

En arbetsplats för alla

- En kvalitativ studie om företag som tar emot personer med funktionsnedsättningar till sina arbetsplatser

Malin Alkmyr & Mikaela Svenhag

LUNDS UNIVERSITET

Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)

HT 2013



Handledare: Helena Hansson

Abstract

Author: Malin Alkmyr & Mikaela Svenhag

Title: A workplace for everyone – Disabled people's opportunities to establish and participate in the labor market. [translated title]

Supervisor: Helena Hansson

The purpose of this study was to examine and analyze how companies, who cooperate with *Daily activities* according to LSS, receive and work with people with disabilities to enable participation and establishment in the regular labor. Individuals' identity and self-image is strongly linked to the position they have in the labor market. The study was based on six semi-structured interviews with five different companies. To analyze the empirical material Goffman's *stigma theory* and Bolman and Deal's theory about the *structural framework* was used. The main conclusion was that an actively work from employees was reacquired to enable people with disabilities to reach development and participation at the companies. Also a good cooperation between companies and the daily activities was decisive. To summarize all companies was agreeing that the target audience is an asset to work with.

Keywords: LSS, people with disabilities, establishment, daily activities, work

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Förord | 5 |
| 1. Inledning..... | 6 |
| 1.1 Problemformulering..... | 6 |
| 1.2 Syfte..... | 7 |
| 1.3 Frågeställningar | 7 |
| 2. Centrala begrepp | 8 |
| 2.1 Funktionsnedsättning och funktionshinder..... | 8 |
| 2.2 Daglig verksamhet..... | 8 |
| 2.3 Individuell placering..... | 8 |
| 3. Bakgrund | 9 |
| 3.1 Funktionsnedsättning i historien..... | 9 |
| 3.2 Aktuella lagar | 10 |
| 3.2.1 Socialtjänstlagen (SoL)..... | 10 |
| 3.2.2 Lagen om Stöd och Service för vissa funktionshindrade (LSS)..... | 11 |
| 3.3 Daglig verksamhet..... | 11 |
| 3.4 Metoden Supported employment..... | 12 |
| 3.5 Arbetsförmåga | 13 |
| 3.6 Arbetsmarknadspolitikens aktörer | 14 |
| 3.6.1 Försäkringskassan | 14 |
| 3.6.2 Arbetsförmedlingen | 14 |
| 3.6.3 Samverkan..... | 15 |
| 4. Tidigare forskning | 16 |
| 5. Teoretiska utgångspunkter | 18 |
| 5.1 Stigma..... | 19 |
| 5.2 Strukturellt perspektiv | 20 |
| 6. Metod | 22 |
| 6.1 Metodval..... | 22 |
| 6.2 Metodens begränsningar..... | 22 |
| 6.3 Avgränsning..... | 23 |
| 6.4 Urval och bortfall..... | 24 |
| 6.5 Tillvägagångssätt | 24 |
| 6.6 Förkunskap | 26 |

| | |
|--|----|
| 6.7 Etiska överväganden..... | 26 |
| 6.8 Validitet och reliabilitet..... | 27 |
| 7. Resultat och Analys..... | 28 |
| 7.1 Presentation av företag | 28 |
| 7.2 Organisation..... | 29 |
| 7.2.1 Vikten av egen tidigare kunskap samt utbildning på arbetsplatsen | 29 |
| 7.2.2 Förekomsten av riktlinjer och policydokument | 31 |
| 7.2.3 Uppstart av projektet..... | 31 |
| 7.2.4 Samarbete..... | 32 |
| 7.2.5 Anställningsmöjligheter | 33 |
| 7.3 Delaktighet..... | 34 |
| 7.3.1 Arbetsuppgifter, kompetens och delaktighet | 35 |
| 7.3.2 Delaktighet i arbetsgruppen | 37 |
| 7.4 Positiva aspekter i att ta emot målgruppen | 37 |
| 7.4.1 Företagets vinster utåt | 37 |
| 7.4.2 Vinster inom företaget | 38 |
| 7.4.3 Vinster med att anställa målgruppen..... | 39 |
| 7.5 Svårigheter i att ta emot målgruppen..... | 40 |
| 8. Slutdiskussion..... | 41 |
| 9. Litteraturlista | 44 |
| Bilaga 1 - Informationsmejl | 46 |
| Bilaga 2 - Intervjuguide..... | 47 |

Förord

Vi vill passa på att tacka våra respondenter som ställt upp och gjort studien möjlig att genomföra. Vi vill också tacka de som arbetar på och runt de dagliga verksamheterna för hjälpen och uppmuntran ni bidragit med. Ett stort tack även till vår handledare Helena Hansson som stöttat oss under hela processen och med sina tips lett oss in på rätt väg. Tack vare er har vi fått ny kunskap och nyfikenhet inför framtidens utmaningar inom det sociala arbetet.

Malin Alkmyr & Mikaela Svenhag

Januari 2014

1. Inledning

1.1 Problemformulering

I dagens samhälle strävar människan mot självförverkligande vilket innebär att det ställs stora krav på samhället att ge människor möjligheter att vara sig själva och leva ett självständigt liv (Christoffersen, 2011). Individens identitet och självbild är starkt knutna till vilken position de har på arbetsmarknaden. Personer med funktionsnedsättning har i alla tider fått arbeta mot fördomar, diskriminering och stigma vilket medför svårigheter i att kunna leva ett självständigt liv (Lindqvist, 2009). Personer med funktionsnedsättningar möjlighet och väg till arbetsmarknaden är en aktuell debatt i samhället. Lindqvist (2009) förklarar att personer med funktionsnedsättningar har en lägre sysselsättningsnivå än andra och att målgruppen har betydligt svårare att nå och etablera sig på arbetsmarknaden. Detta innebär att individernas möjlighet till delaktighet på arbetsplatsen, lönesättning och befordran påverkas negativt. Holmqvist (2009) menar att personer med funktionsnedsättningar som arbetar ute på arbetsmarknaden vanligen når det arbete som andra inte vill utföra. Detta medför att fast personer med funktionsnedsättning får en arbetsroll, kvarstår deras utanförskap på arbetsplatsen och i samhället (ibid.).

I Lagen om Stöd och Service för vissa funktionshindrade, LSS (SFS 1993:387), finns tydliga mål som säger att personer med funktionsnedsättning ska ha rätt till full delaktighet i samhället och inte stigmatiseras eller behandlas annorlunda än andra grupper i vårt samhälle. I LSS § 9.10 (ibid.) beskrivs insatsen *daglig verksamhet* vilken ska främja en meningsfull och aktiv daglig sysselsättning. Vissa dagliga verksamheter samarbetar idag med olika företag på arbetsmarknaden för att personer med funktionsnedsättning ska få en möjlighet till kontakt med och delaktighet i arbetslivet (Socialstyrelsen, 2010).

Kunskapen om hur personer med funktionsnedsättning ska nå och integreras på arbetsmarknaden är begränsad då denna kombination av forskningsområden är sällsynt. Forskning sker vanligtvis på de två områdena skiljt från varandra vilket bidrar till att kunskapen är begränsad gällande hur målgruppen ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden (Abrahamsson, 2002). Vi är därför intresserade av att studera vilka möjligheter till delaktighet och integrering personer med funktionsnedsättning har på olika företag. Hur ser det egentligen ut på företag idag, ser medarbetarna och arbetsgivaren individen eller funktionsnedsättningen

i första hand? Är det tillräckligt för företag att ta emot personer med funktionsnedsättning, eller krävs det fler insatser och större engagemang för att dessa individer ska nå den plats och delaktighet i arbetslivet de har rätt att ha?

1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att belysa och analysera hur fem företag integrerar och möjliggör för delaktighet på arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning, som via LSS har ett beslut om daglig verksamhet och en individuell placering på ett företag.

1.3 Frågeställningar

- Hur har företagen organiserat sina verksamheter för att kunna ta emot och integrera personer med funktionsnedsättning på sina arbetsplatser?
- Vilka styrkor, vinster och svårigheter ser företagen i att ta emot och arbeta med personer med funktionsnedsättning?

2. Centrala begrepp

Nedan följer en kort förklaring av centrala begrepp i vår studie för att förtydliga innebörden av dessa.

2.1 Funktionsnedsättning och funktionshinder

Socialstyrelsen skriver att begreppen funktionshinder och funktionsnedsättning tidigare använts som synonymer till varandra och definierats som ”nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga” (Socialstyrelsen, 2013:2). Idag särskiljs begreppen då definitionen ovan fortsätter gälla för funktionsnedsättning, men definitionen för funktionshinder är istället ”begränsningen som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen” (Socialstyrelsen, 2013:2). Begreppet funktionshinder, i mening att syfta till personen eller gruppen, blir därmed irrelevant att använda då en person kan vara funktionshindrad i en situation, men inte i en annan. Ett funktionshinder uppstår alltså då en person med funktionsnedsättning stöter på hinder i omgivningen (ibid.). Vi kommer därmed vidare att använda begreppet ”personer med funktionsnedsättning” i denna studie, då vi syftar till personer med funktionsnedsättning som via LSS har ett beslut om daglig verksamhet.

2.2 Daglig verksamhet

Beslutet om daglig verksamhet enligt LSS § 9.10 beskriver Socialstyrelsen (2008) ska syfta till att personer med funktionsnedsättning, som saknar lönearbete och inte utbildar sig, ska kunna leva som andra i samhället. Målet med daglig verksamhet är att arbeta för personlig utveckling och skapa delaktighet i samhället. Verksamheten ska eftersträva en sysselsättning likt en arbetsplats och har olika inriktningar beroende på målgruppens förutsättningar (ibid.).

2.3 Individuell placering

Socialstyrelsen (2008) skriver att personer med funktionsnedsättning som har ett beslut om daglig verksamhet kan ha en individuell placering på en arbetsplats. Personen med funktionsnedsättning får handledning och stöd från den dagliga verksamhetens arbetsanpassare samt från en handledare eller personal på arbetsplatsen. Av personer med

beslut om daglig verksamhet är det ungefär 15 procent som regelbundet befinner sig på en arbetsplats med en individuell placering.

3. Bakgrund

3.1 Funktionsnedsättning i historien

Redan under 1500- och 1600-talet började det svenska samhället intressera sig för personer med funktionsnedsättnings tillgång till egen försörjning. Under denna tidsperiod började myndigheten att arbeta för att organisera dåtidens tiggeri. Tiggeri ansågs vara en bra möjlighet för att billigt bidra till att personer med funktionsnedsättningar kunde bli mer självförsörjande, om det skedde under organiserade former. Under 1700-talet i Frankrike startade de första skolorna för dövstumma och blinda och under 1800-talet började verksamheterna även rikta sig till personer med utvecklingsstörning (på den tiden kallad sinnesslöa). Först under 1870-talet började vården även rikta sig till vanföra, d.v.s. personer som av olika anledningar inte passade in i samhället (Förhammar, 2004).

I början av 1900-talet började kommunerna runt om i landet få problem med att hantera den ökande mängden medborgare som av olika anledningar exempelvis ålder, funktionshinder eller alkohol, inte längre klarade av att arbeta. Det infördes statliga insatser som var utformade att ta hand om personerna på ett humant sätt vilka kallades fattiggårdar och fattigstugor. Samtidigt ville staten avskräcka folk från att välja statens stöd och istället fortsätta arbeta på arbetsmarknaden. Fattiggårdar och fattigstugor utformades därför på ett sätt så att de blev illa sedda av befolkningen (Lindqvist, 2009).

År 1915 kom en äktenskapslag som av medicinska skäl förbjöd personer med funktionsnedsättning att gifta sig. Denna lag utvecklades sedan till tvångssterilisering i ett led att få ordning på samhällsproblematiken som ansågs bero bland annat på utvecklingsstörda. År 1934 fick steriliseringen en egen lag vilken gav Medicinalstyrelsen rätt att pröva vilka som var psykiskt onormala i samhället och därmed skulle tvångssteriliseras. Steriliseringslagen trädde ur kraft så sent som år 1975, då hade cirka 60 000 personer steriliserats mot sin vilja (Förhammar, 2004).

På 1930-talet började ett allmänpensionssystem arbetas fram och för personer med funktionsnedsättning fanns invaliditetspension och invaliditetsersättning m.m. att ansöka om.

Vidare under 1950-talet infördes en allmän sjukförsäkring och allmän tilläggspension. Efter andra världskrigets slut blev den tidigare höga arbetsplatsbristen istället en brist på arbetskraft och personer med funktionsnedsättnings arbetsförmåga blev för första gången synlig. Ur detta framarbetades normaliseringsbegreppet och den första statliga utredningen tillsattes. Man särskiljde dock på partiellt arbetsföra och arbetsoförmögna funktionsnedsatta där den sistnämnda gruppen inte hade någon chans på arbetsmarknaden. Det ökade prestationskravet på arbetsmarknaden medförde att arbetsgivarna fick statliga bidrag till personer med funktionsnedsättnings löner då de individerna inte hade möjlighet att nå upp till de ökande kraven. Trots att personer med funktionsnedsättningar fick en möjlighet att integreras på arbetsmarknaden och i samhället, kvarstod tilltron på institutioner vilka började moderniseras. Särskolor utvecklades och olika institutioner specificerade mot målgruppen upprättades (Lindqvist, 2009).

Under slutet av 60-talet började institutionernas omsorgsförmåga att ifrågasättas och under 70-talet började de sakteliga att avvecklas (Lindqvist, 2009). Under denna tidsperiod började samhället att arbeta för att alla medborgare skulle ha rätt att leva under lika villkor. År 1967 kom Omsorgslagen, vilken bland annat innehöll föreskrifter om att utvecklingsstörda skulle få en meningsfull sysselsättning. De första verksamheterna, liknande dagens dagliga verksamheter, startades. På 1980-talet kom en ny Omsorgslag vilken sa att även personer med barndomspsykos och hjärnskador, som tillkommit i vuxen ålder, hade rätt till lika levnadsvillkor som övriga i samhället. Vårdhemmen avvecklades och verksamheter för personer med funktionsnedsättningar, som tidigare varit frångående omgivningen, började flytta ut i samhället (Socialstyrelsen, 2010).

År 1994 trädde Lagen om Stöd och Service för vissa funktionshindrade, LSS (SFS 1993:387) i kraft och ökade därmed personer med funktionsnedsättnings möjlighet till inflytande i samhället (Förhammar, 2004). Syftet med lagen är även att förbättra målgruppens levnadsvillkor och öka individernas självbestämmanderätt (SOU 2008:77).

3.2 Aktuella lagar

3.2.1 Socialtjänstlagen (SoL)

Kommunen har ett ansvar vad gäller arbete och sysselsättning och detta stöd innefattar personer med funktionsnedsättning. Enligt Socialtjänstlagen (kap.5 SoL, SFS 2001:453) ska

kommunen arbeta för att målgruppen ska kunna leva som andra och vara delaktiga i samhället. För att detta mål ska kunna nås, krävs det att människor har tillgång till en meningsfull sysselsättning (Socialstyrelsen, 2010).

3.2.2 Lagen om Stöd och Service för vissa funktionshindrade (LSS)

LSS (SFS 1993:387) är en rättighetslag som syftar till att skapa goda levnadsvillkor och bygger på tre personkretsar. Personkrets 1 riktar sig till personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd, med medförande svårigheter att delta i samhällslivet. Personkrets 2 syftar till personer som i vuxen ålder fått en hjärnskada orsakat av sjukdom eller yttre våld, med ”betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder” (§1, SFS 1994:387). Personkrets 3 innefattar personer som på grund av fysiskt eller psykiskt funktionshinder har omfattande svårigheter i sin dagliga livsföring, men vars funktionshinder inte beror på naturligt åldrande och är i behov av stöd och service i den dagliga livsföringen (ibid.).

LSS innefattar tio olika insatser, där den tionde insatsen beskriver daglig verksamhet. Personkrets 3 har inte rätt till daglig verksamhet. För att ha rätt till insats från LSS är det inte tillräckligt att endast tillhöra en personkrets, utan det måste finnas ett behov av den sökta insatsen samt att behovet inte ska kunna tillgodoses på annat vis. Insatsen ska öka individens möjlighet att leva, bo och arbeta som andra och därmed leva ett självständigt liv (Lagkommentar § 7, SFS 1994:387).

3.3 Daglig verksamhet

Dagliga verksamheter kan definiera sin verksamhet i form av att de riktar sig till en särskild målgrupp eller tar emot individer med olika former av funktionsnedsättningar (Socialstyrelsen, 2008). Den vanligaste formen av daglig verksamhet utformas i särskilda lokaler där arbete och aktiviteter utformas utifrån målgruppens förmåga och önskemål. Det kan till exempel vara aktiviteter så som hantverk, media- och datainriktning, sinnesstimulering och fysisk aktivitet. Utformningen av daglig verksamhet har utvecklats till att i nuläget även arbeta för *individuell placering* och *utflyttad daglig verksamhet* (Socialstyrelsen, 2010). Utflyttad daglig verksamhet innebär att en grupp individer arbetar på privata eller kommunala arbetsplatser. Individuell placering innebär att individen har en enskild placering på privata eller kommunala arbetsplatser. Den individuella placeringen har

visat sig vara framgångsrik för personer med autism eller autismliknande tillstånd men passar även personer med andra funktionsnedsättningar. De kommunala verksamhetscheferna som varit med i Socialstyrelsens undersökning (ibid.) beskriver att det är problematiskt att ordna individuella placeringar i den mängd som det efterfrågas och att detta arbete måste utvecklas.

Socialstyrelsen (2010) beskriver att den vanligaste insatsen som verkställs inom LSS är beslut om daglig verksamhet. Mellan år 2000-2008 har antalet personer som beviljats insatsen ökat från 20 500 till 28 100. Många av de som söker insatsen daglig verksamhet är ungdomar som kommer från gymnasiesärskolan, men det är även vanligt att insatsen söks några år efter avslutad skola. Då har personen ifråga vanligtvis haft kontakt med Arbetsförmedlingen men inte klarat av att ta sig ut på arbetsmarknaden. De som söker insatsen daglig verksamhet vill många gånger ha ett lönearbete men har svårt att veta hur de ska gå tillväga (ibid.).

Socialstyrelsen (2008) beskriver dagliga verksamheters uppdrag vara att skapa möjligheter till ett lönearbete för de som vill nå dit. Kritik finns idag om huruvida målet uppfylls då det är få individer som når arbetsmarknaden via daglig verksamhet.

Socialstyrelsen (2008) förklarar att det skiljer sig åt mellan kommuner hur handläggning av daglig verksamhet ser ut samt hur insatsen tar form. LSS-handläggare ansvarar i allmänhet för utredning och beslut om LSS insatser. Efter att handläggaren fattat ett beslut går ansvaret över till annan personal som ser till att beslutet verkställs. Som regel är beslutet om daglig verksamhet inte tidsbundet och LSS-handläggaren ska följa upp beslutet om insatsen. Hur ofta det görs varierar mellan kommunerna, men en tredjedel av LSS-handläggarna gör uppföljning en gång per år. Vilken nämnd som ansvarar och ser till att insatsen daglig verksamhet utförs varierar även det mellan kommunerna. Tre av fyra kommuner har Socialnämnden som den ansvarande nämnden medan det i de större kommunerna kan finnas en egen Handikappsnämnd. I storstäderna är det ofta stadsdelsnämnder som ansvarar över utförandet. Utförandet av daglig verksamhet kan ske i den egna kommunen, i enskild verksamhet eller i en annan kommun. Det är dock alltid nämnden som ansvarar för att beslutet verkställs och för att utförandet är av bra kvalitet (ibid.).

3.4 Metoden Supported employment

Supported employment är en metod som i början på 1980-talet startade i USA och Kanada för att stötta personer med funktionsnedsättningar till att nå och få behålla arbete på den öppna arbetsmarknaden (Socialstyrelsen 2010). Tanken med metoden är att anpassa rätt förmåga till

rätt behov och att de som vill arbeta ska få möjlighet till det (Markström, Nygren, Sandlund, 2011). Därmed är Supported employment en metod i linje med arbetspolitiken som säger att alla ska ha rätt till arbete, men då metoden inte innefattar någon trygg anställning motsätter den sig socialpolitiken som har detta som mål. Detta har inneburit att svensk användning av metoden vidareutvecklats till *arbete med stöd* eller även kallat *individ Anpassat stöd*. Då metoden har vidareutvecklats olika i olika regioner i landet bör den idag närmare benämnas som ett paraplybegrepp (ibid.).

Metoden har vid utvärderingar visat sig vara mer effektiv än tidigare rehabiliterande insatser på arbetsplatsen och används idag i olika delar av världen, bland annat av arbetsanpassare på dagliga verksamheter. En arbetsanpassare som är utbildad i metoden följer individen på arbetsplatsen för att på så sätt stötta och vägleda personen ut till en självständig roll på arbetsmarknaden (Socialstyrelsen, 2010).

3.5 Arbetsförmåga

Sjöberg (2002) beskriver att arbetsförmåga är ett diffust begrepp att förklara. Att personer med nedsatt arbetsförmåga har svårare att få ett arbete ses som självklart. Vilka som har en nedsatt arbetsförmåga är svårare att säga. Göransson (2002) förklarar att medborgarnas uppskattning av sin egen arbetsförmåga är förenat med arbetslöshetsstatistiken. När fler personer får arbete anser dem att de har en god arbetsförmåga. När arbetslösheten är hög, eller när personer får en anställning med lönebidrag eller via Samhall, bedömer personer sig ha sämre arbetsförmåga.

Det finns olika former av arbetsförmåga vilka delas in i fysiska, psykiska och sociala faktorer. Fysiska faktorer handlar om att arbetsförmågan kräver fysisk aktivitet som exempelvis att arbetet innebär tunga lyft eller att arbeta under tidspress. Psykisk arbetsförmåga beskrivs som förmågan att hantera stress eller att vara självsäker och känna trygghet. De psykiska faktorerna handlar även om att arbetsförmågan kan vara nedsatt på grund av till exempel depression eller utmattningssyndrom. Det handlar även om minne, logiskt tänkande eller koncentrations- och initiativförmåga. De sociala faktorerna handlar om hur man ska uppträda och bete sig, exempelvis att det är av vikt att komma i tid till arbetet. En persons arbetsförmåga beror inte enbart på individens egen kapacitet, utan att arbetsförmåga utgörs av ett samspel mellan arbetets krav på individen och individens egen kapacitet och förmåga. Om

kraven på arbetet är höga eller låga medför att det är svårare eller lättare för personen i fråga att klara av arbetet (Ludvigsson, Svensson och Alexandersson, 2006).

3.6 Arbetsmarknadspolitikens aktörer

3.6.1 Försäkringskassan

Socialstyrelsen (2010) beskriver att Försäkringskassan har ett ansvar att samordna och effektivisera insatser av rehabilitering samt kartlägga brukarens rehabiliteringsbehov. De har även ett samordnande ansvar där aktörer som är med i rehabiliteringsarbetet ska ha en möjlighet att samverka. Försäkringskassan ska utreda om individen genom rehabilitering (socialt, arbetslivsinriktad eller medicinsk) kan försörja sig själv, helt eller delvis, genom arbete. Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan gentemot alla arbeten på arbetsmarknaden, även subventionerande och anpassande anställningar. Bedömningen av arbetsförmåga grundas på intyg från läkare och psykolog om funktionsnedsättningen samt bedömning av individens arbetsförmåga. Aktivitets- och sjukersättning är insatser från Försäkringskassan som personer med insatsen daglig verksamhet vanligtvis har (ibid.). Försäkringskassan förklarar att aktivitetsersättning är en ekonomisk ersättning för personer mellan 19-29 år som inte kan arbeta heltid (under minst ett år) på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning. Sjukersättning är till för personer mellan 30-64 år som har en permanent nedsatt arbetsförmåga i alla arbeten på arbetsmarknaden (Försäkringskassan, 2013).

3.6.2 Arbetsförmedlingen

Socialstyrelsen (2010) betonar att Arbetsförmedlingen har ett särskilt ansvar över arbetsmarknadspolitikens handikappsfrågor. Detta innebär att de ska prioritera och stötta personer med funktionsnedsättning genom att möjliggöra för målgruppen att skaffa och behålla arbete. Arbetsförmedlingen har även ett ansvar att vara drivande i handikappolitiken gentemot andra aktörer. De ska samverka med Försäkringskassan gällande de individer som har aktivitetsersättning för att hjälpa unga att nå ett lönearbete. Arbetsförmedlingen har även ett ansvar gällande att stötta och ge råd till unga personer med funktionsnedsättningar vilket bland annat innebär att de ska hjälpa till vid övergången mellan skola och arbete. Förutom att Arbetsförmedlingen ska samverka med Försäkringskassan och skolan, ska de även samverka

med dagliga verksamheter inom LSS för att möjliggöra att unga med aktivitetsersättning ska kunna få ett arbete (ibid.).

I SOU 2012:31 beskrivs det finnas särskilda insatser inom arbetsmarknadspolitiken med syfte att minska arbetslösheten och möjliggöra övergång till lönearbete utan stöd. Dessa insatser är *lönebidrag, offentligt skyddat arbete och anställning via Samhall, trygghetsanställning samt utvecklingsanställning*.

Anställning med lönebidrag innebär att arbetsgivaren får ekonomiskt stöd vid anställning av en person med funktionsnedsättning som har nedsatt arbetsförmåga. Bidraget ska verka för ersättning till anpassning av arbetsplatsen och kan vanligtvis ges i högst 4 år (SOU 2012:31).

Offentligt skyddat arbete (OSA) och anställning hos Samhall innebär att personer med funktionsnedsättning, som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, kan få en skyddad anställning som inte är konkurrensutsatt (SOU 2012:31).

Trygghetsanställning är till för personer med funktionsnedsättning som har stora begränsningar i arbetsförmåga och som har svårt att få annan anställning än på Samhall. Anställningen ska vara anpassad efter individens behov och förutsättningar men ska likna en vanlig anställning (SOU 2012:31).

Utvecklingsanställning möjliggör för individen att pröva och utveckla sin arbetsförmåga för att lättare kunna övergå till arbete eller studier (SOU 2012:31).

3.6.3 Samverkan

Om endast dagliga verksamheter intresserar sig för att få ut deltagare från daglig verksamhet till företag, blir det problematiskt för målgruppen att nå ett lönearbete. Det krävs att alla aktörer inom arbetsmarknadspolitiken område samverkar och ser individer som har daglig verksamhet som sin målgrupp, om målet att skapa lönearbete ska kunna nås. Det krävs att samarbetet fungerar på ledningsnivå i form av att det finns överenskommelser om hur samverkansarbetet ska fungera mellan parterna för att det ska ge resultat på individnivå. De flesta kommuner har redan en överenskommelse av hur detta samverkansarbete ska se ut mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och LSS-handläggarna. Även daglig verksamhet bör vara med i detta samverkansarbete (Socialstyrelsen, 2010).

4. Tidigare forskning

Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR) har i samverkan med Rådet för arbetslivsforskning genomfört en översikt över befintlig forskning gällande personer med funktionsnedsättningsvillkor i arbetslivet. Översikten visar att huvuddelen av forskningen kring funktionsnedsättning utgår från beteendevetenskaplig disciplin. Forskning som är inriktad på arbetsliv och arbetsmarknad inom det samhällsvetenskapliga området är mer sällsynt (Abrahamsson, 2002). Studier kring funktionsnedsättning och arbetslivsinriktad forskning är två områden som ofta studeras var för sig vilket medför att den svenska forskningen gällande personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden är förhållandevis liten (ibid.). Nedan presenteras några av de studier som har genomförts på området.

Kirsh et al. (2009) presenterar en studie genomförd i Kanada där en målsättning är att arbeta för arbetsmöjligheter samt trygga och hälsosamma anställningar för alla invånare i landet. Studien bygger på en sammanfattning av artikelförfattarnas olika forskningsresultat som genomförts med hjälp av både kvalitativa och kvantitativa metoder. De olika resultaten har sedan sammanställts till ett resultat. Resultatet handlar om delaktighet på arbetsmarknaden för personer inom tre grupper av funktionshinder: intellektuell funktionsnedsättning, hjärnskada och psykisk sjukdom. Gemensamt för alla tre grupper är att individerna kämpar mot individuella och sociala svårigheter som hindrar dem från att delta på arbetsmarknaden. Samtliga tre grupper har svårt att komma ut på arbetsmarknaden och få en anställning. Grupperna riskerar hamna i ett utanförskap då individerna inte antas ha tillräcklig kompetens, så väl fysisk som social, för att klara av att arbeta.

Kirsh et al. (2009) förklarar vidare att det finns olika principer för arbetsplatserna att arbeta med för att kunna ta emot målgruppen, men att det fortfarande saknas en sammanställning av principerna som kan leda till färdiga metoder vilka arbetsgivarna konkret kan arbeta efter. Författarna poängterar att alla människor ska ha rätt att utveckla sina karriärsdrömmar och inte behöva stöta på hinder vad gäller utbildningar och anställningsmöjligheter. Att ha en anställning innebär för individen en viktig del i livet för att kunna ta del av sociala aktiviteter, relationer, ekonomi och samhällstillhörighet. Resultatet visar för att individerna i de tre grupperna ska kunna vara delaktiga på arbetsmarknaden krävs det ett samarbete mellan alla aktuella aktörer inom området t.ex. forskare, beslutsfattare och arbetsgivare. Detta för att skapa en gemensam syn på att målgruppen ska ha rätt till samma delaktighet i samhället som

andra. Resultatet redogör även för sambandet mellan individen och omgivningen för framgång på arbetsmarknaden, d.v.s. att personen får hjälp att matchas till en arbetsuppgift som passar individen samt att den får stöd på arbetsplatsen (ibid.).

Även svenska studier har betonat vikten av matchning. Karlsson och Skånberg (2012) från Stadsrådsberedningen på Regeringskansliet har bland annat skrivit att matchningen på arbetsmarknaden har stor betydelse för ekonomin och produktiviteten i arbetslivet. Forskarna har i sin studie visat att rätt person på rätt plats och med rätt utbildning är viktiga komponenter för en stark och utvecklande arbetsmarknad. Om en överkvalificerad individ arbetar på ett jobb där lägre utbildning egentligen krävs blir jobbet understimulerande och individens kapacitet inte tillvaratagen. För en underkvalificerad person blir utförandet av arbetet mindre produktivt då en mer lämpad person hade arbetat fortare med just den aktuella uppgiften. Matchningen handlar därmed om ett effektivt möte mellan utbud och efterfrågan. Ett dilemma som lyfts fram i studien är att arbetsgivare idag matchar sina arbetsuppgifter med nyanställningar av individer med korrekt utbildning för uppdraget. Om något i den arbets sökandes profil inte stämmer överrens med utbildningskravet nekas individen anställning. Studien visar på vikten av att förbättra matchningen, öka incitamenten för både individer att söka arbete och för arbetsgivaren att anställa utifrån fler profiler, samt att minska hindren som stoppar individerna att kunna söka arbetet, t.ex. för höga krav eller felanpassad utbildningsnivå för uppdraget (ibid.).

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU har genomfört en undersökning som visar att en av tio arbetsgivare under de senaste fem åren har funderat på att anställa en person med funktionsnedsättning. Utav dessa cirka 10 procenten är det endast drygt 70 procent som faktiskt har anställt målgruppen. Undersökningen vände sig till 5000 arbetsplatser med ett bortfall på drygt 40 procent. I undersökningen delades arbetsgivarna in i grupper efter övervägda och faktiska anställningsbeslut av personer med funktionsnedsättning. Anledningen till varför nio av tio valt att inte anställa denna grupp visade sig bero på arbetsgivarnas brist på kunskap om målgruppen samt en låg förväntan på individernas kapacitet och förmågor. Många arbetsgivare saknar kunskap kring vilket stöd de kan få från staten samt vilka myndigheter de kan vända sig till. Av de arbetsgivare som anställt personer med funktionsnedsättning har de efter anställning förvånats över att personen klarat av mer än vad arbetsgivaren förväntat sig. Resultaten i studien visar att arbetsgivarna som anställer personer med funktionsnedsättning i stor utsträckning använder sig av lönebidrag och arbetspraktik/arbetsprövning. Arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsmiljön är också två

stödinsatser som arbetsgivarna ser främjar en anställning av personer med funktionsnedsättning (Knutsson & Persson, 2001).

Holmqvist (2009) presenterar i sin artikel *Disabled people and dirty work* en studie om Samhalls verksamhet. Studiens syfte var att undersöka hur personer med funktionshinder utvecklas i Samhall. Samhall är idag Sveriges mest omfattande organisation som riktar sig till personer med funktionsnedsättning och personer som har svårigheter att nå och etablera sig på arbetsmarknaden. Det studien visar är att personer med funktionsnedsättning vanligtvis når de arbeten som övriga arbetstagare inte vill utföra på arbetsmarknaden. Även fast målgruppen fått ett arbete och en arbetsroll, kvarstår deras utanförskap i arbetslivet och i samhället. De personer som utför ”dirty work” d.v.s. arbete som andra inte vill ha, tenderar att hamna i ett utanförskap och blir stigmatiserade av omgivningen. Detta beror på att de arbetsuppgifter som få vill utföra förknippas som smutsiga, nedvärderande och inte önskvärda, vilket i sin tur leder till att dessa egenskaper associeras med de personer som utför arbetet.

Holmqvist (2009) studie baseras på 119 semistrukturerade intervjuer med Samhalls ledning, administrativa tjänstemän, arbetsledare på företag samt anställda personer med funktionsnedsättning inom Samhall. En arbetsledare på en ridskola, som anställt personer från Samhall för att arbeta i stallen, berättade under en intervju följande: ”Samhalls medarbetare är perfekt för detta, du vet att personer med funktionsnedsättning inte är så kräsna när det gäller lukt och oljud, de är glada att de har ett jobb” [egen översättning] (Holmqvist, 2009:876-877). En anställd som arbetat på Samhall i ett år, berättade under en annan intervju: ”Samhall fick mig att förstå att jag har en funktionsnedsättning, det är anledningen till varför jag är här” [egen översättning] (Holmqvist, 2009:875).

5. Teoretiska utgångspunkter

Aspers (2010) beskriver teorivalet som en betydelsefull del i forskningsstudien då teorin utgör en viktig del för att ge studien ett fokus. För att kunna knyta an till vår problemformulering och vårt syfte samt kunna besvara våra frågeställningar kommer vi analysera empirin utifrån Goffmans (2011) teori om *stigma*, där delaktighet och utanförskap diskuteras. Abrahamsson (2002) poängterar att villkoren på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar, inte enbart kan ses utifrån ett delaktighet- och rättviseperspektiv utan att arbetslivs- och produktionsperspektivet även måste beaktas. Arbetsmarknaden ska vara tillgänglig för alla,

samtidigt som marknaden styr och väljer den som är bäst lämpad för arbetet (ibid.). För att kunna analysera vår empiri utifrån organisationens struktur, effektivitet och produktivitet behöver vi därmed även använda oss av Bolman och Deals (2012) *strukturella perspektiv*.

5.1 Stigma

Goffman (2011) behandlar i sitt verk stigma och social identitet, och förklarar att varje samhälle kategoriserar människor utifrån egenskaper som den sociala miljön avgör. Ett möte med en ny människa medför att kategorisering direkt sker utifrån intryck, förväntningar och de egenheter som utgör dennes sociala identitet. Detta leder till att en föreställning bildas utifrån normer som det första intrycket skapar. Oftast märks det inte att någon bär på en förutfattad föreställning om en annan människa förrän dessa förväntningar blir uppfyllda eller motbevisade. Det är då upptäckten görs att tankar finns om hur en annan individ skulle vara utifrån ens egna förväntningar. Den *virtuella sociala identiteten* innebär den karaktär som tillskrivs individen via egna uppfattningar medan den *faktiska sociala identiteten* innebär de egenskaper som individen faktiskt är förenad med (ibid.).

Goffman (2011) berättar vidare att det kan uppstå en skillnad mellan den virtuella och faktiska sociala identiteten. Om en individ visar sig inneha en oönskad egenskap som skiljer sig från andra människor inom samma kategori, innebär det att individen förknippas som något avvikande och avskiljs från en ”normal” människa. Att utmärkas på detta vis innebär ett stigma för individen i fråga, framförallt om den oönskade egenskapen är betydande. Begreppet stigma diskuteras utifrån både egenskaper och relationer. En egenskap, som både kan vara positivt och negativt värderad, kan tillskrivas och stigmatisera en viss typ av individer vilket medför att hela gruppen, som tillhör denna kategori, övertar denna föreställning av personen som bär på denna förväntning. I verkligheten består ett stigma av en specifik relation mellan ett mönster (stereotyp) och ett attribut (utmärkande egenskap).

Det finns tre olika sorters stigma vilka Goffman (2011) beskriver baseras utifrån kroppsliga avvikelser och missbildningar, personlig karaktär (som bygger på exempelvis alkoholism, fängelsevistelse, homosexualitet, psykisk störning) och tribal stigma (vilket innefattar religion, ras och nation). Utifrån dessa tre typer av stigma finns en gemensam nämnare, nämligen att individen har en egenskap som andra inte kan förbise vilket medför ett utanförskap riktat mot individen. Attityder som uppstår och är riktade mot den stigmatiserade personen kan ta sig uttryck genom en avsiktlig eller oavsiktlig reducering av dennes

delaktighet i samhället. Därav har det också skapats åtgärder och insatser vilka ska stärka individerna och förhindra att diskriminering ska förekomma. Det är vanligt att människor tillskriver en individ flera nedvärderande egenskaper om de upptäckt en avvikelse hos individen. Vissa generaliserar exempelvis en blind människas syndefekt till att människan är i behov av att bäras eller inte har förmågan att höra, var på omgivningen talar högt och nära till personen i fråga (ibid.).

Goffman (2011) beskriver även att det i en grupp oftast finns en avvikande medlem antingen utifrån ett attribut eller på grund av att individen själv väljer att avvika. Den avvikande personen utmärker sig så till vida att den spelar en särskild, clownaktig roll, vilket bidrar till en förhöjd stämning. Personen blir en maskot som sammansvetsar gruppen. Däremot kommer gruppen aldrig tillåta den avvikande individen att nå samma rättigheter som övriga gruppmedlemmar då avvikelsen hindrar denne från en fullvärdig position i gruppen (ibid.).

5.2 Strukturellt perspektiv

Det strukturella perspektivet utgår från rationalitet samt formell struktur och syftar till att skapa en effektiv verksamhet vilken ska undvika problem. Perspektivet bygger på ett välfungerande rutnät av roller och arbetsfördelningar. Personliga preferenser är inget som här bör beaktas utan regler och kontroll formar verksamheten, som har i syfte att uppnå de uppsatta målen. Strukturen förklaras utifrån två begrepp; *differentiering* som syftar till hur arbetsuppgifter fördelas mellan de anställda och *integrering* som innebär hur roller samordnas utifrån de olika ansvarsområdena som skapas (Bolman & Deal, 2012).

Specialisering är ett viktigt begrepp inom det strukturella perspektivet då alla organisationer, utifrån perspektivet, behöver specialisera sina roller för att nå produktivitet. Med specialisering skapas arbetsbeskrivningar vilket ramar in vad den anställde ska och inte ska göra. Detta skapar en viss begränsning för den anställde, men för kunden skapar det en förutsägbarhet och pålitlighet då produkten alltid är den samma oavsett vem som tog emot beställningen. Då arbetsuppgifterna på en arbetsplats är tydliga är det upp till chefen att integrera rätt person på rätt plats. Specialiseringen av arbetsuppgifter har lett till att allt högre krav på utbildning ställs på personerna som ska matchas till uppgiften. Cheferna måste ta hänsyn till organisationens struktur såväl som uppsatta mål och har därmed ett stort ansvar i att fördela de resurser företaget har. Detta har i sin tur lett till en professionalisering av arbetsroller för uppgifter som förut ansågs som enklare uppgifter. Detta innebär att även de

mer grundläggande arbetsuppgifterna numera kräver en yrkesutbildning (Bolman & Deal, 2012).

Bolman och Deal (2012) beskriver två samordningsmodeller; den *vertikala* och den *laterala*. Den vertikala samordningsmodellen bygger på regler, makt, policy och kontrollsystem. En chef utses och antas ha den formella makten att driva verksamheten för att uppnå de mål som sätts upp. Bäst resultat nås när personalen lyder chefens order och håller sig ifrån konflikter samt då personliga och politiska argument hindras från att komma i vägen för målet. Arbetsuppgifter görs bäst om de utförs på lika vis, vilket innebär att handlingsfriheten är begränsad. Effektiviteten mäts ständigt för att kunna utvecklas genom produktivitetkontroller. Detta görs genom att de mål som sätts upp kontrolleras att de nås dels genom kontroll av resultat och dels genom skapande av handlingsplaner som antas leda fram till det önskade målet (ibid.).

Den laterala samordningen bygger på att skapa formella och informella möten mellan kollegor och arbetsgrupper för att på så sätt effektivisera verksamheten då till exempel ett problem inte behöver tas ända upp till chefen och vända innan kollegan får reda på det, utan kollegorna kan tala direkt med varandra vilket spar tid. Den laterala samordningen förbättrar ofta den vertikala samordningen då den sistnämnde är beroende av att medarbetarna tillåter underordna sig chefen för att maximal effektivitet ska uppnås. Med en kombination av det laterala systemet ökar medarbetarnas kreativitet och samordning mellan grupperna vilket innebär en mer produktiv verksamhet. Dock kostar den laterala metoden både tid och pengar då möten skall anordnas och genomföras för att samtala om ämnen chefen själv i den vertikala modellen kan besluta om (Bolman & Deal, 2012).

Strukturen påverkas också av företagets storlek och ålder vilket innebär att roller och strukturer måste utvecklas i takt med att företaget växer eftersom att problem annars kan uppstå. Stora företag har behov av en mer strukturerad organisation då kraven på effektivitet och disciplin är mer omfattande. Små företag har däremot ofta enklare strukturer av informell karaktär. Dessutom påverkas företag av omgivningen och miljön eftersom det är omgivningen som är slutgiltig bedömare av produkter och verksamheter (Bolman och Deal, 2012).

6. Metod

6.1 Metodval

Då vi har i syfte att analysera företagens berättelser, åsikter och kunskaper kring hur arbetet med personer med funktionsnedsättning fungerar samt hur företagen integrerar och möjliggör för delaktighet på arbetsplatsen för målgruppen, anser vi att en kvalitativ metod är lämplig. May (2013) menar att den kvalitativa metoden i form av intervjuer skapar möjlighet till svar kring individers upplevelser, värderingar, åsikter, attityder och känslor. Åsikter och värderingar nås bäst genom kvalitativa studier då metoden lämnar utrymme för respondenten att själv rikta och utveckla svaren dit den vill (ibid.).

Vi anser att den semistrukturerade intervjuformen ger oss möjlighet att med ett antal förutbestämda frågor kunna jämföra svaren mellan våra respondenter, samtidigt som de mer öppna frågorna och följdfrågorna ger oss en bredare kunskap om företagens syn på att arbeta med personer med funktionsnedsättning. Precis som Ahrne och Svensson (2011) beskriver ger semistrukturerade intervjuer oss fördelar i form av att kunna ändra frågornas följd och utformning under samtalets gång och på så sätt få en bredare bild av vår studie. Bryman (2011) skriver att en semistrukturerad intervju bygger på ett antal förutbestämda och öppna frågor där intervjuaren har möjlighet att ställa ytterligare frågor. En semistrukturerad intervju ger oss därmed möjlighet att få ta del av information som vi före insamlingen av empirin inte visste fanns.

6.2 Metodens begränsningar

Då vi valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer till vår insamling av empiri behöver vi också vara medvetna om vilka begränsningar metodvalet innebär. Ahrne och Svensson (2011) förklarar intervjuer som bra metodval då insamlingen av data går relativt fort att genomföra, men de menar också att en intervju aldrig kan ge en absolut sanning av ett fenomen. En svaghet som lyfts fram är att det inte går att veta ifall svaren som framkommer i intervjun verkligen motsvarar verkligheten, eller om respondenten säger en sak och efterlever en annan (ibid.). En aspekt vi diskuterat är att moralen i dagens samhälle inte ger utrymme för att nedvärdera andra grupper och att svaren vi får i intervjuerna därför kan vara något förfinade. Detta eftersom respondenten riskerar vara rädd att svara på ett sätt som kan verka

kränkande för målgruppen. Det vi också diskuterat är att då studiens syfte är att analysera en utsatt grupp i samhället bidrar vi till en kategorisering av målgruppen där vi särskiljer dem från andra. Detta medför att våra frågor i frågeguiden påverkats vilket i sin tur kan ha inverkat på respondenternas svar. Vi är därmed medvetna om att det som respondenterna berättar kan ha fått sitt ursprung utifrån den vinkel vi valt att ställa frågorna.

En svaghet med intervjuer är att intervjuaren själv riskerar tolka svaren från respondenten på ett annat sätt än vad respondenten avsett. För att förebygga intervjuens ovannämnda svaghet bör intervjun kombineras med exempelvis observationer eller dokumentationsstudier (Ahrne & Svensson, 2011). Då vi i denna studie har en begränsad tid till vårt förfogande blir två metodval övermäktigt att hinna med, men eftersom vi är medvetna om riskerna kommer vi att använda bandspelare vid intervjuerna för att på så sätt motarbeta egna tolkningar av informationen som framkommer. Vi är också medvetna om att även fast vi strävar efter att vara objektiva kan vi aldrig förhålla oss helt neutrala då våra egna värderingar kan påverka vår tolkning av de resultat vi får. May (2013) menar att en intervju alltid påverkas av kontexten, vilket forskaren inte kan bortse ifrån.

6.3 Avgränsning

Vårt intresse var att studera hur företagen organiserat sig och ser på styrkor, vinster och svårigheter med att ta emot och arbeta med personer med funktionsnedsättning. För att avgränsa vår studie har vi valt att inrikta vårt urval till företag som samarbetar med dagliga verksamheter och därigenom tar emot personer med funktionsnedsättningar. Vi har inte kontaktat daglig verksamhet, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller LSS-handläggare vid insamlingen av empiri. Vårt mål var att genomföra sex intervjuer, då fler än detta antal hade varit övermäktigt med tanke på den snäva tidsplan studien har. Vi anser att färre än sex intervjuer inte hade gett oss den omfattning av empiri som vår analys kräver.

Vi har utgått från individer som via daglig verksamhet har en individuell placering på ett företag. Vilken typ av funktionsnedsättning personen har kan påverka rollen den får på arbetsplatsen men för att avgränsa studien är detta inget vi tagit hänsyn till. Vilket syfte företagen har samt huruvida företagen är kommunalt eller privat drivna är aspekter som kan påverka studiens resultat men vi har valt att inte ta hänsyn till dessa för att avgränsa vår studie. Den gemensamma nämnaren företagen har är att deras verksamheter inte vänder sig

till personer med funktionsnedsättning, men trots det samarbetar med dagliga verksamheter och tar emot målgruppen.

6.4 Urval och bortfall

Vi har valt att intervjua sex personer på fem olika företag som tar emot personer från daglig verksamhet. Anledningen till att vi valt att intervjua två personer från ett och samma företag beror på företagets storlek. De två respondenterna kommer från olika avdelningar och ger därmed en representativ bild av företagets verksamhet. En av de sex respondenterna uppfyller inte urvalskravet då personerna med funktionsnedsättning inte kommer från daglig verksamhet, utan från Arbetsfördelningen. Vi anser att tillvägagångssättet och situationen på företaget kring att arbeta med målgruppen är den samma oavsett om individen utgår från daglig verksamhet eller Arbetsförmedlingen. Vårt syfte och våra frågeställningar kan därmed besvaras vilket medfört att vi har valt att ha med denna empiri i resultatet.

I vår studie vänder vi oss till professionella på arbetsmarknaden som befinner sig utanför det sociala arbetet och har därmed ett annat syfte med sin verksamhet. Information kring vilka företag som tar emot personer med funktionsnedsättning till sin arbetsplats var svårt att ta reda på utifrån företags hemsidor. Det innebar att det var svårt att få tag på respondenter vilket lett till att vi kontaktat flera dagliga verksamheter som vi sedan tidigare vet har praktiksökande verksamheter. Via dem fick vi ta del av deras kontakter med företag. Ur dem har vi sedan själva slumpmässigt gjort ett urval av vilka vi kontaktat. Problemet kvarstår att de dagliga verksamheterna först sorterat ut vilka ur deras kontaktnät vi skulle få information till. Vi är medvetna om problematiken och har därför varit noggranna med att inte röja vilka företag vi faktiskt har kontaktat samt vilka dagliga verksamheter de samarbetar med. Vem vi på företaget valt att intervjua har styrts av att respondenterna ska ha en daglig kontakt med målgruppen på sin arbetsplats. Av de företag vi kontaktat har inte alla haft möjlighet att ställa upp på intervju vilket medfört att vi kontaktat fler än de fem företag som medverkat i studien. Samtliga av de sex intervjuer som bokats har genomförts vilket innebär att vi inte har något bortfall i vår studie.

6.5 Tillvägagångssätt

För att orientera oss i vårt ämne började vi med att söka och läsa artiklar, avhandlingar och rapporter samt studerat LSS. Kurslitteratur har också varit till hjälp för att skapa en

grundförståelse kring målgruppens bakgrund, förutsättningar, möjligheter och begränsningar i samhället. Vi har sökt upp flera dagliga verksamheter som arbetar praktiksökande och via dem funnit företag som är relevanta för vår studie.

Vi har sedan utformat en intervjuguide utifrån våra frågeställningar och vårt syfte, med utrymme för följdfrågor. Hur vi fick kontakt med företagen är beskrivet ovan under rubriken "6.4 Urval och bortfall". Vi har genomfört sex intervjuer på fem företag, där miljöerna sett olika ut. Några intervjuer har genomförts i avskilda lokaler, medan andra har genomförts ute i verksamheten. Detta har påverkat genomförandet av intervjuerna då olika störningsmoment uppkommit. Det har dock inte påverkat insamlingen av materialet i betydande grad eftersom samtliga respondenter verkat oberörda och fullföljt intervjuerna. Intervjuerna har vi spelat in med hjälp av en bandspelare. Bryman (2011) betonar att användandet av en bandspelare ökar tillförlitligheten till materialet då intervjupersonens exakta ord spelas in. Ahrne och Svensson (2011) berättar att då två forskare är med under intervjun kan en koncentrera sig på att ställa frågor och den andra anteckna för att skriva ner eventuella följdfrågor och stödord. Detta är en metod som vi använt oss av under våra intervjuer för att undvika att inte gå miste om viktig information. Vi har valt att transkribera våra intervjuer ordagrant vilket Aspens (2010) förklarar är det vanligaste sättet att transkribera text på. Ahrne och Svensson (2011) betonar att transkribering av intervjumaterialet bör ske så fort som möjligt ifall det exempelvis behöver kompletteras från anteckningar om inspelningen brister på något ställe. Vi har därför transkriberat våra intervjuer efterhand som de genomförts.

Materialet har sedan kodats efter ämnen utifrån vår intervjuguide samt de frågor och ämnen som tillkommit under intervjuerna. Aspens (2010) förklarar att kodning är första steget till analysen då materialet delas upp i olika kategorier, likheter och skillnader. Dessa koder har sedan samlats till fyra teman som knyter an till våra frågeställningar. Vi har valt att integrera analysen i presentationen av resultatet för att skapa en tydlig struktur att bygga upp analysen kring. Det medför även att upprepningar förebyggs och skapar ett flyt som gör att läsaren kan följa empirin och resonemangen utifrån teori och tidigare forskning (ibid.).

Vad gäller arbetsfördelningen har vi valt att arbeta i *google docs* för att på så sätt kunna fördela skrivarbetet men samtidigt ha möjlighet till att skapa en gemensam text. Vi har således arbetat under olika rubriker men genomarbetat all text tillsammans för att få en enhetlig skrift. Vi har sökt och inhämtat material till vår studie tillsammans. Vad gäller intervjuerna har en av oss haft huvudansvaret i att hålla intervjun och den andra fört anteckningar. Denna fördelning

har skiftat från gång till gång vilket medfört att vi haft ansvaret för tre intervjuer var vilka vi själva sedan även transkriberat. Kodning, tematisering, resultat och analys, slutdiskussion och abstract är genomförda tillsammans.

6.6 Förkunskap

Vår förkunskap i ämnet består av att vi båda har arbetat på daglig verksamhet inom LSS. En av oss har även haft praktik på en daglig verksamhet som arbetar med individuella placeringar på olika företag, vilket innebär att vi har en insyn i hur den typen av verksamhet fungerar. Vi har däremot inte arbetat på företag som tar emot målgruppen och har därmed inte någon förkunskap om studiens syfte. Vi är medvetna om att den förkunskap vi har kan ha påverkat utformningen av vår studie men vi har aktivt arbetat för att förhålla oss objektiva.

6.7 Etiska överväganden

I vår studie har vi beaktat de fyra etiska principer som Bryman (2011) beskriver; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vi har skickat ut ett informationsmejl (se Bilaga 1) till samtliga respondenter där vi beskrivit undersökningens syfte, förklarat att deltagandet är frivilligt och när som helst kan avbrytas, att uppgifterna respondenterna lämnar ska hanteras och förvaras så att obehöriga inte ska komma åt den samt att empirin endast kommer användas till denna studies syfte. Vi har även varit noggranna med att beskriva att alla namn, företag och orter kommer att fingeras för att materialets ursprung inte ska kunna röjas. Vi har i mejlet även beskrivit att vi önskar använda bandspelare för att kunna fokusera på samtalet och undvika missförstånd och tolkningsfel. Samtlig information har sedan upprepats muntligt innan intervjun påbörjats.

Då vår studie inte är av stor karaktär och inte kommer bidra till samhällsforskningen anser vi att det är av vikt att vi vänder vår studie mot de professionella och inte mot brukarna på arbetsplatsen. På detta vis menar vi att vi undviker att utsätta en redan utsatt grupp för risk för skada. Vi har dessutom valt att inte ställa frågorna på ett personligt plan utan riktat dem mot företagets verksamhet.

Vissa frågor kan kännas obehagliga för intervjupersonerna att besvara och risken att respondenten berättar mer än vad de först tänkt bör beaktas, menar Bryman (2011). Vi har därför arbetat aktivt för att framställa en väl genomarbetad intervjuguide (se Bilaga 2) för att på så sätt motverka frågor som kan komma anses för personliga eller känsliga för att

respondenten ska kunna ge ett ärligt svar på. Vi har även varit noga med att poängtera för respondenterna att de inte behöver svara på frågorna.

6.8 Validitet och reliabilitet

Bryman (2011) skriver att huruvida begreppen validitet och reliabilitet kan användas i en kvalitativ studie är omdiskuterat bland forskare. Problematiken finns gällande om det är möjligt att komma fram till en korrekt och verklig bild med hjälp av en kvalitativ metod. Validitet och reliabilitet beskriver May (2013) handlar om undersökningens tillförlitlighet. Validitet syftar till att det som mäts är ett resultat av det som avsetts att mäta. Genom att våra intervjufrågor baseras utifrån vår problemformulering, syfte och frågeställningar kan vi öka undersökningens tillförlitlighet genom att vi studerar det vi avsett undersöka i studien. Bryman (2011) menar på att validiteten kan utgöra ett problem då den kvalitativa forskaren har en benägenhet att använda sig av ett begränsat urval. Vi är medvetna om att vår analys i studien bygger på empiri från ett fåtal respondenter vilket medför att studien inte går att generalisera.

May (2013) förklarar att reliabilitet syftar till att studien bör uppnå samma resultat om studien genomförs upprepande gånger med samma mätning. Bryman (2011) delar upp begreppen i extern och intern reliabilitet och förklarar att den externa reliabiliteten är svår att uppnå med en kvalitativ metod då det inte går att isolera en social miljö och undersöka exakt samma förutsättningar igen. Vi är medvetna om att det inte är möjligt att nå exakt samma resultat av empiri igen eftersom vi valt att använda oss av en semistrukturerad intervju kommer våra fölfrågor att påverkas av vårt intresse vilket är subjektivt och därmed omöjligt för andra att upprepa. Den interna reliabiliteten handlar om att i de fall då flera forskare genomför en studie tillsammans kan värdet för den interna reliabiliteten öka eftersom forskarna kan komma överens om hur de ska analysera empirin. Att vi är två stycken som genomför vår studie som innefattar intervjuer, transkribering, kodning och tematisering medför att den interna reliabiliteten ökar då vi kan diskutera och analysera materialet tillsammans och därmed förebygga en enskild och subjektiv tolkning. Dock ser vi riskerna med att vara två individer som genomför intervjuer till samma studie då resultatet kan te sig olika beroende på vem som genomfört intervjun.

7. Resultat och Analys

De teman vi kommer att använda oss av i vår presentation av empirin och analys är: organisation, delaktighet, fördelar och vinster samt svårigheter. Nedan följer först en kort presentation av respektive företag och respondent som medverkat i studien för att ge läsaren en inblick i hur de olika företagen ser ut. Då vi valt att inte namnge företagen vi har samtalat med kommer vi att benämna dem Företag 1-5 samt Respondent 1-6.

7.1 Presentation av företag

Företag 1 - Företag med försäljning och serviceinriktning där tre personer är anställda. En person från daglig verksamhet har idag sin praktikplats på företaget. Företaget tar emot deltagare från daglig verksamhet sedan ett halvår tillbaka. Respondent 1 har en utbildning i socialt arbete och har mångårig erfarenhet av att arbeta inom området.

Företag 2 - Litet företag inom en större varukedja där två personer med funktionsnedsättning har en anställning med lönebidrag. Företaget har samarbetat med Arbetsförmedlingen sedan fyra år tillbaka. Respondent 2 har ingen erfarenhet av att arbeta med personer med funktionsnedsättning sedan tidigare.

Företag 3 - Företag med 8-20 anställda med inriktning på försäljning där en person med funktionsnedsättning har sin praktikplats. Företaget har tagit emot deltagare från daglig verksamhet sedan 1,5 år tillbaka. Respondent 3 har ingen erfarenhet av att arbeta med personer med funktionsnedsättning sedan tidigare.

Företag 4 - Företag med ca 140 anställda där en person med funktionsnedsättning har sin praktikplats. Företaget har tagit emot personer med funktionsnedsättning sedan 15 år tillbaka. Företaget har just nu tre stycken deltagare från daglig verksamhet. Respondent 4 har långvarig erfarenhet med att arbeta inom socialt arbete.

Företag 5 - Företag med ca 350 anställda, med inriktning på försäljning där fyra personer med funktionsnedsättning har sin praktikplats. Företaget har tagit emot deltagare från daglig verksamhet i minst 7 år. Eftersom vi har intervjuat två respondenter vid två olika tillfällen på företaget kommer respondenterna att benämnas Respondent 5 respektive Respondent 6. Ingen

utav de två respondenterna har erfarenhet av att arbeta med personer med funktionsnedsättning sedan tidigare.

7.2 Organisation

Företagen har förberett sig i sina organisationer på olika sätt, utifrån sina förutsättningar, i hur de ska kunna ta emot och arbeta med personer med funktionsnedsättning. Samtliga respondenter har olika tankar om hur de bör arbeta kring att ta emot och arbeta med målgruppen. De aspekterna som lyfts fram i våra intervjuer är: erfarenhet av att ha arbetat med målgruppen sedan tidigare, utbildning om funktionsnedsättningar för personalen på företaget, att ha ett fungerande samarbete med daglig verksamhet respektive Arbetsförmedlingen, betydelsen av att ha policydokument och riktlinjer i arbetet med målgruppen samt hur möjligheten till att anställa målgruppen ser ut.

7.2.1 Vikten av egen tidigare kunskap samt utbildning på arbetsplatsen

Vad gäller vikten av tidigare kunskap och erfarenhet av att arbeta med målgruppen har respondenternas åsikter skiljt sig åt. Respondent 1 och 4 som båda har tidigare kunskap om funktionsnedsättningar är av liknande uppfattning d.v.s. att denna kunskap är av stor vikt för att arbeta med målgruppen.

Kunskap [tidigare kunskap om målgruppen] innebär att jag kan förstå ett beteende och kan kanske ibland stoppa upp och förhindra ett beteende innan det utlöses (Respondent 1).

Respondent 5, som inte har tidigare kunskap om målgruppen, har på egen hand sökt information om praktikantens diagnos då hen anser att det var av vikt för att kunna bemöta personen i vissa situationer. Resterande tre respondenter menar att det främst handlar om öppenhet och personligt engagemang, vilket innebär att tidigare kunskap inte är ett krav.

Det som går att finna ur empirin är att oavsett om respondenterna har tidigare kunskap om målgruppen eller ej, är den avgörande faktorn att respondenterna är engagerade och har intresse i att ta emot och arbeta med individerna.

Vad gäller utbildning för medarbetare avseende att möta och förstå personer med funktionsnedsättningar situation, är fem av respondenterna samstämmiga om att utbildning på företaget hade varit bra. Inget av företagen som respondenterna arbetar på erbjuder dock

någon utbildning då företagen gjort andra prioriteringar vad gäller detta. Respondent 3 anser följande kring vad utbildning och kunskap kan innebära för fördelar:

Självklart hade det ju varit bra [med utbildning], jag tror att kunskapen eller okunskapen om funktionsnedsättning är rätt stor i landet generellt. Jag tror att många tror att bara för man har någon form av nedsättning är man inte arbetsför, och det är det som är lite tråkigt, att man har den inställningen. Men det är ju så det är idag i samhället, upplever jag i alla fall (Respondent 3).

Ett annat sätt att resonera kring vikten av utbildning förklarar Respondent 2 som anser att det är viktigt att ge alla en chans och inte särskilja personer med funktionsnedsättning från de övriga medarbetarna. Utifrån detta menar hen att utbildning om funktionsnedsättningar inte är viktigt att ha på arbetsplatsen.

Varför företagen inte prioriterar utbildning om funktionsnedsättningar kan förklaras utifrån Bolman och Deals (2012) teori d.v.s. säga att de strukturer en organisation har bidrar till att en fördelning av resurser är nödvändig. Företagen har uppsatta mål med ett syfte som inte riktar sig mot socialt arbete. Dessa mål måste strävas efter och därmed prioriteras inte utbildning om målgruppen i företagets resursfördelning. Om utbildning ska bekostas väljer företagen utbildning som strävar mot företagets uppsatta mål, exempelvis ledarskapsutbildning, arbetsmiljöutbildning, säkerhetsutbildning m.m.

En studie visar på att brister i kunskap bidrar till att personer med funktionsnedsättning underskattas på arbetsmarknaden. För att underlätta för personer med funktionsnedsättning att enklare nå arbetsmarknaden kan utbildning av arbetsgivare vara till fördel (se Knutsson och Persson, 2001). Trots att forskning (ibid.) säger att kunskap är en viktig faktor i arbetet med målgruppen, går det utifrån empirin att ifrågasätta detta. Om engagemang och intresse finns, kan en förståelse för målgruppen skapas vilket kan innebära att fördomar och attityder minskar. Detta medför att kunskap blir överflödigt eftersom ett intresse för målgruppen redan finns. Däremot om engagemanget saknas, finns risken att även intresset för att ta emot målgruppen saknas. Kunskapen blir under de förhållandena oerhört viktig eftersom kunskap bidrar till att fördomar och attityder motarbetas, och att intresset kan väckas.

7.2.2 Förekomsten av riktlinjer och policydokument

Svaren har skiljt sig åt angående om företagen har riktlinjer och policydokument kring hur de tar emot och arbetar med personer med funktionsnedsättning, men inget utav företagen använder sig av riktlinjerna i verksamheten. Företag 1, 2, 3 och 4 har inga skrivna riktlinjer på sina arbetsplatser. Företag 1 motiverar anledningen till varför de inte har någon policy på följande sätt:

Nej det finns det inte för det blir ofta fel i ett formulär, för verkligheten ser inte sådan ut. Det är bättre att utgå ifrån verkligheten (Respondent 1).

Respondent 6 berättar att det troligen finns riktlinjer på företaget om hur de ska ta emot och arbeta med personer med funktionsnedsättning. Däremot är det inte något som hen tagit del av och anser därmed att riktlinjerna inte är ett redskap som behövs i arbetet med målgruppen. Svaren går att härleda till företagens olika storlek då Företag 5 är ett stort företag och Företag 1 är avsevärt mindre. Som Bolman och Deal (2012) beskriver påverkas företagets struktur av dess storlek då ett större företag kräver tydligare strukturer än vad mindre företag gör för att nå effektivitet. Detta kan förklara varför det kan finnas riktlinjer på Företag 5 medan ett mindre företag, som Företag 1, inte är i behov av samma tydliga struktur och därmed inte har några riktlinjer.

Varför inte riktlinjer och policydokument finns eller används på företaget kan ligga i linje med Kirshs et al. (2009) studie som visar att det saknas sammanställningar av metoder i hur arbetet med målgruppen på arbetsplatser ska utformas. Dessutom är området litet beforskat vilket resulterar i att kunskapen om hur arbetet ska se ut är begränsad (Abrahamsson, 2002). Diskussionen om behovet av policydokument och riktlinjer går att ifrågasättas då målgruppen inte ska ses som annorlunda individer än övriga medarbetare. Dokument riktade mot personer med funktionsnedsättning kan tappa sitt syfte då målet är att integrera målgruppen i arbetslivet utan att särskilja dem från andra.

7.2.3 Uppstart av projektet

Inget utav företagen har själva sökt upp målgruppen för att ta emot dem till sina arbetsplatser. I samtliga fall har projektet startat med att dagliga verksamheter eller Arbetsförmedlingen tagit kontakt med tänkbara företag för att förhöra sig om företagen vill samarbeta kring en

eller flera individer med funktionsnedsättning. Företagen har sedan svarat att de är villiga att ta emot målgruppen och ge dem en chans.

Tre utav företagen har idag relativt nyligen startat upp samarbetet. De övriga tre företagen har tagit emot målgruppen under flertalet år. Att företagen väljer att fortsätta ta emot målgruppen kan förklaras utifrån Goffman (2011) genom att en förutfattad föreställning kring personer med funktionsnedsättning oftast finns inför det första mötet. Efterhand som målgruppen integreras på arbetsplatsen skapas en ny föreställning om individerna och den gamla tron på att individerna inte kan utföra arbetet motbevisas. Att arbetsgivare blir överraskade över att målgruppen klarar av att utföra fler arbetsuppgifter än vad de först trott förklarar Knutsson och Persson (2001) är ett vanligt fenomen.

7.2.4 Samarbete

Tidigare kunskap, utbildning samt riktlinjer och policydokument är som sagt inget som företagen anser är av vikt för att kunna ta emot och arbeta med personer med funktionsnedsättning på sin arbetsplats. Däremot har samtliga företag beskrivit att ett bra samarbete med de dagliga verksamheterna och Arbetsförmedlingen är viktigt för att arbetet ska kunna fungera och utvecklas. Respondenterna berättar att daglig eller veckovis kontakt sker mellan parterna för att samtala om hur praktiken fungerar och vad som kan förbättras eller förändras. En aspekt som lyfts fram som ett tryggt stöd för respondenterna är att de vet att de när som helst kan kontakta den dagliga verksamheten för råd och stöd om någon situation skulle uppstå. Den dagliga verksamheten beskrivs också fungera som en hjälpande hand vid exempelvis introduktion eller upplärning av nya arbetsuppgifter.

./.../ Vi får en fin stöttning av arbetsanpassaren och vårt samarbete [mellan daglig verksamhet och företaget] fungerar bra. Utan arbetsanpassaren kanske det hade blivit mer arbetsuppgifter för oss. ./.../ Arbetsanpassaren är en viktig del i introduktionen på arbetsplatsen (Respondent 6).

Samarbetet mellan Företag 2 och Arbetsförmedlingen var inte lika omfattande eftersom personerna har en anställning på företaget. Samarbetet är däremot en viktig parameter för att företaget ska kunna anställa individerna, eftersom det är via Arbetsförmedlingen som lönebidraget hanteras. Kontakt finns även mellan de båda parterna om exempelvis problem skulle uppstå.

Ur ett strukturellt perspektiv (se Bolman och Deal, 2012) kan samarbetet med dagliga verksamheter respektive Arbetsförmedlingen förstås vara av betydande karaktär då företagen har en effektivitet att uppnå för att bedriva verksamheten. Ett bra samarbete mellan företag och daglig verksamhet samt Arbetsförmedling innebär att företagen kan fortsätta bedriva sin verksamhet och arbeta mot sina mål samtidigt som de kan ta emot målgruppen, som beskrivs stundtals vara tidskrävande. Det går därmed se att om inte samarbetet hade funnits mellan aktörerna hade projekten på företagen troligen aldrig startat, eftersom det är de dagliga verksamheterna respektive Arbetsförmedlingen som tagit kontakt med företagen och inte tvärt om. Att företaget inte själva aktivt söker upp målgruppen kan förklaras utifrån att företagets syfte med verksamheten inte innefattar målgruppen. Daglig verksamhet och Arbetsförmedlingen blir därmed viktiga aktörer för att målgruppen ska kunna ha möjlighet att etablera sig i arbetslivet.

7.2.5 Anställningsmöjligheter

Respondent 2 lyfter lönebidraget som en viktig aspekt i frågan om anställningsmöjligheten. Hade inte lönebidraget funnits hade det blivit för kostsamt för företaget att anställa målgruppen vilket därmed inte hade inbringat den effektivitet som verksamheten kräver. Samtliga sex respondenter är överens om att målgruppen kan utföra många arbetsuppgifter men uttrycker samtidigt att de inte har den flexibilitet och mångsidighet som övriga medarbetare har. Samarbetet med daglig verksamhet respektive ersättning i form av lönebidrag blir ett sätt för företagen att fortsätta sträva efter att nå resultat, mål och effektivisera sin verksamhet. Den begränsade flexibiliteten och mångsidigheten påverkar företagets möjlighet till att anställa personer med funktionsnedsättning.

Förut var man en speciell sorts medarbetare på en speciell avdelning och då hade man en enkel uppgift att uppfylla. Medan nu så vill dem [arbetsgivarna] att man ska vara flexibel och att man ska kunna vara på flera olika ställen. Då blir det genast lite svårare om man har nedsatt möjlighet att hjälpa till på olika plan (Respondent 6).

Fyra av respondenterna som tar emot personer från daglig verksamhet förklarar på liknande sätt att de inte har möjlighet att anställa målgruppen. De är dock alla överens om att praktiken kan förlängas utan tilltänkt avslut, så länge individen vill vara kvar på företaget. Företag 4 diskuterar idag frågan om anställning gällande personen från den dagliga verksamheten. Den

tilltänkta anställningen kommer, om den blir aktuell, att ske genom en anpassad anställning med någon form av bidragsstöd. En individ på Företag 5 har idag en dialog med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Där diskuteras det om möjligheter för personen att avsluta sin praktik på företaget och istället få en anpassad anställning på Samhall. Företag 5 förklarar anledningen till varför en anställning av målgruppen på företaget i dagsläget inte är möjlig:

I dagsläget har vi sagt att X är en tillgång för oss, när hen mår bra och det fungerar. Men vi känner inte tryggheten att kunna ha X på schemat som en ordinarie personal. För att det finns dagar och det finns månader där hen backar tillbaka lite och då får man hämta upp X igen så att hen kommer på rätt spår igen (Respondent 5).

Att anställningsmöjligheterna på samtliga företag är begränsade kan förklaras utifrån Karlsson och Skånberg (2012) som beskriver att matchningen är avgörande för produktiviteten och ekonomin på företaget. För att skapa ett starkt och utvecklande företag krävs att rätt person befinner sig på rätt plats, med rätt utbildning. Målgruppen möter därmed inte de efterfrågningar utbudet kräver och blir därför kostsamma för företaget att anställa. Respondenternas tveksamhet kring anställning kan spegla vad Knutsson och Persson (2001) presenterar i sin forskning gällande att arbetsgivare inte har tillräcklig kunskap om vilket ekonomiskt stöd de kan få från staten och aktuella myndigheter. Den dagliga verksamheten kan stötta företaget och individen i arbetet mot en anställning och kan därmed förhindra att de individer som önskar få en anställning inte ska fastna i praktikrollen på företaget. För det företaget som har anställt målgruppen har Arbetsförmedlingen en viktig roll i att kontrollera så att lönebidraget inte bara fortlöper, utan att individen så småningom får en ordinarie anställning.

7.3 Delaktighet

Intresset var att studera hur företagen arbetar för att skapa delaktighet för personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Områden som bland annat diskuterats under intervjutillfällena är vilka arbetsuppgifter personerna kan få, vilka utvecklingsmöjligheter som ges samt hur individerna integreras i arbetsgruppen.

7.3.1 Arbetsuppgifter, kompetens och delaktighet

Samtliga respondenter är måna om att målgruppen ska få meningsfulla arbetsuppgifter och få vara delaktiga på arbetsplatsen. Arbetsuppgifterna som personerna får är anpassade efter individens kapacitet och önskemål och bestäms tillsammans med medarbetare på arbetsplatsen. Vanligtvis börjar en praktik med enklare arbetsuppgifter, för att sedan efter hand byggas på i takt med att personen känner sig trygg i arbetsrollen. Tre av respondenterna har uttryckt följande i hur de aktivt arbetar utifrån att alla ska få ta ansvar och ha möjlighet att utvecklas på arbetsplatsen.

./.../ För jag menar på att alla ska ha lite ansvarsområde för då växer man ./.../och det blir roligare samtidigt och mer en del av jobbet ./.../ Jag tycker det är viktigt att alla hjälps åt och då växer, ja alla [medarbetare på arbetsplatsen] egentligen. Om det bara är ett litet område spelar ingen roll (Respondent 2).

./.../ Hen har fått en liten roll av mig här nu i det här projektet jag håller i. Ibland är hen lite av en arbetsledare i och med att hen har sådan ordning och reda. Och ibland får hen egna arbetsuppgifter som hen sköter. ./.../ Jag försöker ge hen så mycket ansvar som möjligt, men i små portioner. ./.../ Och vi ser nu på kort tid att hen är en helt annan person för hen har fått trygghet (Respondent 4).

Jag tycker inte man ska ta emot en som X om man inte hade haft någon möjlighet att ta hand om hen. För då gör man ju bara den personen en otjänst. Ska man ta emot målgruppen, ska man fundera en extra gång eller två innan man säger ja till en sådan grej, för det krävs rätt mycket jobb av en själv. För företagets del tror jag att vi är öppna för alla, och vi har möjligheten att kunna ta emot på ett annat vis än vad mindre företag kanske har (Respondent 5).

Samtliga respondenter betonar att de aktivt arbetar för att skapa meningsfulla arbetsuppgifter där möjlighet till utveckling och ansvarstagande är viktiga komponenter. Respondenterna visar därmed på att ett större engagemang behövs för att skapa delaktighet. Detta för att individerna inte ska hamna i vad Holmqvist (2009) menar vara smutsiga arbetsuppgifter som istället leder till utanförskap.

Trots att delaktigheten är en viktig del på samtliga företag har respondenterna också förklarat att vissa begränsningar finns i vilka arbetsuppgifter målgruppen kan och inte kan utföra.

Samtliga respondenter uttrycker att individerna har stor kompetens men beskriver samtidigt att viss kompetens saknas.

Kompetens har praktikanten till viss del, men inte till riktigt allt. Vissa saker kräver ju ändå en kunskap och en utbildning /.../ Det finns vissa saker som praktikanterna inte kan göra för att man behöver en tydligare kännedom. /.../ Vi har inte gett dem de uppgifterna /.../ det är bättre att vi gör det själva (Respondent 3).

Argumenten till avgränsningarna består delvis av att individen själv inte vill utföra uppgiften men också utifrån att eventuella misstag inte ska drabba företagets verksamhet. Exempel på uppgifter som inte utförs av målgruppen är viss hantering av betalning från kunder, hantering av känsliga produkter samt uppgifter som utifrån säkerhetsaspekter kan medföra risk för personskador. Utifrån det strukturella perspektivet (se Bolman & Deal, 2012) kan detta förstås genom att företagen har en struktur och agenda i hur mål och produktivitet ska uppnås. Målgruppen kan här inte ta för stor plats eller riskera drabba effektiviteten eftersom förlusten både ekonomiskt och produktionsmässigt då riskerar bli för stor på företaget. Liksom Karlsson och Skånberg (2012) skriver matchar arbetsgivare sina medarbetare med arbetsuppgifterna för att maximera produktiviteten. Om individen inte uppfyller kraven för vad arbetsuppgiften kräver, till exempel genom att inte ha rätt kompetens, kan inte personen tilldelas uppgiften eftersom att matchningen då misslyckas. Detta kan förklara varför personer med funktionsnedsättning inte tilldelas alla uppgifter på arbetsplatsen.

Enligt Goffmans (2011) teori om stigma kan personer med funktionsnedsättning ses som en stigmatiserad grupp eftersom människor kategoriseras utifrån avvikande beteende och karaktär. Redan då företagen blir kontaktade av daglig verksamhet om att ta emot en person med funktionsnedsättning kategoriseras individen. Detta eftersom en slags föreställning om personen och dennes arbetsförmåga direkt skapas vid ett möte och en virtuell identitet uppkommer. Att arbetsuppgifterna avgränsas går därmed i linje med Goffmans (2011) teori som betonar att attityder kan uppstå, avsiktligt eller oavsiktligt, vilket innebär att individens delaktighet på arbetsplatsen reduceras. I ett vidare led går det även att se att om företagen uppfattar en avvikelse hos individen finns risken att flera egenskaper nedvärderas. Genom detta argument kan personer med funktionsnedsättningars egenskaper riskera att underskattas vilket kan styrkas genom Knutsson och Perssons (2001) studie om att arbetsgivaren har en låg förväntan på målgruppens kompetens.

7.3.2 Delaktighet i arbetsgruppen

Företagen ser lika på hur målgruppens utanförskap kan förebyggas och att det är viktigt att individen blir en del i gruppen. Respondent 3 förklarar att företaget eftersträvar en nära relation mellan medarbetarna och arbetar för en familjär atmosfär med målet att skapa en gemenskap på arbetsplatsen. Detta görs genom att alla äter lunch tillsammans, är med på personalmöten och i de dagliga aktiviteterna på arbetsplatsen. På liknande sätt arbetar man på Företag 4 där det är viktigt att individen bemöts på samma sätt som de övriga i personalgruppen.

Jag behandlar hen lika som mina arbetskamrater, det är viktigt. Fast att hen har ett funktionshinder är hen lika värd (Respondent 4).

Respondent 5 berättar att det är viktigt att övriga på arbetsplatsen vet om att individen har en funktionsnedsättning för att den ska bli accepterad i arbetsgruppen. Respondenten förklarar att för att individen ska kunna bli en del i gemenskapen på arbetsplatsen är det viktigt att alla medarbetare vet om att individen arbetstränar hos dem. Innan det har nått ut till alla medarbetare uppstår det frågor kring varför hen beter sig annorlunda. Respondentens strategi om att öppet berätta om funktionsnedsättningen kan förebygga medarbetarnas eventuella fördomar och attityder, vilka Goffman (2011) menar uppkommer som en reaktion mot ett annorlunda beteende. Att respondenten berättar varför målgruppen beter sig annorlunda, jämfört med andra, medför att de kan acceptera beteendet och individen kan bli en del av gemenskapen i gruppen.

7.4 Positiva aspekter i att ta emot målgruppen

Företagen ser flera fördelar och vinster med att ta emot målgruppen till sina arbetsplatser. Några aspekter som lyfts upp är att individerna bidrar med positiv stämning, ger företaget ett positivt ansikte utåt samt att de är en hjälpande hand på företaget. Respondent 2 som valt att anställa målgruppen ser även lönebidraget som en stor fördel.

7.4.1 Företagets vinster utåt

En vinst samtliga företag beskrivit med att ta emot personer med funktionsnedsättningar är att företagets varumärke stärks genom att de arbetar för mångfald i verksamheten samt tar ett

socialt ansvar genom att hjälpa medmänniskor i samhället. De två större företagen berättar att målgruppen bidrar till en mångfald på arbetsplatsen och de tre mindre företagen ser det som positivt att kunna hjälpa målgruppen att få ta del av arbetslivet. Att skillnad kan ses mellan de större och mindre företagen förklarar Bolman och Deal (2012) har att göra med att stora företag har en yttre omgivning att ta hänsyn till i större grad än mindre företag. Slutsatsen kan vara att dessa krav kan medföra att företagen måste visa upp en yttre fasad vilken ska presenteras utifrån företagets starkaste sidor. Därför kan en viktig anledning till varför stora företag tar emot målgruppen vara att de drar vinster utifrån att mångfalden stärker varumärket. Dock finns det fler aspekter som kan påverka varför företagen tar emot målgruppen och därmed kan denna inte ses som den enda avgörande faktorn.

7.4.2 Vinster inom företaget

Något som alla respondenter nämner är att målgruppen skapar en god stämning och positiva tankar på arbetsplatsen. Att få ta del av individens utveckling både utifrån arbetsrollen och på ett personligt plan beskriver samtliga respondenter vara givande. Att målgruppen bidrar till en god stämning och en sammansvetsad arbetsgrupp förklarar Goffman (2011) utifrån att individen får en clownaktig roll i gruppen. Fenomenet att individerna kan bli en form av maskot på arbetsplatsen kan delvis leda till att individen får uppmärksamhet och blir delaktig, men det kan även leda till att företaget inte tar målgruppen på allvar och riskerar att glömma bort att individen är där för att arbetsträna. Detta i sin tur kan leda till att praktiktiden fortlöper utan att diskussion om anställning eller vidare utvecklingsmöjligheter diskuteras.

Trots att respondenterna är överens om att målgruppen bidrar med positiv stämning tar de upp olika fördelar och vinster inom företagen med att ta emot målgruppen. Samtliga nämner att målgruppen är en tillgång så tillvida att de är en hjälpende hand på företaget, eftersom de utför uppgifter som ändå måste utföras av någon i verksamheten. Respondent 1 förklarar att företagets vinster bland annat är att individen kan täcka upp i verksamheten vid behov, eftersom hen är duktig på sina arbetsuppgifter. Respondent 5 förklarar på motsatt vis att företaget är noga med att personen kan hjälpa till med uppgifter på företaget men att hen inte får räknas som en ordinarie medarbetare.

X en enorm tillgång för oss, å andra sidan ska vi inte bygga vår verksamhet kring hen, /.../ För många kan det vara svårt att särskilja X då de ser hen som en vanlig medarbetare, men hen är ju här för att arbetsträna och är inte en

schemarad, så att säga, utan X är här bara för sin egen skull och för sin utveckling (Respondent 5).

Företagens olika resonemang kring hur målgruppen kan bidra i verksamheten kan utifrån organisationsteori tolkas genom att stora företag kräver tydliga regler och riktlinjer vilket innebär att strukturen kring målgruppen blir konkret. Sätt ur det strukturella perspektivet finns det därmed inget utrymme för stora företag att hantera arbetet med målgruppen på olika sätt. Produktionsmässigt nås bäst resultat om medarbetare följer företagets struktur och chefs order (Bolman och Deal, 2012). Små företag har en mer diffus struktur vilket innebär att det är lättare för dem att agera utanför ramarna. Företag 1 kan därmed dra fördelar i sin informella struktur genom att de kan använda sig av praktikanten för att täcka upp personalbristen. Företag 5 tvingas istället vara noga med att poängtera att målgruppen inte kan ses som en ordinarie medarbetare. Slutsatsen som kan dras utifrån detta är att i de mindre företagen kan personer med funktionsnedsättning innebära större vinster då målgruppen på dessa företag kan bidra med extra arbetskraft. De mindre företagen kan därmed göra ekonomiska vinster eftersom målgruppen bidrar med arbetskraft liknande en ordinarie personal. De större företagen gör här inte dessa vinster eftersom målgruppens hjälpande hand till viss del blir osynlig i företagets storlek och omfattande personalstyrka.

7.4.3 Vinster med att anställa målgruppen

Företag 2 som har anställt målgruppen ser utöver ovan nämnda fördelar även fördelar med lönebidraget. För företaget innebär lönebidraget en kompensation för de uppgifter som individerna inte kan utföra på arbetsplatsen. På så vis blir det inte kostsamt att anställa dem.

Det tar lite mer tid framförallt i början, så lönebidraget är ett bra bidrag. Det blir lättare på det viset också. Hade man inte haft lönebidrag kan det bli tuffare för då får vi lägga ännu mer energi på pengarna. /.../ Jag menar personalkostnaden är väldigt hög och det hjälper ganska mycket i en så liten butik, så vi gav det chansen [att anställa målgruppen]. Funkar det så är det jättebra och hen är en jätteresurs. Samtidigt behöver inte vi betala så mycket pengar (Respondent 2).

Resonemanget om lönebidraget kan kopplas till de krav som företag generellt har angående effektivisering och produktivitet (Bolman och Deal, 2012). Då det beskrivs kunna ta mer tid att arbeta tillsammans med målgruppen samt att alla arbetsuppgifter inte alltid kan utföras brister strukturen utifrån det strukturella perspektivet. Lönebidraget kan därmed upplevas

positivt då det kompenserar den extra tid, och även pengar, företaget får ägna åt målgruppen vilket möjliggör en anställning.

7.5 Svårigheter i att ta emot målgruppen

Som tidigare framkommit kan svårigheter med att arbeta med målgruppen vara att det kan ta extra tid vid både introduktion och upplärning av arbetsuppgifter vilket innebär ett större krav på resurser. Respondenterna har även förklarat att ett stort engagemang och tålamod krävs för att arbeta med målgruppen. Att arbetsuppgifterna inte alltid kan utföras av individen innebär att verksamheten måste anpassa sig utifrån målgruppens kompetens och begränsningar.

Samtliga företag är noga med att arbeta för att målgruppen ska få delta i företagets alla aktiviteter och inte behandlas annorlunda än övriga medarbetare. Respondent 4 berättar att en svårighet som är viktig att beakta i arbetet med målgruppen är att:

Det är viktigt att inte lova en massa och sen inte hålla det, eftersom det gör X besviken och då tappar han suget. /.../ Man måste lära sig sina begränsningar. Jag säger hellre nej om jag inte känner att jag klarar av det (Respondent 4).

Respondenten berättar vidare att det kräver att man i arbetet med målgruppen måste vara flexibel eftersom målgruppens fysiska och psykiska välmående kan skifta. En dag kan individen utföra arbetet på ett bra sätt och vara välmående, medan nästa dag krävs en schemaförändring eller en annan arbetsfördelning. Detta är något som flera respondenter förklarat vara en svårighet då arbetsdagen med målgruppen inte går att förutse.

Respondenterna är också överens om och förklarar även att det ibland kräver en extra uppsyn så att individerna inte råkar missa exempelvis att stänga av en ugn eller annat redskap som kan vålla skada. Även extra upprepningar och påminnelser är något som beskrivs ibland kan behövas i arbetet med målgruppen. Respondent 4 berättar att en annan svårighet är att individen inte alltid kan delta vid alla moment på arbetsplatsen vilket bidrar till att delaktigheten försvåras. Till exempel har personen svårt att sitta still och vara tyst vilket innebär att hen inte kan delta vid personalmöten.

Att skapa full delaktighet för målgruppen kan förklaras vara en svårighet utifrån att individerna arbetstränar och därmed inte kan räknas som en ordinarie personal. Att funktionsnedsättning ses som ett hinder för att skapa full delaktighet kan förklaras utifrån

Goffman (2011) att målgruppens avvikande beteende alltid kommer att särbehandlas och att stigmatiseringen blir svår att arbeta bort. Målgruppens avvikande behov kolliderar dessutom med företagets strukturer då det finns en norm i hur exempelvis ett möte ska gå till. Kan personerna på arbetsplatsen inte anpassa sig till normen blir dessa individer utanför.

Slutsatsen kan ses utifrån att negativa konsekvenser påverkar individens delaktighet eftersom denne står utanför viktiga möten och själv inte har möjlighet att ta del av och engagera sig i företagets intressen. Det samma gäller individens specialanpassande scheman, extra upprepning av instruktioner samt att dagen kan behöva ändras efter individens välbefinnande. Så länge individen har ett specifikt behov och avviker från normen blir full delaktighet därmed svår att uppnå på en arbetsplats.

8. Slutdiskussion

Utifrån att ha belyst och analyserat hur företag integrerar och möjliggör för delaktighet på arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning har vi funnit flera aspekter att diskutera kring. För att vidare fördjupa våra resultat kommer vi att diskutera slutsatserna utifrån problemformuleringen, syftet och frågeställningarna.

Företagen har inte organiserat verksamheterna med hjälp av skriftliga riktlinjer för att kunna ta emot personer med funktionsnedsättning, utan organisationerna bygger på ett välfungerande samarbete med daglig verksamhet respektive Arbetsförmedlingen. Samarbetet underlättar genom att företagen kan fortdriva sina verksamheter och arbeta mot sina mål samtidigt som målgruppen ska kunna integreras på arbetsplatsen, och är även viktigt för att stötta företagen med kunskap om målgruppen samt att finnas behjälplig om något problem skulle uppstå. Samarbetet med daglig verksamhet respektive Arbetsförmedlingen blir därmed den källa som företaget får kunskap från och hjälper till att skapa rutiner för hur arbetet med målgruppen kan se ut. Frågan som följaktligen uppstår är om ifall samarbetet mellan företagen och daglig verksamhet respektive Arbetsförmedlingen är den avgörande faktorn för att arbetet med att ta emot personer med funktionsnedsättning ska fungera? Utifrån resultatet kan vi anta att kunskapen om personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden är bristfällig och att daglig verksamhet därav blir en viktig aktör eftersom de bär på kunskapen om målgruppen samt arbetar för individernas möjligheter till en meningsfull sysselsättning. För att målgruppen ska kunna leva ett självständigt liv är tillgången till arbete viktig och utan

daglig verksamhet riskerar målgruppen hamna i skymundan på arbetsmarknaden då den eftersträvar effektivisering.

En svårighet för etablering på arbetsplatserna kan vara att individerna inte får möjlighet att lära sig verksamhetens alla arbetsuppgifter. Detta innebär att företagen inte kan skapa möjlighet för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning inte är fullständig på arbetsplatserna, oberoende om målgruppen har en praktikplats eller anställning med lönebidrag. Trots att företagen ser vikten av att bedriva en verksamhet där stigma undviks så att målgruppen inte hamnar utanför verksamheten, har företagen inte möjlighet att släppa strukturen helt då mål och effektivitet måste uppnås i verksamheten. Således bidrar företagen till ett vidmakthållande av stigma eftersom målgruppen får en särskild roll på arbetsplatserna. Målgruppen är därmed en tillgång på arbetsplatserna men vi ser att så länge individerna inte uppfyller samtliga krav i matchningen för en ordinarie anställning anställer inte företaget individen. Detta kan innebära att praktikperioden pågår länge utan att individen får en anställning, vilket kan spegla vad forskningen visar om att personer med funktionsnedsättningar har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

I arbetet med att ta emot personer med funktionsnedsättning beskrivs det finnas både styrkor och svårigheter. Dock betonas styrkorna övervinna svårigheterna, vilket kan förklaras genom att när företaget väl har börjat med att ta emot personer med funktionsnedsättning är detta ett arbete som uppskattas och kvarstår. Vad gäller vinster i att ta emot personer med funktionsnedsättningar är detta något som både företaget och målgruppen behöver för att arbetet ska fungera. Risken finns att företagen vinner mer på att ta emot målgruppen än vad individerna själva gör, eftersom målgruppen trots en längre praktiktid har svårt att nå en anställning och därmed få ta full plats på arbetsmarknaden. Men så länge företagen arbetar för att målgruppen ska bli mer delaktiga och utvecklas i sina arbetsroller fortsätter båda parter att vinna på samarbetet. Då företagen ser hinder i att kunna anställa målgruppen, men samtidigt ser vinster i att ta emot dem till sin verksamhet ställer vi oss frågan vem som i slutändan drar mest nytta av arbetet?

Utifrån empirin har det framkommit resonemang om och betonats vikten av delaktighet och samhörighet i arbetsgruppen på företagen. Detta är något som motsäger företagets struktur- och effektiviseringsprincip vilket förtydligar att företagen inte endast organiserar sig utifrån ett strukturellt perspektiv utan även utifrån en medmänsklig syn. Det har visat sig att det krävs ett stort engagemang och intresse för att skapa utvecklingsmöjligheter och möjliggöra

delaktighet för målgruppen på arbetsplatserna och att det därmed inte räcker att endast ta emot personer med funktionsnedsättning. Vi kan samtidigt skönja att målgruppen inte alltid får möjlighet att nå full delaktighet på företagen, vilket tyder på att föreställningar om vilka begränsningar målgruppen har existerar även bland dessa. Då målgruppen beskrivs vara positiv att arbeta tillsammans med ställer vi oss frågan hur det kommer sig att forskning ändå visar att fördomar mot personer med funktionsnedsättning finns på arbetsmarknaden? Är föreställningar, fördomar och attityder mot personer med funktionsnedsättningar så starka i samhället att det är svårigheterna som först beaktas i arbetet med målgruppen?

Sammanfattningsvis vet vi nu hur arbetet med målgruppen kan se ut på olika företag, men är nyfika på hur samarbetet i framtiden kan utvecklas så att fler företag ska se fördelarna med att ta emot personer med funktionsnedsättning till sin verksamhet. För att utveckling ska ske, menar vi, att mer forskning och kunskap om personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden krävs för att fördomar och attityder om målgruppen ska minska. Målet är att personer med funktionsnedsättningar ska etableras på arbetsmarknaden så att målgruppen får full delaktighet i arbetslivet, utan att behandlas annorlunda än andra i samhället.

9. Litteraturlista

- Abrahamsson, Kenneth (2002) Klara, ofärdiga, gå mot arbetets framtid. I Sjöberg, Malena (red.) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur
- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Aspers, Patrik (2010) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber
- Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2012) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Christoffersen, Svein Aage (2011) *Professionsetik*. Malmö: Gleerup
- Förhammar, Staffan (2004) "Svensk handikappolitik: Från separation till integration?" I Förhammar, Staffan & C. Nelson, Marie (red.) *Funktionshinder i ett historiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur
- Goffman, Erving (2011) *Stigma: den avvikandes roll och identitet*. Stockholm: Nordstedt
- Göransson, Ulla (2002) "Vem får arbete och vem får inte?" I Sjöberg, Malena (red.) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur
- Holmqvist, Mikael (2009) "Disabled people and dirty work", *Disability & Society*, vol. 24, no 7, 869-882.
- Kirsh, Bonnie & Stergiou-Kita, Mary & Gewutz, Rebecca. Dawson, Deirdre & Krupa, Terry & Lysahgt, Rosemary & Shaw, Lynn (2009) "From margins to mainstream: What do we know about work integrations for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?" *Work*, no 32, 391-405.
- Lindqvist, Rafael (2009) *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. Malmö: Gleerups
- Ludvigsson, Mikael & Svensson, Tommy & Alexandersson, Kristina (2006) *Begreppet arbetsförmåga- en litteraturgenomgång*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Försäkringskassan (2013) *Försäkringskassans officiella hemsida* (Elektronisk)
<http://www.forsakringskassan.se> (2013-11-27)

- Karlsson, Nils & Skånberg, Ola (2012) *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Regeringskansliet
- Knutsson, Helena & Persson, Kristian (2001) *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Markström, Urban & Nygren, Ulla & Sandlund, Mikael (2011) *Arbete för alla? – införande och resultat av supported employment i en svensk kommun. En studie om rehabilitering till arbete för personer med psykiskt funktionshinder*. Umeå: Socialpsykiatriskt Kunskapscentrum i Västerbotten.
- May, Tim (2013) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur
- SFS 1993:387 *Lagen om Stöd och Service för vissa funktionshindrade*. Stockholm: Socialdepartementet
- SFS 2001:453 *Socialtjänstlagen*. Stockholm: Socialdepartementet
- Sjöberg, Malena (2002) ”Att ha ett arbete är att vara delaktig” I Sjöberg, Malena (red.) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur
- Socialstyrelsen (2008) *Daglig verksamhet enligt LSS. En kartläggning*. Artikelnr. 2008-131-22.
- Socialstyrelsen (2010) *På tröskeln. Daglig verksamhet med inriktning på arbete*. Västerås: Tryck Edita Västra Aros
- Socialstyrelsen (2013) Frågor och svar om funktionsnedsättning och funktionshinder, användning av begreppen. (Elektronisk) *Socialstyrelsens officiella hemsida*. <http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio> (2012-12-04)
- SOU 2008:77 *Möjlighet att leva som andra. Ny lag om stöd och service till vissa personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Edita Sverige AB
- SOU 2012:31 *Sänkta trösklar - högt i tak. Arbete, utveckling, trygghet*. Stockholm: Elanders Sverige AB

Bilaga 1 - Informationsmejl

Hej!

Vi heter Malin Alkmyr och Mikaela Svenhag och är två studenter från Lunds universitet. Vi läser 6:e terminen på socionomprogrammet och skriver just nu vårt examensarbete. Som en del i vårt arbete vänder vi oss till företag som via daglig verksamhet tar emot funktionshindrade på sin arbetsplats. Vi kommer att använda oss av intervjuer vilket gör att Din medverkan är av stor vikt för oss.

Vårt syfte med studien är att fördjupa vår kunskap kring hur företag integrerar funktionshindrade på sin arbetsplats. Vi vill titta närmare på hur företag samarbetar med dagliga verksamheter, hur arbetet med den funktionshindrade ser ut samt vilka möjligheter och begränsningar företag ser med att ta emot och arbeta med individer från dagliga verksamheter.

Vi har varit i kontakt med en daglig verksamhet och fått information om att Ni samarbetar med dem. Vi vänder oss därför till Er för att fråga om Ni är intresserade av att ställa upp på en intervju. Vi beräknar att intervjun kommer att ta ca 40 minuter. Att delta är frivilligt och Ni kan när som helst välja att avbryta Er medverkan i studien. Vi kommer att aidentifiera namn, arbetsplats och stad för att inte röja någons identitet. Under intervjun önskar vi använda bandspelare för att undvika missförstånd och kunna ägna fullt fokus på samtalet. Det är endast vi och vår handledare som kommer att ta del av inspelningen från intervjun.

Vi är mycket tacksamma och värdesätter högt att få ta del av Din kunskap och hoppas höra från Dig!

Har Du några fler frågor kontakta oss gärna på:

Malin Alkmyr:

malin.alkmyr.526@student.lu.se

Mikaela Svenhag:

mikaela.svenhag.609@student.lu.se

Helena Hansson (handledare)

helena.hansson@med.lu.se

Bilaga 2 - Intervjuguide

1. Hur länge har företaget tagit emot personer med funktionsnedsättning?
2. Vilken erfarenhet/kunskap med att arbeta med personer med funktionsnedsättning har du sedan tidigare?
3. Erbjuder företaget någon form av utbildning/kurs om funktionsnedsättningar?
4. Hur tror du tidigare kunskap om funktionsnedsättning påverkar hur man som arbetsgivare/handledare arbetar med målgruppen?
5. Hur många deltagare från daglig verksamhet har ni idag på er arbetsplats?
6. Vad spelar kontakten mellan er och daglig verksamhet för roll för att personen från daglig verksamhet ska integreras på er arbetsplats?
7. Har arbetet mellan er och daglig verksamhet utvecklats och förändrats över tid?
8. Vad skulle kunna förbättras eller förändras i samarbetet mellan er och daglig verksamhet?
9. Hur går en introduktion till när en ny deltagare från daglig verksamhet kommer till er?
10. Sker det daglig/veckovis rapportering mellan er och daglig verksamhet?
11. Vilka arbetsuppgifter kan personen från daglig verksamhet få på er arbetsplats?
12. På vilket sätt arbetar du med personen från daglig verksamhet på din arbetsplats?
13. Märker ni någon utveckling eller förändring hos personen under praktiktiden hos er?
14. Har personen från daglig verksamhet tillräcklig kompetens för vad som behövs för arbetsuppgiften?
15. Behöver ni sätta in stödinsatser för att kunna ta emot deltagare från daglig verksamhet?
16. Hur lång är praktikperioden hos er och hur många dagar i veckan är personen på er arbetsplats?
17. Ser du att personen kommer in i arbetsgruppen? Vad är de avgörande faktorerna för att personen ska kunna komma in i arbetsgruppen?
18. Vad händer när praktikperioden är slut?
19. Vad ser du att personen tar med sig efter en praktik hos er?
20. Hur ser företaget på att anställa personer med funktionsnedsättningar?
21. Varför tar ert företag emot personer med funktionsnedsättning till er arbetsplats?
 - Vinner ert företag något på det?
 - Vilka egenskaper har ni som gör att ni kan ta emot personer med funktionsnedsättning på er arbetsplats?

22. Hur tillkom beslutet att ta emot personer från daglig verksamhet?
23. Finns det någon skriven policy eller riktlinjer kring hur ni tar emot och arbetar med personer med funktionsnedsättning på er arbetsplats?
24. Vad ser du som positivt med att ta emot och arbeta med personer från daglig verksamhet på er arbetsplats?
25. Vad ser du för några svårigheter med att ta emot och arbeta med personer från daglig verksamhet på er arbetsplats?
26. Har ni fått reaktioner från kunder om att ni har personer med funktionsnedsättning på er arbetsplats?
27. Tänker du på någon mer fråga eller information som vi borde ta med oss?