genom Arbetsförmedlingen. Samtliga intervjuade arbetsgivare hade vid tiden för intervjun, eller tidigare, haft personer med funktionsnedsättning anställda med lönebidrag eller på arbetspraktik och de flesta uppgav att samarbetet med Arbetsförmedlingen hade fungerat bra.

Ingen av intervjupersonerna uppgav att de hade använt sig av Arbetsförmedlingens möjligheter att få bidrag för arbetshjälpmedel eller anpassning av arbetsplatsen för en person med

funktionsnedsättning, men de uttryckte att arbetshjälpmedel och handikappanpassning skulle underlätta att anställa en person med funktionsnedsättning.

De flesta av intervjupersonerna hade blivit kontaktade av Arbetsförmedlingen med förfrågan om att ta emot personer med funktionsnedsättning på praktik och uppgav att de försökte ställa sig positiva till detta. Det var viktigt för intervjupersonerna att en person som kom på praktik fick meningsfulla arbetsuppgifter och god handledning. Ibland var arbetsbelastningen för hög för att det skulle vara möjligt att erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter och god handledning och vid sådana tillfällen hade intervjupersonerna tackat nej till att ta emot en person med funktionsnedsättning på praktik. Några intervjupersoner uttryckte rädsla för att det skulle innebära högre arbetsbelastning för handledaren om företaget skulle ta emot en person med funktionsnedsättning på praktik eller arbetsprövning och hade därför känt motstånd till att ta emot en person på praktik. "...och det blir bara besvärligt att ha nån. Tyvärr är det ju så. Att han ska vara ansvarig för nån och sätta dem i arbete. Det blir mer arbete än en hjälp."

Möjligheter

Alla intervjupersoner hade svårt att se möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning i företaget. De uttryckte en vilja att ta samhällsansvar, men hade svårt att se möjligheter. Intervjupersonernas okunskap om vad olika funktionsnedsättningar innebar för en person sågs som ett stort hinder för att anställa en person med funktionsnedsättning. Störst var okunskapen om psykiska och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och intervjupersonerna uttryckte en otrygghet om vad det skulle kunna få för konsekvenser att anställa en person med psykiska eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Det är ju svårt. Just det viktigaste när det gäller arbetet med kunderna är att kunderna ska känna sig trygga och nöjda med sin tjänst så det blir ju på nåt sätt så att jag känner att det blir ju ett risktagande att anställa nån som kanske har psykiska funktionshinder eller problem. Det blir ju litegrann som att... gamble kan jag ju uttrycka det eftersom jag själv inte vet vilka följder de olika funktionshindren skulle kunna få, hur de skulle påverka arbetet helt enkelt. Men, det är ju det, jag är otroligt mån att ha en bra personal och att känna mig trygg med personalen. Det känns som att det är ju en otrygghetsfaktor från min sida

Att anpassa arbetsmiljön efter psykiska eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar var, enligt intervjupersonerna, svårt och de menade att det var viktigt med en god psykosocial arbetsmiljö vid psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Den psykosociala arbetsmiljön var svårare att anpassa än den fysiska, menade intervjupersonerna, eftersom den berodde på vilka kollegor och vilken chef personen med funktionsnedsättning hade, samt hur klimatet var i arbetsgruppen.

Okunskap om fysiska funktionsnedsättningar, ansåg intervjupersonerna, utgjorde en svårighet för att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar, även om flera trodde att arbetsmiljön var lättare att anpassa efter personer med fysisk funktionsnedsättning än efter personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Att få hjälp av en kompetent person, som hade kunskap om fysiska funktionsnedsättningar och fysisk arbetsmiljö, skulle enligt många intervjupersoner öka möjligheten att anställa en person med fysisk funktionsnedsättning. "Så jag vet inte, man kanske måste sätta sig ner med nån som har större spektra och som kan se arbetsmiljö på det sättet. Jag vet inte, det kanske finns maskiner eller... Ja man vet ju inte. Jag har ingen aning." Ytterligare en

svårighet som framkom för att anställa personer med funktionsnedsättning var svårigheter att anpassa arbetsuppgifterna. Intervjupersonerna var noga med att påtala vikten av att anställningen av en person med funktionsnedsättning inte fick belasta övrig personal. Att anställa en person som inte kunde utföra alla arbetsuppgifter sågs av intervjupersonerna som en omöjlighet, eftersom annan personal då skulle drabbas hårdare och intervjupersonerna var rädda för att övrig personal skulle få belastningsskador. ”Om man ska underlätta för en så blir det dubbelt så tungt för någon annan och i slutändan hamnar de på samma ställe båda två ändå.” Flera intervjupersoner uttryckte rädsla för att den psykosociala arbetsmiljön skulle påverkas negativt på arbetsplatsen om en person med funktionsnedsättning skulle anställas med anpassade arbetsuppgifter. Intervjupersonerna uttryckte oro för att anpassning av arbetsuppgifter för någon skulle leda till konflikter i arbetsgruppen, då de andra kanske skulle känna sig orättvist behandlade.

Intervjupersonerna uttryckte en vilja att ta samhällsansvar genom att anställa personer med funktionsnedsättning, men ansåg att kraven på arbetstagarna hade ökat i arbetslivet på grund av att arbetsgivarna upplevde ett större effektivitetskrav. Det ökade effektivitetskravet hade gjort att intervjupersonerna upplevde mindre möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning. ”Vi har en allmän mångfaldspolicy, men med det här effektivitetskravet som finns så är det svårt.”

En neuropsykiatrisk funktionsnedsättning kunde, enligt intervjupersonerna, medföra ökad effektivitet. ”Att man har ADHD skulle ju egentligen kunna fungera jättebra. Det passar ju lite grand ihop med vår verksamhet, att man ska vara ganska flink och gilla att jobba.” Möjligheten att anställa en person med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning upplevdes ändå av intervjupersonerna som liten på grund av att en person med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning sågs som mindre flexibel och ställde större krav på arbetsledning. Intervjupersonerna menade att resurserna för att ta hand om personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning hade minskat i takt med att effektivitetskravet i arbetslivet hade ökat. Det var lättare för många av intervjupersonerna att se möjligheter att anställa personer med fysiska funktionsnedsättningar, men flera intervjupersoner uttryckte rädsla för att arbetsuppgifterna skulle kunna försämra en fysisk funktionsnedsättning och att de sedan som arbetsgivare skulle bli fast med en anställning som inte fungerade.

Fördomar

Att ta emot personer med funktionsnedsättning på praktik eller arbetsprövning var något intervjupersonerna försökte göra i den utsträckning de hade möjlighet att erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter och handledning. Enligt intervjupersonerna är det ett bra steg för att minska fördomarna mot funktionsnedsättning.

Har man aldrig kontakt med såna som har funktionshinder då tror jag att man bygger upp fördomar mer. Därför tycker jag att det är viktigt att, även om man inte kan ha riktiga anställda, utan att man har dem på praktik så tror jag att det är bra för att då integreras de och då ser andra att de är inga konstiga varelser.

Ingen av intervjupersonerna uppgav att de hade blivit informerade om vilka resurser Arbetsförmedlingen kunde erbjuda om ett företag anställde en person med funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen hade informerat om resurser när det hade varit aktuellt med praktik eller arbetsprövning, men intervjupersonerna kände inte till fler resurser än de tidigare nyttjat eller nyttjade vid tiden för intervjun. De flesta av intervjupersonerna hade genom tv-reklam

uppmärksammat Arbetsförmedlingens kampanj "Se kraften" och trodde att den kunde ha en positiv inverkan på att minska fördomar mot personer med funktionsnedsättning, eftersom reklamen visade på kapacitet och inte på hinder. "Den var ganska bra den där reklamen, eller de där snuttarna på TV. För det var faktiskt så att man tänkte `men herregud var hon funktionshindrad, det såg då inte jag' för de hade gjort den så att man inte såg... Man fokuserar på det han eller hon är duktig på."

"Se kraften" var en utmaning till arbetsgivarna att anställa fler personer med funktionsnedsättning. Alla intervjupersoner trodde att "Se kraften" var positiv för att den bidrog till att minska fördomar, men ingen intervjuperson uppgav att deras verksamhet hade möjlighet att anta Arbetsförmedlingens utmaning.

Jag upplever den ["Se kraften"] nog som många andra tror jag, att det blir en liten tankeställare. Det som är det är att jag vet att även om jag försöker hjälpa till i så stor utsträckning jag kan, både i samhället i stort och i litet, så vet jag att jag skulle nog ha svårt att anställa en funktionshindrad till en verksamhet där vi konkurrerar med att ha så bra personal som möjligt. Så är det.

En vanlig fördom mot personer med funktionsnedsättning trodde intervjupersonerna var att personen med funktionsnedsättning inte kunde prata för sig, inte kunde fatta sina egna beslut eller att de var förståndshandikappade och inte lika kompetenta som personer utan funktionsnedsättning.

Alla intervjupersoner trodde att det fanns fördomar i samhället mot personer med funktionsnedsättning, men uppgav att de jobbade med att minska de fördomar de själva kunde ha genom att de aktivt försökte tänka på ett annat sätt och reagerade när de upptäckte att de hade tänkt en fördomsfull tanke eller agerade på ett sätt som skulle kunna vara fördomsfullt. De flesta av intervjupersonerna var medvetna om att de också hade fördomar, även om det tog emot att erkänna det ens för sig själva. "I industrin finns det ju allt möjligt folk så jag tror inte att det finns så mycket fördomar just mot handikappade."

Diskussion

Resultatdiskussion

Arbetsmarknaden

De resurser som de intervjuade arbetsgivarna uttryckte behov av för att kunna anställa personer med funktionsnedsättning var stöd för att bedöma vilka åtgärder i arbetsmiljön som behövs för en person med funktionsnedsättning, arbetshjälpmedel, möjlighet till handledning och stöd, samt kompensation om personen inte klarar av att prestera lika mycket som en person utan funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen hade vid tiden för intervjun alla de efterfrågade resurserna att erbjuda arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning, men de intervjuade arbetsgivarna kände till stor del bara till möjligheten till lönebidrag.

De flesta arbetsgivare hade nyttjat, eller nyttjade vid tiden för intervjun, möjligheten till lönebidrag och ansåg att det var en resurs som fungerade bra. Ändå uttryckte arbetsgivarna en rädsla för att anställa personer med funktionsnedsättning och var oroliga att funktionsnedsättningen skulle medföra minskad produktivitet. Lönebidragets syfte var att kompensera för minskad produktivitet så genom att nyttja den resursen bör den oron vara obefogad. Eftersom nästan alla intervjuade arbetsgivare hade använt lönebidrag som resurs vid en anställning av en person med funktionsnedsättning är det intressant att nedsatt produktivitet var det mest använda argumentet för att inte ha möjlighet att anställa en person med funktionsnedsättning. Det kan tyda på att information från Arbetsförmedlingen om syftet med lönebidraget har missförstått av arbetsgivarna. Det är möjligt att arbetsgivare har tolkat lönebidraget som en stimulansåtgärd för att öka arbetsgivares vilja att anställa personer med funktionsnedsättning. Om lönebidraget av arbetsgivarna tolkas som en stimulansåtgärd som Arbetsförmedlingen använder för att belöna arbetsgivare som tar samhällsansvar istället för den kompensation för nedsatt arbetsförmåga det faktiskt är kan det leda till att kraven på den lönebidragsanställda blir för stora. Intervjupersonen på arbetsförmedlingen berättade att det har inträffat att lönebidragsanställda hade blivit utsatta för krav från arbetsgivaren som var för höga och därför hade tvingats avsluta anställningen.

Intervjupersonen på Arbetsförmedlingen upplevde att den största svårigheten för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden var personens egen motivation och self-efficacy, det vill säga tron på sin egen förmåga. Om den lönebidragsanställda inte klarar av att leva upp till kraven som de andra anställda klarar av kan det, enligt Festingers (1954) Social Comparison Theory, leda till att personen jämför sin förmåga med de andra, känner sig avvikande och väljer att lämna anställningen. Enligt Patrick et al. (2004) leder en social jämförelse med andra som uppfattas som bättre till att personens självkänsla försämras. Bandura (1977) menar att låg self-efficacy påverkar motivationen att anstränga sig. Låg self-efficacy leder till att individen känner att det är meningslöst att anstränga sig, eftersom individen inte tror att han/hon ska lyckas med sin uppgift. Detta kan leda till en ond cirkel, där den lönebidragsanställda presterar sämre på grund av att individen känner att det är meningslöst, jämför sin prestation med andra och får ännu sämre självkänsla och lägre self-efficacy (Bandura, 1977).

Enligt Betz och Hacketts (1981) leder låg self-efficacy till sämre karriärmöjligheter och sämre motivation att söka ett arbete. Även Vroom (1964) menar att låga förväntningar att lyckas leder till låg motivation, även om målet är viktigt för personen. Därför kan det bli svårt för personer med

funktionsnedsättning att finna motivation att söka ett annat jobb, efter att ha misslyckats på en anställning. Personen kanske inte tror på sin förmåga att leva upp till de krav som ställs på nästa arbete, blir rädd att tvingas sluta där också och finner därför ingen motivation att anstränga sig för att hitta ett arbete. Det är möjligt att det för personer med funktionsnedsättning är tidigare erfarenheter från att ha misslyckats och ha upplevt sig som sämre än andra leder till att motivationen och self-efficacy är låg.

Enligt ASA-modellen (Schneider et al., 1995) utvecklas grupper med tiden till att bli en homogen sammansättning, då personer med liknande attribut som majoriteten i arbetsgruppen stannar kvar och de med avvikande attribut väljer att lämna gruppen. ASA-modellen (Schneider et al., 1995) skulle kunna vara en alternativ förklaring till att personer med funktionsnedsättning väljer att avbryta en anställning. Om personen med funktionsnedsättning känner sig avvikande från andra gruppmedlemmar kan personen välja att sluta för att han/hon inte känner att han eller hon passar in i gruppens homogena sammansättning. Enligt Arbetsförmedlingen och Handikapporganisationen för personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning var vissa organisationer mer villiga att anställa personer med funktionsnedsättning. Det kan också hänföras till ASA-modellen, det vill säga att om en organisation har många lönebidragsanställda söker sig fler personer med funktionsnedsättning dit. Den arbetsgivaren utvecklar då kunskap om personer med funktionsnedsättning och Arbetsförmedlingens resurser, vilket kan göra att arbetsgivaren ser större möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning.

Även stigmatisering påverkar en persons möjligheter på arbetsmarknaden. Enligt Goffman (1963/2011), känner sig en person stigmatiserad när personens självbild inte överensstämmer med omgivningens och omgivningens bild av personen är nedvärderande. Intervjupersonerna för handikapporganisationerna vittnade om att personer med funktionsnedsättning utsattes för stigmatisering genom Arbetsförmedlingens funktionshinderskoder. Att klassificeras som en person med inlärningssvårigheter fast svårigheten är att komma igång med arbetsuppgifter bör leda till en känsla av stigmatisering, eftersom klassificeringen inte överensstämmer med personens självbild. Enligt handikapporganisationerna undvek en person med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning att berätta om funktionsnedsättningen när en kontakt etablerades, utan väntade till han/hon hade fått en chans att bli bedömd utifrån andra attribut, vilket tyder på rädsla för att bli utsatt för stigmatisering.

Stigmatisering leder, enligt Goffman (1963/2011), till att omgivningen ser på personen på ett stereotypt sätt. Det framträdande attributet är det stigmatiserande attributet som till exempel en funktionsnedsättning och genom fördomsfullt tänkande tillskrivs personen egenskaper utifrån det stigmatiserande attributet innan personen har fått en chans att visa sin faktiska sociala identitet för omgivningen (Goffman, 1963/2011). De intervjuade arbetsgivarna visade på stigmatisering av personer med funktionsnedsättning när de drog slutsatser att personer med funktionsnedsättning arbetade mindre effektivt. Det är en slutsats som utgår från stereotypt tänkande, eftersom en funktionsnedsättning inte behöver innebära nedsatt effektivitet. Beroende på grad och typ av funktionsnedsättning skulle personen kunna utföra många av arbetsgivarens arbetsuppgifter väldigt effektivt, men helt behöva undvika vissa arbetsuppgifter. Då bör inte effektiviteten påverkas utan då handlar det om anpassning av arbetsuppgifter, vilket arbetsgivarna dock såg som ett stort problem eftersom de var rädda för att det skulle belasta de andra anställda med tunga arbetsuppgifter.

Arbetsgivarna uttryckte också rädsla för att anpassade arbetsuppgifter för några anställda på arbetsplatsen skulle påverka den psykosociala arbetsmiljön negativt om de andra anställda kände sig orättvist behandlade. I enlighet med Social Identity Theory (SIT) (Tajfel 1978; Turner, 1975, 1985, refererade av Brewer & Gaertner, 2004) kategoriseras en grupp som individen är medlem i som en ingroup där gruppmedlemmarna upplevs ha goda och liknande egenskaper som individen. En outgroup blir för individen den grupp som individen inte är medlem i och denna upplevs som en grupp med sämre egenskaper och dess medlemmar diskrimineras av ingroup. Det skulle kunna vara en risk att tilldela en grupp personer på arbetsplatsen lättare arbetsuppgifter än vad de andra får. Om de anställda utan funktionsnedsättning kategoriserar sig som en grupp, där anställda med funktionsnedsättning inte ingår, utan upplevs som en annan grupp, finns en risk att anpassning av arbetsuppgifter leder till konflikter och att de anställda utan funktionsnedsättning känner sig orättvist behandlade. Arbetsgivarna skulle kunna förhindra detta genom att skapa förutsättningar för ett gott organisationsklimat som, enligt Chen och Huang (2007), är en förutsättning för en god psykosocial arbetsmiljö. Genom att arbetsgivaren skapar förutsättningar för kommunikation mellan arbetstagarna genom en mindre formell och mindre centraliserad organisation ökar förtroende och samarbete mellan medarbetarna. Om medarbetarna har möjlighet att kommunicera och känner förtroende för varandra skulle konflikter på grund av att arbetsuppgifterna inte är helt rättvist fördelade kunna undvikas. Kommunikation mellan medarbetarna skulle troligen också medföra förståelse för problematiken att någon eller några medarbetare inte kan utföra alla arbetsuppgifter och därmed skulle också risken för konflikter reduceras. Kommunikation medför, enligt Fulford (2005), att medarbetare kan uppleva en händelse som rättvis även om inte alla medarbetare påverkas i samma utsträckning. Arbetsgivarna skulle genom tydlig information till medarbetarna kunna tydliggöra bakgrunden till varför någon eller några medarbetare har anpassade arbetsuppgifter så att medarbetarna får en förståelse. Därmed skulle beslutet att anpassa arbetsuppgifterna för vissa upplevas som ett rättvist beslut. Det förutsätter dock att personen med funktionsnedsättning är villig att vara öppen med den problematik som funktionsnedsättningen medför, vilket resultatet visar att personen inte alltid vill vara. Genom att upplysa personen med funktionsnedsättning om vikten av att få informera andra medarbetare skulle det kunna underlätta för personen att våga berätta om sin problematik.

Den psykosociala arbetsmiljön poängterades av flera arbetsgivare som en faktor för att det skulle vara möjligt att anställa en person med psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Arbetsgivarna menade att det var svårt att skapa en bra psykosocial arbetsmiljö och att den psykosociala arbetsmiljön berodde på individfaktorer i arbetsgruppen. Det är möjligt att det vissa gånger kan vara så, men genom att skapa möjlighet till kommunikation, enligt Chen och Huang (2007), kan arbetsgivaren utöva viss påverkan på den psykosociala arbetsmiljön, vilket skulle gagna alla medarbetare på arbetsplatsen.

Fördomar

Fördomar skiljer sig från stigmatisering genom att fördomar även innehåller en känslomässig del och inte bara grundas på felaktig eller otillräcklig kunskap (Tamm, 2002). Många arbetsgivare uttryckte rädsla för vad det skulle medföra att anställa en person med funktionsnedsättning. Många arbetsgivare uppgav att de på grund av otillräcklig kunskap om vad olika funktionsnedsättningar kunde medföra för konsekvenser i organisationen skulle känna sig otrygga att anställa en person med funktionsnedsättning. Det är fördomar som baseras på en negativ känsla och bristande kunskap. En fördom innehåller ibland även en handlingsinriktad del, det vill säga hur individen brukar bete sig mot attitydobjektet. Enligt Tamm (2002) styr fördomen beteendet om fördomen

berör något som är viktigt för individen eller baseras på personliga erfarenheter. De fördomar som arbetsgivarna hade mot personer med funktionsnedsättning verkade inte styra arbetsgivarnas beteende, eftersom majoriteten av de intervjuade arbetsgivarna vid tiden för intervjun hade lönebidragsanställda, trots att de uttryckte motstånd mot att anställa personer med funktionsnedsättning.

Arbetsgivarna uppgav själva att bristande kunskap var ett problem och när det gällde praktik och arbetsprövning, som inte medförde en kostnad för arbetsgivarna såg arbetsgivarna större möjligheter att ta emot en person med funktionsnedsättning. Många arbetsgivare såg det som en möjlighet att hjälpa till att minska fördomar i samhället mot personer med funktionsnedsättning, då de genom att komma ut i arbetslivet blev synliga för allmänheten och arbetsgivarna trodde att det skulle bidra till ökad kunskap i samhället om personer med funktionsnedsättning.

Enligt Devine (1989) räcker inte ökad kunskap för att minska fördomar, eftersom de är en känslomässig reaktion som aktiveras automatiskt. För att minska en fördom hos en individ krävs att individen medvetet anstränger sig att tänka på ett sätt, som baseras på den ökade kunskapen istället för att tillåta en automatisk reaktion (Devine, 1989). Många arbetsgivare uttryckte en medveten ansträngning att tänka på ett mer kunskapsbaserat sätt när de mötte en person med funktionsnedsättning i vardagen. Det är tänkbart att de så kallade fördomar som arbetsgivare hade mot personer med funktionsnedsättning egentligen var stigmatiserat tänkande och inte innehöll en negativ känsla. Därför var det lättare att tänka på ett nytt och mindre stigmatiserande sätt. Som arbetsgivare uttryckte arbetsgivarna en negativ känsla, rädsla, för att anställa en person med funktionsnedsättning, då de var oroliga över konsekvenserna det skulle kunna medföra. Det är möjligt att det inte bara räcker med ny information för att öka arbetsgivarnas vilja att anställa fler personer med funktionsnedsättning, utan att det även behövs en medveten ansträngning från arbetsgivarnas sida. Enligt Anderson (1971, refererad av Hogg & Vaughan, 2011) bör ny information som ska ändra en fördom vara väldigt positiv och värderas högt av individen, eftersom gammal kunskap och negativ information väger tyngre och gör det svårt att ändra uppfattning.

Handikapporganisationerna arbetade aktivt med information för att minska fördomar mot personer med funktionsnedsättning. Handikapporganisationerna upplevde mer diskriminering i samhället än i arbetslivet och det var till allmänheten handikapporganisationerna i huvudsak vände sig för att minska fördomar. Handikapporganisationerna trodde att arbetsgivare på grund av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) var rädda för att visa att de hade fördomar och att det var därför arbetsgivare upplevdes mindre fördomsfulla än allmänheten. I resultatet framkom att arbetsgivare i Boden inte var positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning på grund av rädsla och okunskap. Det skulle vara värdefullt för personer med funktionsnedsättning om handikapporganisationerna även vände sig till arbetsgivarna med information för att minska fördomarna. Även Arbetsförmedlingen bör vända sig till arbetsgivarna med mer information för att förhoppningsvis få ännu fler arbetsgivare mer positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning.

Genom kampanjen "Se kraften" vill Sveriges regering och Arbetsförmedlingen sprida kunskap om personer med funktionsnedsättning och ändra attityden bland arbetsgivarna från att se hinder till att se kapacitet hos personer med funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen i Boden hade vid tiden för intervjun inte sett några effekter av kampanjen, men hade inte haft mer än en aktivitet för att få arbetsgivarna att uppmärksamma den, då arbetsgivarna i Boden, enligt

Arbetsförmedlingen, redan före kampanjen överlag var positiva till att anställa personer med funktionsnedsättningar.

Handikapporganisationerna hade ingen kunskap om "Se kraften" och reagerade på olika sätt när författaren berättade vad kampanjen innebär. Handikapporganisationen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar såg kampanjer för att öka kunskap och minska fördomar som positivt och handikapporganisationen för fysiska funktionsnedsättningar såg kampanjer mot enstaka grupper i samhället som något som istället för att minska fördomar ställde olika grupper mot varandra. Enligt handikapporganisationen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar hade tidigare kampanjer som Sveriges regering har genomfört för att minska fördomar mot personer med neuropsykiatriska och psykiska funktionsnedsättningar lett till mindre fördomar i samhället. I regeringens Strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken för åren 2011–2016 (Regeringskansliet, 2011b) framgår att ytterligare satsningar för att minska fördomar mot särskilt personer med psykisk funktionsnedsättning ska genomföras. Inga liknande kampanjer har hittats specifikt för fysiska funktionsnedsättningar. Det kan vara en förklaring till missnöjet hos handikapporganisationen för fysiska funktionsnedsättningar. Personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar hade märkt av förbättringar med avseende på fördomar, men inte personer med fysiska funktionsnedsättningar. Kampanjerna kan ha bidragit till minskade fördomar mot personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, men också orsakat att de olika grupperna hade ställts mot varandra. Genom att driva en kampanj för en grupp av personer med funktionsnedsättning, men inte för en annan, är det lätt att skapa ingroups och outgroups, enligt SIT (Tajfel 1978; Turner 1975, 1985, refererade av Brewer & Gaertner, 2004). Det kan tänkas behövas specifika satsningar för en grupp av personer under en period för att denna grupp ska uppnå samma nivå som övriga grupper, men att fortsätta bedriva kampanjer i flera år för en grupp och satsa mindre på en annan kan leda till konflikter mellan grupperna. Det kan finnas en risk att det i förlängningen sprids fördomar mellan de olika grupperna om den grupp som känner sig orättvist behandlad börjar utveckla negativa känslor mot den grupp som upplevs få alla resurser.

Rekommendationer till Arbetsförmedlingen

Enligt Arbetsförmedlingen var Bodens arbetsgivare ofta positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning med lönebidrag eller ta emot personer med funktionsnedsättning på praktik och arbetsprövning. Att Arbetsförmedlingen i Boden hade flest sysselsatta personer med funktionsnedsättning i Norrbotten visade på att Arbetsförmedlingen i Boden hade gjort ett gott arbete och lyckats bra med att underlätta arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

Resultatet i detta arbete visar dock att många arbetsgivare i Boden var rädda för vilka konsekvenser det kunde medföra för organisationen att anställa en person med funktionsnedsättning, även om arbetsgivaren hade positiva erfarenheter sedan tidigare. Arbetsgivarna i Boden hade även dålig kunskap om de resurser Arbetsförmedlingen kunde erbjuda, när en arbetsgivare anställer en person med funktionsnedsättning.

För att ytterligare underlätta arbetsmarknaden i Boden för personer med funktionsnedsättning rekommenderas Arbetsförmedlingen att sprida information till arbetsgivarna om alla resurser som kan erbjudas när en person med funktionsnedsättning anställs. Arbetsgivarna kände exempelvis inte till att de kunde få hjälp av Arbetsförmedlingen med viss arbetsmiljöanpassning och handledning om de anställer en person med funktionsnedsättning, vilket efterfrågades av

arbetsgivarna. På så sätt kanske arbetsgivarna känner mindre rädsla inför att anställa en person med funktionsnedsättning.

Om arbetsgivare får information om de resurser Arbetsförmedlingen kan erbjuda vid anställning av en person med funktionsnedsättning kan det medföra att arbetsgivarna får en positiv känsla av trygghet inför tanken på att anställa en person med funktionsnedsättning. Därför kan det vara lämpligt att i samband med att arbetsgivarna får information om resurser som Arbetsförmedlingen kan erbjuda även får information om olika funktionsnedsättningar för att öka kunskapen om dessa. Att arbetsgivarna erbjuds mer kunskap om funktionsnedsättningar kan bli positivt, eftersom arbetsgivarna ansåg att de hade för lite kunskap och gärna ville bättra på sina kunskaper. Genom att inramningen av ett budskap förmedlar en positiv känsla tas budskapet emot mer positivt, enligt Bosveld et al. (1997, refererad av Hogg & Vaughan, 2011), så detta angreppssätt bör var lämpligt att använda för att arbetsgivarna ska ta till sig informationen och kan även bidra till att minska arbetsgivarnas fördomar.

Information mottas, enligt Eagly och Chaiken (1984, refererade av Hogg & Vaughan, 2011), på bästa sätt om informationen förmedlas av en expert på området. Därför rekommenderas Arbetsförmedlingen att samarbeta med handikapporganisationer för att förmedla information och kunskap. Ett effektivt sätt bör vara att bjuda in arbetsgivare på en gemensam informationsträff där en expert från Arbetsförmedlingen informerar om Arbetsförmedlingens resurser och experter från olika handikapporganisationer informerar om funktionsnedsättningar. Genom att information upprepas upplevs det som mer trovärdigt för mottagaren (Arkes et al., 1991, refererade av Hogg & Vaughan, 2011) så Arbetsförmedlingen bör säkerställa att arbetsgivarna påminns om den information de har fått. Genom brev, Arbetsförmedlingens hemsida, broschyrer och trycksaker etc. kan Arbetsförmedlingen se till att informationen repeteras och ge mer intryck på arbetsgivarna.

Med tanke på att många arbetsgivare vid tiden för intervjun hade eller hade haft lönebidragsanställda, men ändå uttryckte oro för att en funktionsnedsättning skulle orsaka att personen inte kunde prestera lika effektivt som en person utan funktionsnedsättning kan det vara av stort värde att även förtydliga syftet med lönebidrag för att minska risken för missförstånd.

Enligt handikapporganisationen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar upplevdes funktionshinderskoden för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som missvisande. Genom att funktionsnedsättningen klassificerades på ett missvisande sätt kände sig personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning stigmatiserade. Stigmatisering kan medföra försämrade möjligheter på arbetsmarknaden eftersom det ger en missvisande bild av personen, i det här fallet att personen har problem med inlärningsförmåga. Även om inte arbetsgivarna ser funktionshinderskoden och därför inte påverkas av stereotyp tänkande är personerna själva medvetna om funktionshinderskoden. En missvisande funktionshinderskod kan då genom stigmatisering påverka personens självkänsla och motivation. Därför rekommenderas Arbetsförmedlingen att se över de funktionshinderskoder som används och överväga om det är möjligt att använda en kod som ger en mer sann bild av personens problematik.

Reliabilitet

En teori står inte för en absolut sanning, utan är precis som ordet anger en teori som kan förklara olika fenomen. De teorier som har använts i detta arbete har utifrån data valts ut för att de kan

hjälpa till att förklara just de fenomen som har framträtt ur data som insamlats och har därmed möjliggjort en vetenskaplig analys av materialet.

Intervjuguiderna som har använts har framtagits utifrån de frågeställningar som var aktuella och har innan intervjuernas genomförande granskats av handledare. Eftersom intervjuguiderna utformats utifrån de aktuella frågeställningarna har det säkerställts att data som har insamlats har varit relevant för detta arbete.

Validitet

Begreppsvaliditet

Person med funktionsnedsättning? Person med funktionshinder? Handikapp? De begrepp som används för att beskriva en person med funktionsnedsättning är många och de definieras alla på olika sätt, men refererar till samma problematik. Detta arbete hade vunnit i validitet på att författaren hade definierat begreppen tidigare och även definierat begreppen i samband med intervjuerna. Socialstyrelsen (2003) definierar funktionsnedsättning som en begränsning i kroppsfunktioner och funktionshinder som en funktionsnedsättning i kombination med kontextuella faktorer. Det har inte tydliggjorts i intervjuerna hur intervjupersonerna definierade begreppen och det hade ökat validiteten om så hade skett. Eftersom begreppen inte definierades av intervjupersonerna är det oklart om funktionshinder, vilket är det begrepp som mest användes, refererar till enbart en funktionsnedsättning eller om de kontextuella faktorerna är medräknade. Det hade dock varit intressant att veta hur intervjupersonerna definierade begreppen och om definitionerna skiljde sig åt mellan Arbetsförmedlingen, handikapporganisationer och arbetsgivare.

Inre validitet

Genom att alla intervjupersoner fick samma information om arbetets syfte säkerställdes att ingen intervjuperson påverkades mer av information om arbetet än någon annan. Syftet med detta arbete var bland annat att undersöka fördomar, som kan finnas i arbetslivet mot personer med funktionsnedsättning. Eftersom det inte är riktigt socialt accepterat att ha fördomar finns det en risk att intervjupersonerna inte berättade helt öppet om vilka fördomar de hade mot personer med funktionsnedsättning. Att samtliga intervjupersoner såg liknande svårigheter på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning tyder dock på att intervjupersonerna svarade sanningsenligt.

Intervjuerna genomfördes i ostörda miljöer, men flera intervjuer fick ändå kortare avbrott på grund av viktiga telefonsamtal eller andra störande moment. Det kan ha påverkat den inre validiteten i negativ riktning, eftersom en störning medför att intervjupersonen eller intervjuaren tappar tråden och får svårt att hitta tillbaka till den fråga som berördes just innan avbrottet. På så sätt kan viktig data ha fallit bort. Då flera intervjuer genomfördes och det tidigt märktes en mättnad i intervjuerna är sannolikheten låg att avbrotten fick någon större inverkan på den inre validiteten, men det finns en risk och den får inte negligeras.

En intervju genomfördes med en annan person närvarande i rummet. Personen störde inte och var inte heller delaktig, utan höll på med sina uppgifter medan intervjun fortgick, men det finns en risk att författaren och intervjupersonen på grund av den andra personens närvaro inte var lika avslappnade som om intervjun hade genomförts i enskildhet. Om författaren hade uttryckt en tydligare önskan om att genomföra intervjun i enskildhet hade det säkert gått att ordna, men

författaren valde att inte göra det på grund av att det då fanns en risk för att intervjupersonen skulle bli mer spänd. Det bedömdes som viktigare att intervjupersonen fick genomföra intervjun på den plats han/hon själv hade valt. Eftersom intervjupersonen själv hade valt platsen är det troligt att intervjupersonen valde en plats där han/hon kände sig bekväm.

En intervju med en arbetsgivare genomfördes som en gruppintervju, där både verksamhetschef och arbetsledare var delaktiga efter att arbetsledaren hade uttryckt en önskan om att få delta. Arbetsledarens deltagande i intervjun upplevdes som positiv, då det gav mer data till studien om sådant som verksamhetschefen inte hade lika djup kunskap om. Beroende på de inbördes relationerna mellan verksamhetschef och arbetsledare hade den inre validiteten kunnat påverkas negativt av arbetsledarens närvaro, men eftersom båda intervjupersonerna var avslappnade och pratsamma, utan att avbryta varandra är det mer sannolikt att arbetsledarens närvaro höjde den inre validiteten.

I en kvalitativ studie går det inte att mäta validitet som det går att göra i en kvantitativ studie som bygger på statistik. Intervjupersonerna i denna kvalitativa studie svarade på frågor utifrån en på förhand semistrukturerad intervjuguide och valde själva hur mycket information de ville lämna ut och hur sanningsenlig informationen var. Eftersom det tidigt under arbetet med att samla in data märktes en mättnad, det vill säga att intervjupersonerna gav liknande information och lite ny information tillkom, anses validiteten i denna kvalitativa studie hög.

I detta arbete har primärkällor använts så långt det av praktiska och tidsmässiga skäl har varit möjligt. Teorier och bakgrundsfakta har så långt det har varit möjligt sökts hos den ursprungliga författaren och inte i litteratur som återger desamma. Att använda sig av primärkällor bidrar till hög inre validitet, eftersom tolkningar som görs när en författare återger vad någon annan har skrivit kan orsaka en förändring från vad den ursprunglige författaren har menat. Eftersom det inte var möjligt att enbart referera till primärkällor påverkas validiteten i negativ riktning, men de sekundärkällor som har använts har varit läroböcker inom socialpsykologi som ändå måste anses som säkra källor.

Yttre validitet

Syftet med detta arbete var att undersöka möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar i Boden och inte att kunna generalisera resultatet till en hel population. För att kunna göra en djup analys av möjligheterna på arbetsmarknaden valdes en kvalitativ metod, som inte medför generaliserbarhet. Åtta arbetsgivare inom sju branscher intervjuades, vilket är ett för litet antal för att några generaliserande slutsatser ska kunna dras. Urvalet av intervjupersoner gjordes som ett bekvämlighetsurval där intervjupersoner inom utvalda branscher kontaktades via telefon med en förfrågan om en intervju. Det finns en möjlighet att de personer som tackade nej kunde ha haft information av värde för detta arbete, eller hade haft en avvikande uppfattning än de som intervjuades, så det är inte möjligt att dra generaliserande slutsatser av detta arbete och den yttre validiteten anses därför som låg.

Etik

Alla intervjupersoner fick samma information om Vetenskapsrådets (2002) etiska principer och alla deltog frivilligt i studien. Av hänsyn till de som önskade att vara anonyma har samtliga intervjupersoner anonymiserats, även de som uttryckte att anonymitet var helt oviktigt. Det är möjligt att arbetet hade blivit mer intressant för en läsare om arbetsgivarna hade kunnat

presenteras närmare med beskrivning av de organisationer de representerade, men av hänsyn till forskningsetiska principer har sådan information utelämnats.

Intervjuguiderna som användes under intervjuerna har granskats och godkänts av handledare innan intervjuernas genomförande för att säkerställa att frågorna höll sig inom etiska ramverk.

Förslag till framtida forskning

I detta arbete har ställda frågeställningar besvarats, men det hade varit intressant med vidare studier om andra perspektiv på möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Enligt Arbetsförmedlingen och handikapporganisationen för neuropsykiatriska funktionsnedsättningar var hjälporganisationer och studieförbund ofta villiga att anställa personer med funktionsnedsättning. Det hade varit intressant med en studie i vilken undersöks varför just dessa organisationer ställde sig positiva till att anställa personer med funktionsnedsättning, när många andra hade så svårt att se möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning.

Många av arbetsgivarna uttryckte rädsla för att anställa en person med funktionsnedsättning, trots att de hade lönebidragsanställda i organisationen vid tiden för intervjun. Hur kommer det sig att de uttryckte rädsla för att anställa personer med funktionsnedsättning fastän de hade anställda med funktionsnedsättning och tyckte att det fungerade bra? Det hade varit väldigt intressant att undersöka den bakomliggande orsaken till det.

Referenser

- Arbetsförmedlingen. (2011a). *Se kraften! Vi utmanar Sveriges arbetsgivare*. Hämtad från <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Erbjudanden/Se-kraften.html>
- Arbetsförmedlingen. (2011b). *Ökade möjligheter för arbetssökande med funktionsnedsättning*. Hämtad från <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Insatser-och-program/Funktionsnedsattning.html>
- Arbetsmiljöverkets författningssamling [AFS]. (1994:1). *Arbetsanpassning och rehabilitering*. Hämtad från http://www.av.se/dokument/afs/AFS1994_01.pdf
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981) The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, (28)5, 399-410. Hämtad från <http://search.proquest.com.proxy.lib.ltu.se/docview/614275380/fulltextPDF?accountid=27917>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. Hämtad från <http://search.proquest.com.proxy.lib.ltu.se/docview/614275783?accountid=27917>
- Blylod, S. (2011). *Motivation på Samhall: En utvärdering av Samhalls utvecklingsplan* (C-uppsats, Luleå tekniska universitet). Hämtad från <http://pure.ltu.se/portal/files/32788102/LTU-EX-2011-32631265.pdf>
- Brewer, M. B., & Gaertner, S. L. (2004). Toward Reduction of Prejudice: Intergroup Contact and Social Categorization. I M. B. Brewer, & M. Hewatone, (Red.). *Self and Social Identity* (s. 298-314). Malden, Mass: Blackwell.
- Chen, C-J., & Huang J-W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27, 104-118. Hämtad från www.scopus.com. doi: 0.1016/j.ijinfomgt.2006.11.001
- Derks, B., van Laar, C., & Ellemers, N. (2009). Working for the self or working for the group: How self- versus group affirmation affects collective behavior in low-status groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(1), 183-202. Hämtad från www.scopus.com. doi: 10.1037/a0013068
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5-18. Hämtad från <http://search.proquest.com.proxy.lib.ltu.se/docview/614297563/fulltextPDF/1369E239A6316D0C360/1?accountid=27917>

- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human relations*, 7(2), 117-140. Hämtad från <http://www.soc.ucsb.edu/faculty/friedkin/Syllabi/Soc147/A%20Theory%20of%20Social%20Comparison%20Processes.pdf>
- Fulford, M. D. (2005). That's Not Fair! *Journal of Human Resources i Hospitality & Tourism*, (4)1, 73-84. Hämtad från www.scopus.com. doi: http://dx.doi.org/10.1300/J171v04n01_06
- Goffman, E. (2011). Stigma: Den avvikandes roll och identitet. (Rickard Matz, översättning). Stockholm: Norstedts. (Omtryckt från *Stigma. Notes on the management of spoiled identity*, av E. Goffman, 1963, Upper Saddle River: Prentice-Hall, Inc.)
- Goreczny, A. J., Bender, E. E., Caruso, G., & Feinstein, C. S. (2011). Attitudes toward individuals with disabilities: Results of a recent survey and implications of those results. *Research in Developmental Disabilities*, 32(5), 1596-1609. Hämtad från www.scopus.com. doi: 10.1016/j.ridd.2011.02.005
- Handikappförbunden. (2012). *Kontakt med medlemsförbunden*. Hämtad från <http://www.hso.se/vi-ar-handikappforbunden/Medlemsforbund/>
- Hergenrather, K., & Rhodes, S. (2007). Exploring undergraduate student attitudes toward persons with disabilities: Application of the disability social relationship scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(2), 66-75. Hämtad från <http://web.ebscohost.com.proxy.lib.ltu.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=8a7bd02c-1a03-46f3-9897-815115e54a51%40sessionmgr14&vid=2&hid=108>
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2011). *Social Psychology*. (6:e utgåvan). Harlow: Prentice Hall
- Inzlicht, M., Tullett, A. M., Legault, L., & Kang, S. K. (2011). Lingerin effects: Stereotype threat hurts more than you think. *Social Issues and Policy Review*, 5(1), 227-256. Hämtad från www.scopus.com. doi: 10.1111/j.1751-2409.2011.01031.x
- Jonsson, C. (2011). *Att förena krav med behov: Arbetsgivare och integration av arbetstagare med funktionsnedsättning* (C-uppsats, Luleå tekniska universitet). Hämtad från [http://pure.ltu.se/portal/sv/studentthesis/att-foerena-krav-med-behov\(feb52655-460f-4cd8-85aa-7370b5d1ab3e\).html](http://pure.ltu.se/portal/sv/studentthesis/att-foerena-krav-med-behov(feb52655-460f-4cd8-85aa-7370b5d1ab3e).html)
- King, A., & Berg, E. (2007). *Om man inte har fördomar så då går det bra: Lokalvård och tvätt på Gällivare kommuns äldreboende, ett samarbete med Samhall AB*. Hämtad från <http://pure.ltu.se/portal/files/492547/pdf>
- Liesener, J. J., & Mills, J. (1999). An experimental study of disability spread: Talking to an adult in a wheelchair like a child. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(10), 2083-2092. Hämtad från <http://onlinelibrary.wiley.com.proxy.lib.ltu.se/doi/10.1111/j.1559-1816.1999.tb02296.x/pdf>

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: an Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Patrick, H., Neighbors, C., & Knee, C. R. (2004) Appearance-Related Social Comparisons: The Role of Contingent Self-Esteem and Self-Perception of Attractiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin* (30)4, 501-514. Hämtad från www.scopus.com. doi: 10.1177/0146167203261891
- Regeringens proposition. (2007/08:95). *Ett starkare skydd mot diskriminering*. Hämtad från http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Propositioner-och-skrivelser/Ett-starkare-skydd-mot-diskrim_GV0395/
- Regeringskansliet, Utrikesdepartementet. (2009). *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. Hämtad från <http://www.regeringen.se/content/1/c6/12/36/15/618de295.pdf>
- Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. (2011a). *Hillevi Engström om funktionshinderspolitiken*. Hämtad från <http://regeringen.se/sb/d/13767/a/173708>
- Regeringskansliet, Socialdepartementet. (2011b). *En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011-2016*. Hämtad från <http://regeringen.se/content/1/c6/17/12/69/847e537d.pdf>
- Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. (2011c). *Arbetsmarknadsministern uppmanar landets arbetsgivare*. Hämtad från <http://www.regeringen.se/sb/d/14750/a/176327>
- Samhall. (2011a). *Vårt uppdrag*. Hämtad från <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Vart-uppdrag/>
- Samhall. (2011b). *Sveriges viktigaste serviceleverantör*. Hämtad från <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Valkommen-till-Samhall/>
- Samhall. (2011c). *Ramla inte i fördomsfällan*. Hämtad från <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Pressrum/Skrivtips-och-fordomar/>
- Samhall. (2011d). *Fördom: Objekt och offer*. Hämtad från <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Pressrum/Skrivtips-och-fordomar/Fordom-objekt-offer/>
- Samhall. (2011e). *Fördom: Hjälplosa och orkeslösa*. Hämtad från <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Pressrum/Skrivtips-och-fordomar/Fordom-hjalplosa-orkeslosa/>
- Samhall. (2011f). *Fördom: För friska*. Hämtad från <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Pressrum/Skrivtips-och-fordomar/Fordom-hjalplosa-orkeslosa/>
- Samhall. (2011g). *Fördom: En institution, inte ett företag*. Hämtad från <http://www.samhall.se/Om-Samhall/Pressrum/Skrivtips-och-fordomar/Fordom-institution-inte-ett-foretag/>

- Schneider, B., Goldstein, H.W., & Smith, D. B. (1995). The ASA Framework: an update. *Personell psychology*, (48)4, 747-772. Hämtad från <http://search.proquest.com.proxy.lib.ltu.se/docview/220136818?accountid=27917>
- Socialstyrelsen. (2003). *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*. Hämtad från <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10546/2003-4-1.pdf>
- Socialstyrelsen. (2010). *Funktionsnedsättning och funktionshinder: användning av begreppen*. Hämtad från <http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio>
- Statistiska centralbyrån [SCB]. (2009). *Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2008*. Hämtad från http://www.scb.se/statistik/publikationer/AM0503_2008K04_BR_AM78BR0903.pdf
- Stenmark, E. (2007). *En studie av Samhalls process och metoder för utveckling av funktionshindrade medarbetare mot bakgrund av olika motivationsteorier* (C-uppsats, Luleå tekniska universitet). Hämtad från [http://pure.ltu.se/portal/sv/studentthesis/en-studie-av-samhalls-process-och-metoder-foer-utveckling-av-funktionshindrade-medarbetare-mot-bakgrund-av-olika-motivationsteorier\(27185aed-6569-494f-9c5d-17ea63ba0c53\).html](http://pure.ltu.se/portal/sv/studentthesis/en-studie-av-samhalls-process-och-metoder-foer-utveckling-av-funktionshindrade-medarbetare-mot-bakgrund-av-olika-motivationsteorier(27185aed-6569-494f-9c5d-17ea63ba0c53).html)
- Svensk författningssamling [SFS]. (1977:1160). *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Svensk författningssamling [SFS]. (2008:567). *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Tamm, M. (2002). *Psykologi: om varför vi tänker, känner och handlar som vi gör*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska_principer_tf_2002.pdf
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. (Ny utgåva). San Francisco: Jossey-Bass Inc. (Omtryckt från *Work and motivation* av V. H. Vroom, 1964, New York: Wiley)

Bilaga 1: Intervjuguide - Arbetsförmedlingen

Inledning

- Presentation
- Vetenskapsrådets etikregler: samtycke, konfidentialitet, rätt att avbryta, feedback
- Syfte

Bakgrund

- Titel, anställningsår
- Arbetsuppgifter i arbetet med arbetssökande med funktionsnedsättning
- Vilka verktyg arbetar AF idag med för att underlätta för personer med funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden? (Lönebidrag, praktik, "Se kraften", Diskrimineringslagen, Samhall etc.)
 - Vad avgör vem som får rätt till en särskild insats? (Vem får lönebidrag, vem hänvisas till Samhall etc.)
- Känner du till FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder som Sverige antog 2009?
 - Har ert arbete med personer med funktionsnedsättning ändrat sedan dess? Hur? Berätta!

Arbetsgivare

- Hur upplevs kontakten med arbetsgivare? (lätt eller svårt att få arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning?)
 - Varför tror du att det är så?
- Vad är den största svårigheten för att få AG att anställa personer med funktionsnedsättning? (Tillgänglighet, fördomar mot prestation, social förmåga etc.)
- Upplever du att arbetsgivarna är villiga att ta emot personer med funktionsnedsättning på arbetspraktik? (lättare eller svårare än anställning, varför tror du det är så?)
- Är det någon bransch som särskilt utmärker sig som oftare anställer arbetstagare med funktionsnedsättning? Varför tror du det är så? (Handel, fastighet, industri, hotell, restaurang, offentlig verksamhet, kommunal verksamhet)
- Är det någon bransch som särskilt utmärker sig som sällan anställer arbetstagare med funktionsnedsättning? Varför tror du det är så?
- Hur upplever du att kampanjen "Se kraften" har tagits emot av arbetsgivarna?

Arbetssökande

- Vad är det svåraste för en arbetssökande person med funktionsnedsättning när det gäller att komma ut på arbetsmarknaden? (Fördomar, egen motivation, tillgänglighet etc.)
 - Hur yttrar det sig?

Fördomar

- Upplever du att det finns fördomar mot personer med funktionsnedsättning hos arbetsgivarna?
 - Hur yttrar det sig?
 - Vad tror du att det beror på?
- Pratar de arbetssökande med funktionsnedsättning om att de möter fördomar? (Vad är det mest utmärkande? Hur yttrar det sig?)
- Arbetar Arbetsförmedlingen på något sätt för att minska fördomar mot personer med funktionsnedsättning? (Hur? Berätta!)

Bilaga 2: Intervjuguide – handikapporganisation

Inledning

- Presentation
- Vetenskapsrådets etikregler: samtycke, konfidentialitet, rätt att avbryta, feedback
- Syfte

Bakgrund

- Organisationens uppgift
- Arbetsuppgifter i organisationen. (Omfattning – arbete eller ideellt, hur länge?)

Arbetslivet

- Hur upplever medlemmarna att arbetslivet är tillgängligt? (Fördomar, möjlighet för arbetsgivare med anpassning av arbetsmiljö etc.)
- Hur upplever medlemmarna att de blir bemötta av arbetsgivare när de söker jobb?
 - Är det någon bransch som särskilt utmärker sig att det är lätt att få jobb? (Handel, fastighet, industri, hotell, restaurang, offentlig verksamhet, kommunal verksamhet)
 - Är det någon bransch som utmärker sig att det är svårt att få jobb?
- Hur upplever medlemmarna Arbetsförmedlingens insatser? (Lönebidrag, ”Se kraften” anpassning av arbetsmiljö och arbetsuppgifter, Samhall etc.)
- Hur tycker du att Arbetsförmedlingens insatser fungerar?
- Känner du till Diskrimineringslagen?
- Upplever du att arbetsgivarna följer Diskrimineringslagen? Hur?
- Känner du till FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder som Sverige antog 2009?
 - Vad tycker du om den?
 - Har det förändrat arbetsmarknaden för era medlemmar?

Fördomar

- Upplever ni att det finns fördomar bland arbetsgivarna mot era medlemmar?
- Vilka är de vanligaste fördomarna?
 - Hur yttrar de sig?
 - Hur bemöter ni dem?
- Arbetar ni på något sätt för att minska fördomarna i arbetslivet? Hur?
- Vad tycker du om regeringens arbete för att minska fördomarna mot personer med funktionsnedsättning?
 - Har du någon idé om vad som ytterligare skulle kunna göras?

Är det något mer du skulle vilja tillägga?

Bilaga 3: Intervjuguide – arbetsgivare

Inledning

- Presentation
- Vetenskapsrådets etikregler: samtycke, konfidentialitet, rätt att avbryta, feedback
- Syfte

Bakgrund

- Titel, anställningsår
- Arbetsuppgifter
- Antal anställda
- Arbetsuppgifter i företaget
- Hur brukar rekryteringsprocessen hos er se ut?

Anställningsmöjligheter

- Vilka möjligheter tror du det finns för personer med funktionsnedsättning att komma ut på arbetsmarknaden idag? Varför?
- Har ni någon anställd med funktionsnedsättning?
 - Vilken funktionsnedsättning?
 - Påverkas arbetet av funktionsnedsättning? På vilket sätt?
 - Använder ni någon av AF:s resurser för att minska påverkan?
- Brukar ert företag samarbeta med AF? Hur ser det samarbetet ut? Hur fungerar det? Något du vill ändra på?
- Har ni fått förfrågan från AF om att ta emot en person med funktionsnedsättning på praktik? (Hur har ni ställt er till det? Varför?)
- Har ni fått förfrågan från AF om att anställa en person med funktionsnedsättning? (Hur har ni ställt er till det? Varför?)
- Hur ser du på ert företags möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning?
 - Vilka funktionsnedsättningar skulle ert företag ha möjlighet att ta emot? (Fysiska, t.ex. rörelse, syn, hörsel eller neuropsykiatriska, t.ex. ADHD, Aspergers syndrom)
 - Varför? (praktisk möjlighet, svårt med rutiner, viktigt med koncentration, fördomar etc.)
 - Vilka möjligheter har ni att anpassa arbetsmiljön till en person med funktionsnedsättning? (Fysisk arbetsmiljö, rutiner etc.)
 - Vad skulle underlätta för ert företag att anställa fler personer med funktionsnedsättning?
- Har du fått information från AF om vilka resurser som de kan erbjuda om man anställer en person med funktionsnedsättning?
 - Hur tycker du att informationen från AF fungerar?
 - Har du erfarenhet från AF:s resurser?
 - Vad tycker du om dem?
- Känner du till AF:s kampanj ”Se kraften”?
 - Har du antagit utmaningen? Tänker du anta utmaningen? Varför?

Fördomar

- Tror du att det finns fördomar mot personer med funktionsnedsättning i samhället?
- Vilka tror du de är?
 - Varför tror du de har uppkommit?

Är det något mer du skulle vilja tillägga?