

Lunds universitet
Sociologiska institutionen
Masteruppsats: SOCM04, 30hp
Juni, 2014

INKLUDERANDE OCH EXKLUDERANDE STÖDSYSTEM PÅ ARBETSMARKNADEN

- personer med funktionsnedsättnings erfarenheter av inträde och etablering i
arbetslivet

Författare: Sofie Szönyi

Handledare: Ann-Mari Sellerberg

Abstrakt

Författare: Sofie Szönyi

Titel: Inkluderande och exkluderande stödsystem på arbetsmarknaden - personer med funktionsnedsättnings erfarenheter av inträde och etablering i arbetslivet

English title: Inclusion and exclusion support systems on the labour market – people with disabilities experiences of entry and establishment of working life

Handledare: Ann-Mari Sellerberg

Sociologiska institutionen, vårterminen 2014

Lönearbete har en central roll i det västerländska samhället och en påverkan på den enskilde individens upplevelse av sin egen identitet. Det finns emellertid grupper i samhället som idag står långt ifrån den reguljära arbetsmarknaden. Studiens syfte är att öka kunskapen om möjligheter och hinder för personer med funktionsnedsättning att förvärva, samt behålla, en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Det görs genom att ta del av intervjupersonernas egna upplevelser och erfarenheter, dels av vägen till en anställning, dels av arbetstagarnas nuvarande anställning. Studien har en kvalitativ ansats och empiriinsamlingen utgörs huvudsakligen av intervjuer. Intervjumaterialet har kompletterats med en kartläggning av aktuella lagar och regler som reglerar stödinsatser och arbetsmarknadsåtgärder för personer med funktionsnedsättning. Resultatet har analyserats utifrån teorier om stigmatisering samt begreppsparet inkludering och exkludering och visar hur stödåtgärderna samtidigt skapar möjligheter och verkar hindrande. I analysen framkom att de olika stödåtgärderna har ökat arbetstagarnas möjligheter både att förvärva och behålla sin anställning. Samtidigt synliggörs flera stigmatiserande och exkluderande inslag som bidragit till att arbetstagarna upplever både praktik och sin anställning som otrygg. Avslutningsvis diskuteras möjligheten för arbetstagarna att förvärva en tillsvidareanställning.

Nyckelord: Funktionsnedsättning, Lönearbete, Reguljär arbetsmarknad, Inkludering, Exkludering, Stigmatisering

Populärvetenskaplig sammanfattning

Att ha ett arbete är viktigt av många anledningar. Dagens samhälle kretsar mycket kring arbete, oavsett om man arbetar eller inte. Forskning har visat att arbete har en inverkan på vår hälsa, och att människor som inte har ett arbete i högre grad drabbas av ohälsa. Den här uppsatsen handlar om en av de grupper som idag inte har samma möjligheter som andra att få och behålla ett arbete. Genom intervjuer med fyra arbetstagare som har en funktionsnedsättning samt deras arbetsgivare har syftet varit att ta del av deras upplevelser och erfarenheter av arbetstagarens väg till anställningen samt den nuvarande anställningen.

Gemensamt för de intervjuade arbetstagarna är att de genom en arbetsmarknadsåtgärd har fått tillgång till hjälp och stöd av företaget Work. Stödet har utarbetats efter metoden supported employment. Metodens utgångspunkt är att erbjuda individuellt anpassat stöd för att öka personens möjlighet att få och behålla en anställning. För studiens arbetstagare har det inneburit att de inledningsvis praktiserat, för att sedan anställas på arbetsplatsen. Gemensamt för arbetstagarna är att deras arbetsgivare får olika ekonomiska bidrag för att anpassa arbetsplatsen och arbetsuppgifterna samt som kompensation för arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga.

Studiens resultat visar att intervjupersonerna upplever att praktik är en otrygg sysselsättningsform, medan arbetsgivarna menar att praktiken var nödvändig för att arbetstagarna skulle kunna visa att de klarar av arbetet. För arbetstagarna övergick praktiken sedan i en anställning. Dessa anställningar är villkorade på olika sätt, exempelvis så är samtliga anställningar tidsbestämda. Det innebär att inför varje ny period krävs det en omförhandling och möten för att bestämma om person ska få arbeta kvar. Studiens resultat diskuteras och analysens avslutningsvis utifrån teorin om stigmatisering samt begreppsparet inkludering och exkludering. I analysen framkommer att de olika stödåtgärder som är riktade till arbetstagaren samt de bidrag som arbetsgivaren får dels har en inkluderande effekt då arbetstagarna nu befinner sig på en arbetsplats och är anställda, dels har de en exkluderande effekt då det inte är möjligt att anställa personen tillsvidare och ändå behålla de olika ersättningarna och stödet. Avslutningsvis diskuteras hur stödåtgärderna både ökar möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att få och behålla en anställning på arbetsmarknaden samtidigt som de hindrar dem från att verka på arbetsmarknaden på samma villkor som ”andra”.

Innehållsförteckning

Inledning	1
<i>Bakgrund och problemformulering</i>	1
<i>Syfte och frågeställning</i>	3
<i>Avgränsning och disposition</i>	4
Bärande begrepp, perspektiv och tidigare forskning	5
<i>Bärande begrepp</i>	5
<i>Sociologiskt perspektiv på arbete och funktionsnedsättning</i>	6
<i>Tidigare forskning – från vägen till arbete till att vara anställd</i>	8
Teoretisk referensram	13
<i>Erving Goffman och begreppet stigma</i>	13
<i>Inkludering och exkludering</i>	15
<i>Personer med funktionsnedsättning, en stigmatiserad och exkluderad grupp?</i>	17
Metodologiska resonemang och metodiska tillvägagångssätt	19
<i>Förförståelse</i>	19
<i>Forskningsdesign</i>	20
<i>Intervjuandets förutsättningar och utmaningar</i>	20
<i>Dokumentstudie</i>	21
<i>Bearbetning, tolkning och analys</i>	21
<i>Etiska överväganden</i>	22
<i>Trovärdighet och tillförlitlighet</i>	23
<i>Studiens intervjupersoner</i>	24
Analys och slutsatser	25
Särskilda anställningsformer och stöd vid anställning	25
Praktikens två sidor	27
De villkorade anställningarna	33
<i>Lönens betydelse</i>	36
Stöd som möjlighet och hinder	37
Sammanfattning, diskussion och avslutande reflektioner	41
<i>Diskussion</i>	43
<i>Avslutande reflektioner</i>	46
<i>Förslag till vidare forskning</i>	48
Referenslista	49
Tack	55
Bilagor	56

Inledning

I detta inledande kapitel ges en presentation och introduktion av ämnet samt en bakgrund till problemområdet, vilket följs av en genomgång av studiens syfte och frågeställning samt studiens arbetstagares respektive funktionsnedsättning. Avslutningsvis redogörs för uppsatsens avgränsning och disposition.

Bakgrund och problemformulering

I det västerländska samhället har arbete en central position och i Sverige har rätten till arbete under lång tid varit en politisk målsättning (Hillborg, 2010). För den enskilde individen är arbete enligt den klassiska studien *Meaning of Working* huvudsakligen ett sätt att försörja sig, men studien visar även att arbetets meningsfullhet värderas högt. Arbete är därtill ett medel för att nå värden som självförverkligande och status (Aronsson et al, 2012). Andra studier visar på arbetets roll för vår delaktighet och generella tillhörighet i samhället (Lindqvist, 2012; Toivanen & Vinberg, 2012). Likaså finns det studier som påvisar att personer som står utanför arbetsmarknaden i högre grad drabbas av ohälsa (Toivanen & Vinberg, 2012; Karsten & Moser, 2009).

Trots att arbetets viktiga betydelse för individens identitet, hälsa och delaktighet i samhället slagits fast i vetenskapliga studier finns det grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Personer med funktionsnedsättning är en sådan grupp. Sociologen Rafael Lindqvist skriver:

Funktionshindrade har i allmänhet en svagare ställning på arbetsmarknaden än icke funktionshindrade: de är sysselsatta i betydligt lägre utsträckning än befolkningen i stort, har sämre arbetsvillkor och tenderar att i högre grad ha enformiga och fysiskt olämpliga arbeten. (Lindqvist, 2012:123)

I Sverige har 44 % av de personer som har en nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning ett lönearbete (Myndigheten för delaktighet, 2013), vilket kan jämföras med 75 % för hela befolkningen. För gruppen personer med intellektuell funktionsnedsättning är motsvarande siffra 5 % (SOU 2009:93).

Med en, för svenska förhållanden sett, jämförelsevis hög generell arbetslöshet är det idag en utmaning för många att både få och att behålla en anställning. Arbetsmarknaden präglas dessutom av fler korta, tillfälliga och osäkra anställningar än tidigare. På dagens arbetsmarknad ställs det därutöver större krav på flexibilitet och högre kompetens än tidigare (Magnusson, 2012). En arbetsmarknad med hög konkurrens om arbetstillfällena har medfört att personer med nedsatt arbetsförmåga har fått det ännu svårare att konkurrera på arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen, 2013a; Inghammar, 2007; Olsen, 2009; Winn & Hay,

2009). I den senaste arbetsmarknadsprognosen uppskattas att arbetslösheten för hela befolkningen kommer att minska något, från 8,1 % 2013 till 7,4 %, år 2015. I samma prognos spås dock att gruppen personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga även fortsättningsvis kommer att ställas inför stora svårigheter när det gäller möjligheten till lönearbete. I Arbetsförmedlingens prognos bedöms att personer med funktionsnedsättning, i likhet med tre andra grupper som har svårigheter att nå arbetsmarknaden¹, även fortsättningsvis kommer ha en svag ställning på arbetsmarknaden. Samtidigt blir grupperna större och 2013 utgjorde de 70 % av antalet inskrivna hos Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedlingen, 2013a).

Det är viktigt att understryka att det inte finns någonting som talar för att personer med funktionsnedsättning inte vill arbeta eller att ett arbete inte har samma betydelse för dem som för andra. Ett arbete kan motverka upplevelsen av utanförskap och bidra till att individen kan vara, och uppleva sig själv, mer självständig (Hillborg, 2010). I kandidatuppsatsen *På väg till arbete* (Szönyi, 2012) gav flera av intervjupersonerna med intellektuell funktionsnedsättning uttryck för en förhoppning om att i framtiden förvärva ett lönearbete:

Tvärtom vittnar flertalet av deltagarnas berättelser om drömmar och förhoppningar om att en dag få en fast anställning och en lön. Det finns drömmar och förväntningar på framtiden och det trots att en av deltagarna praktiserat på samma företag i mer än fem år. (Szönyi, 2012:27)

Intervjupersonerna hoppades på att deras praktik skulle leda till lönearbete. Detta skedde dock inte, varken under det treåriga projektet eller året därefter. Strävan efter att personer med funktionsnedsättning ska få samma möjligheter till arbete som andra syns även i projekt som olika intresseorganisationer driver. Intresseorganisationerna Autism & Aspergerförbundet och Riksförbundet Attention har flera projekt där de på olika sätt stödjer sina medlemmar med målet att de ska förvärva ett lönearbete. Intresseorganisationerna driver även projekt där de sprider kunskap till arbetsgivare om vad det innebär att anställa en person med funktionsnedsättning.

Från arbetsmarknadspolitiskt håll genomförs olika projekt och insatser riktade till arbetsgivare eller arbetstagare för att öka andelen personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Dessa kan delas in i tre kategorier: ekonomisk stöd och subventionerade anställningar riktade till arbetsgivare, stödåtgärder till arbetstagare samt speciellt framtagna anställningsformer

¹ Förutom personer med funktionsnedsättning gäller detta även personer med utomeuropeisk härkomst, arbetslösa i åldern 55-64 år samt arbetslösa med högst förgymnasial utbildning.

som riktar sig till arbetstagare. De stödinsatser som studiens intervjupersoner tagit del av har inom ramen för studien kartlagts och presenteras på sidan 25.

Syfte och frågeställning

Studien består av intervjuer med fyra arbetstagare och fyra arbetsgivare samt en kartläggning av aktuella lagar och regler. Tre av arbetstagarna har en kognitiv funktionsnedsättning och den fjärde en psykisk funktionsnedsättning. Respektive arbetsgivare är även handledare eller stödperson till arbetstagaren.

Studiens fokus är intervjupersonernas egna upplevelser och erfarenheter, dels av vägen till anställningen och dels av den nu pågående anställningen. Intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter på mikronivå, analyseras i relation till samhällets strukturella förhållanden, som konstrueras på makronivå. På makronivå analyseras den lagstiftning som reglerar olika stödinsatser och arbetsmarknadsåtgärder².

Studiens syfte är att; öka kunskapen om möjligheter och hinder för personer med funktionsnedsättning att förvärva samt behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

Syftet bryts sedan ned i följande forskningsfrågor:

- Vilka upplevelser och erfarenheter har arbetstagarna av vägen mot sin nuvarande anställning?
- Vilka upplevelser och erfarenheter har arbetsgivarna av arbetstagarnas väg mot den nuvarande anställningen?
- Vilka upplevelser och erfarenheter har arbetstagarna av sin nuvarande anställning?
- Vilka upplevelser och erfarenheter har arbetsgivarna av arbetstagarnas nuvarande anställning?
- Hur kan arbetstagarnas och arbetsgivarnas upplevelser och erfarenheter relateras till strukturella villkor i form av aktuella lagar och regler?

Under det första analyssteget, den erfarenhetsnära tolkningen, utkristalliserades ett antal teman som inledningsvis beskrevs med ord som dubbelhet eller att något var bra och dåligt på samma gång. I strävan efter att förstå detta på en mer teoretisk nivå formulerades därefter en sjätte frågeställning som innefattar intervjupersonernas upplevelser i relation till den teoretiska referensram som valdes ut under den erfarenhetsöverskridande tolkningsfasen. Den lyder:

² SFS 2000:630, Förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga samt SFS 2012:987, Förordning om ändring i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

- Hur kan intervjupersonernas samlade upplevelser och erfarenheter förstås utifrån teorierna stigmatisering, inkludering samt exkludering?

Arbetstagarnas respektive funktionsnedsättning

Fyra av studiens intervjupersoner, även kallade arbetstagare, har en funktionsnedsättning och har av den anledningen fått stöd av företaget Work³. Works mål är att genom individuellt utformat stöd öka möjligheterna att förvärva och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Tre av intervjupersonerna har en kognitiv funktionsnedsättning vilket medför svårigheter som beror på hur hjärnan arbetar när information ska tas emot, bearbetas eller förmedlas. Det innebär bland annat att individen kan ha svårigheter att reglera sin uppmärksamhet och sina impulser, att uttrycka sig i tal och skrift samt i samspelet med andra människor (Bogdashina, 2012). Exempel på diagnoser är autism, ADHD och aspergers syndrom (DSM 5, 2013). Studiens fjärde intervjuperson kom till Work inom ramen för arbetsmarknadsinsatsen RESA⁴. RESA vänder sig till personer med psykisk funktionsnedsättning, vilket innebär att den nedsatta arbetsförmågan ska gå att härleda till psykisk sjukdom eller psykisk ohälsa (Arbetsförmedlingen, elektronisk källa).

De fyra intervjupersonerna har rätt till stöd som ges till personer med en funktionsnedsättning som medför en nedsättning av arbetsförmågan. Av anonymitetsskäl ges inte någon närmare presentation av intervjupersonernas svårigheter eller eventuella diagnoser. Min bedömning är att det inte påverkar läsarens förståelse eller studiens slutsatser.

Avgränsning och disposition

Studien avgränsas till att fokusera på intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter och genom det öka kunskapen om vilka möjligheter och hinder personer med funktionsnedsättning ställs inför när de ska förvärva samt behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Utöver dessa finns det naturligtvis andra viktiga faktorer som påverkar deras möjlighet, exempelvis socialt kapital, etnicitet och genus. Dessa har dock inte undersökt närmare i denna studie men kan vara viktiga att ta hänsyn till i kommande studier.

I uppsatsens inledning har läsaren introducerats i det studerade ämnets bakgrund, studiens problemformulering samt syfte och frågeställning. Närmast följer en redogörelse av några för studien bärande begrepp, en introduktion till sociologiskt perspektiv på funktionsnedsättning

³ Work är en kompletterande aktör till Arbetsförmedlingen. De arbetar med individuellt stöd utifrån supported employment-metoden och har tagit fram en egen arbetsmodell som består av personlig kartläggning, praktik och lönearbete.

⁴ Sysselsättningsplatser med rehabiliterande inslag för personer med psykisk funktionsnedsättning (RESA) är ett samarbetsprojekt mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och vänder sig till personer som är arbetslösa, har en psykisk funktionsnedsättning och där det finns ett behov av en längre tids rehabilitering.

som är centralt för studien samt en presentation av ett urval av tidigare forskning. Det följs av en presentation av studiens teoretiska referensram, som består av Goffmans teori om stigmatisering samt det teoretiska begreppsparat inkludering och exkludering. I efterföljande kapitel beskrivs studiens metodologiska utgångspunkter och metodiska tillvägagångsätt, studiens genomförande samt forskningsetiska ställningstaganden. Därefter presenteras det empiriska materialet samt analysen som tar stöd i de teoretiska utgångspunkterna. I det avslutande kapitlet diskuteras studiens resultat i relation till syftet och frågeställningarna och avslutas med en sammanfattande diskussion och reflektioner.

Bärande begrepp, perspektiv och tidigare forskning

I detta kapitel redogörs för studiens centrala begrepp. Inledningsvis presenteras en beskrivning av begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder. Begreppen arbete och arbetsmarknad definieras sedan för att läsaren ska förstå hur de används i studien. Kapitlet avslutas med en presentation av studiens perspektiv samt ett urval av tidigare forskning.

Bärande begrepp

Funktionsnedsättning och funktionshinder

Studien har avgränsats till att handla om personer med funktionsnedsättning. Det saknas idag en enhetlig och standardiserad definition av begreppet. Sveriges funktionshinderspolic har sin utgångspunkt i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter. De mänskliga rättigheterna ställer bland annat krav på tillgänglighet, rätt att få tillgång till hjälpmedel, personlig assistans, habilitering och rehabilitering samt att ingen ska diskrimineras (Myndigheten för delaktighet, elektronisk källa).

Under lång tid har begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder använts synonymt. 2008 presenterade Socialstyrelsen en ny rekommendation gällande användningen av begreppen. Begreppen och användningen av dessa verkar dock vara under ständig diskussion och förändring. Begreppet funktionshinder definieras sedan 2008 som: "begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen." (Socialstyrelsen, elektronisk källa) I en kommentar står det att en begränsning exempelvis är svårigheter att klara det vardagliga livet eller bristande delaktighet i arbetslivet till följd av framförallt bristande tillgänglighet i omgivningen.

Begreppet funktionsnedsättning definieras som: "nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga." (Socialstyrelsen, elektronisk källa) I kommentarerna framgår

att nedsättningen uppstår till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Skadan eller tillståndet kan antingen vara bestående eller övergående (Socialstyrelsen, elektronisk källa). I Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som är den lag som främst reglerar missgynnande av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden, definieras begreppet funktionsnedsättning som ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå” (SFS 2008:567). För att få tillgång till arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättning måste funktionsnedsättningen bidra till en nedsatt arbetsförmåga (Arbetsmarknadsdepartementet, 2014).

Lönearbete och arbetsmarknad

Lönearbete, även kallat förvärvsarbete eller yrkesarbete, beskriver förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Begreppet används för att tydliggöra skillnaden från det arbete som utförs i hemmet eller ideellt, alltså sådant arbete som inte genererar någon lön. Lönearbete utförs på arbetsmarknaden. Arbetsmarknad är det begrepp som visar på vilken plats tjänster i form av arbetarens tid köps och säljs (Brante, Andersen & Korsnes et al., 2001:21).

I uppsatsen kommer dock begreppet lönearbete användas synonymt med begreppet arbete. Det som åsyftas är innebörden av begreppet lönearbete. I studien används också begreppet arbetsmarknad, i vissa fall med ordet reguljär framför för att tydligt visa att det är den allmänna, reguljära arbetsmarknaden som åsyftas. Även när begreppet arbetsmarknad används åsyftas innebörden av reguljär arbetsmarknaden. Det är för att förtydliga skillnaden mellan den reguljära arbetsmarknaden och den plats där personer med funktionsnedsättning historiskt sett har befunnit sig, dvs. på alternativa arbetsmarknader i skyddade miljöer avskilda från den ”riktiga” arbetsmarknaden.

Sociologiskt perspektiv på arbete och funktionsnedsättning

Enligt Lisa Schur et al. saknas det i stor utsträckning forskning som utgår ifrån personer med funktionsnedsättnings egna erfarenheter och upplevelser. Vidare skriver de att det finns fler studier som belyser sysselsättningsnivå och kapacitet när det handlar om personer med funktionsnedsättning än studier som fokuserar på deras egna upplevelser (Schur et al., 2009).

Traditionellt är området arbete och funktionsnedsättning ett forskningsområde som i huvudsak studerats inom discipliner som socialt arbete, psykologi, medicin och

handikappvetenskap. Det finns dock anledning att studera ämnet utifrån flera olika discipliner. Att det är en fråga som berör och påverkar hela det svenska samhället, och inte bara isolerade delar av det samma förtydligar Socialstyrelsen:

Arbetslöshet och det faktum att allt fler personer med funktionsnedsättning, särskilt de unga, hänvisas till en alternativ sysselsättning istället för ett lönearbete får inte reduceras till enbart en handikappolitisk fråga. Frågan är och måste ses som det samhällsproblem den är. (Socialstyrelsen, 2008:45)

Förutom att förstå bristen på lönearbeten för personer med funktionsnedsättning som ett samhällsproblem är det också relevant att förstå situationen utifrån ett sociologiskt perspektiv. I boken Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp går att läsa att sociologiska perspektiv kan hjälpa oss att förstå människor med funktionsnedsättning i deras vardag (Danermark, 2005). Sociologen Berth Danermark skriver att: ”Sociologiska teorier om funktionshinder och handikapp hämtar näring från såväl mikro-, meso- och makroförhållanden.” (2005:25) Vidare menar han att modern sociologi strävar efter att förena mikro- och makroförhållandet (2005). Sociologen Per Solvang menar att mikro-, meso- och makroförhållandet kan förstås som ett strukturellt schema som synliggör förbindelsen mellan individen och samhället (Solvang, 1993). Ett sådant synsätt är centralt i denna studie.

Ett exempel på hur beslut på samhällsnivå påverkar individen går att läsa i utredningen Inkluderande arbetsliv (SOU 2009:93) där den sittande regeringens utgångspunkt finns beskriven, också kallad arbetslinjen:

Alliansregeringens politiska huvudmålsättning är jobb åt alla i arbetsför ålder. Alla som kan och vill arbeta ska få arbeta, i de uppgifter och i den omfattning deras hälsa och övriga förhållanden tillåter. (SOU 2009:93, s.18)

Vidare i utredningen går det att läsa att:

Om man inte har ett arbete utan är bidragsförsörjd är man i ett utanförskap. (SOU 2009:93, s.18)

Enligt regeringen innebär avsaknaden av ett lönearbete och behovet av att få stöd genom bidrag att individen befinner sig i ett utanförskap. Det betyder i sin tur att regeringen definierar att en stor andel personer med funktionsnedsättning befinner sig i utanförskap.

För att nå målet om ett inkluderande arbetsliv och delaktighet på arbetsmarknaden har de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna oftast inneburit stödåtgärder på individnivå, exempelvis speciella anställningsformer eller insatsen stöd till personligt biträde. Stödåtgärderna omfamnar de grupper som har svårt att på egen hand förvärva och behålla ett arbete, samtidigt

innebär stödåtgärderna en uppdelning, eller kategorisering, som särskiljer dessa individer från ”de andra”. Sociologen Janikke Solstad Vedeler skriver:

Det inkluderande arbetslivet hviler derfor på en forståelse av at du først må skilles ut som annerledes før du kan motta ytelse og inkluderes og yte på lik linje med andre. (Solstad Vedeler, s. 2013:140)

I studien kommer upplevelsen av särskiljning på mikronivå studeras och jämföras med bestämmelser om densamma på makronivå. I nästa avsnitt redogörs för tidigare forskning inom området funktionsnedsättning och arbete.

Tidigare forskning – från vägen till arbete till att vara anställd

Som tidigare nämnts har personer med funktionsnedsättning svårare än andra grupper att förvärva och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. I nedanstående kapitel presenteras ett urval av relevant forskning som ur olika perspektiv lyfter fram situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Forskningen berör två arenor: *vägen till arbete* samt *situationen på arbetsplatsen*.

Forskning om vägen till arbete utgörs av studier om supported employment⁵ (SE). Studiens intervjuade arbetstagare har under en period fått stöd från en metod som bygger på SE-metodiken, ett stöd som i deras fall varit en central del under deras väg till arbete. Tidigare studier om SE visar hur personer med funktionsnedsättning, genom stöd, kan närma sig arbetsmarknaden, samt vilka förutsättningar, möjligheter och hinder de kan komma att ställas inför. Forskning om situationen på arbetsplatsen utgörs av studier som dels visar att personer med funktionsnedsättning i högre grad än andra utsätts för sämre behandling på arbetsplatser, dels forskning som visar på vilka faktorer som är avgörande för att personer med funktionsnedsättning ska accepteras och respekteras på sina respektive arbetsplatser.

Forskning om gruppen personer med kognitiv funktionsnedsättning och arbete är begränsad i omfattning, något som kan ha flera olika orsaker. Idag får allt fler diagnoser som ingår i gruppen kognitiva funktionsnedsättningar. I Stockholm var ökningen exempelvis 75 % mellan år 2007 och 2011 (Stockholms läns landsting, 2014). Gudrun Nygren menar att det till stor del beror på att kunskapen förbättrats vad gäller symtom och diagnostisering. Majoriteten av de som diagnostiseras är barn, vilket innebär att forskning om arbetssituationen inte varit ett prioriterat område (Nygren, G., 2012). En annan förklaring till det begränsade forskningsutbudet är att arbetsmarknaden ser annorlunda ut idag och många av de, i

⁵ Supported employment översätts ibland till ”arbete med stöd” eller ”arbete med bistånd”, men det engelska ordet är det mest frekvent använda även i svensk litteratur, varför jag väljer att använda det även här.

vardagligt tal, enklare arbetstillfällena har rationaliserats bort eller flyttats till låglöneländer (Magnusson, 2012).

Det begränsade forskningsutbudet gör att jag har utvidgat urvalet av studier till studier om personer med olika sorters funktionsnedsättning. Gemensamt för de utvalda studierna är att det finns en fokusering på omgivande faktorer snarare än på funktionsnedsättningarna, vilket motiverar att de ingår i forskningspresentationen. I Sverige har dessutom personer med funktionsnedsättning till stor del tillgång till samma stödåtgärder, oavsett nedsättning.

Att förvärva ett arbete

Stöd som är riktat direkt till arbetstagaren är ett väl använt sätt att öka andelen personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. SE är en av de vanligaste stödformerna. Enligt Socialstyrelsen är ett individuellt baserat stöd den viktigaste komponenten för att öka andelen personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden, och de menar att SE bäst motsvarar kraven (Socialstyrelsen, 2008).

SE har sitt ursprung i USA och Canada där metoden utvecklats sedan senare delen av 1970-talet (Markström, Nygren & Sandlund, 2011; Antonsson, 2003). Genom ett individuellt anpassat stöd är målet att individer med nedsatt arbetsförmåga ska förvärva och kunna behålla ett arbete. SE sammanfattas i ett antal principer som kan anpassas på olika sätt för att stödja den enskilde individen. Antalet principer har genom åren varierat. Likaså har synen på hur metoden ska användas växlat och diskussioner huruvida metoden är uteslutande för personer med funktionsnedsättning eller om den är överförbar på andra grupper som har svårt att förvärva ett arbete har förts. En dominerande gren inom SE är Individual placement and support (IPS)⁶. Även inom IPS skiljer sig antalet principer åt, dock verkar det råda en samstämmighet om innehållet i principerna:

- Klienten ska få och behålla ett arbete med samma anställningsvillkor som på den reguljära arbetsmarknaden
- Alla har potential att arbeta och arbetsmarknaden ska vara öppen för alla
- Sökandet efter ett arbete ska gå snabbt
- Uppmärksamma klientens önskemål och matcha dessa med en lämplig arbetsmiljö och lämpliga arbetsuppgifter
- Stödet ska inte vara tidsbegränsat och en dialog om stödet ska föras i samspråk med klienten, arbetsgivaren och personal från sjukvården
- Klienten ska få personlig rådgivning om arbetsvillkor, social trygghet och andra rättigheter (Markström, Nygren & Sandlund, 2011; Campbell, Bond & Drake, 2011).

⁶ IPS är speciellt utformad för personer med psykisk funktionsnedsättning och är inom området en evidensbaserad praktik.

Principerna fungerar sedan som utgångspunkter när det individuella stödet utformas.

Forskning om effekter av supported employment-insatser

Genom åren har ett stort antal studier genomförts kring effekterna av olika SE-projekt. Studier med kvantitativ inriktning är överrepresenterade och ett vanligt mått för att mäta effekter är antal personer som vid något tillfälle under en 18-månaders period deltagit på den reguljära arbetsmarknaden. Flertalet av dessa studier visar att metoden är den mest effektiva för att stödja personer med funktionsnedsättning att nå den reguljära arbetsmarknaden (se Bond, Drake & Becker, 2008; Campbell, Bond & Drake, 2011; Latimer et al., 2006; Hoffman et al., 2012). Metoden jämförs ofta med mer traditionella rehabiliteringsmetoder. Skillnaden, som närmast bör förstås som ett paradigmskifte, beskrivs ofta genom devisen "place then train" istället för "train then place" (Spjelkavik, 2012). En grundläggande princip inom SE är att planering och sökandet efter en arbetsplats ska inledas snabbt. Målet är att personen ska komma ut på en arbetsplats så snart som möjligt och att det är kring den faktiska arbetssituationen stödet sedan byggs upp. Tidigare tillvägagångssätt dominerades av att personer var tvungna att genomgå inledande arbetsträning i skyddad miljö innan de fick möjlighet att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden (Antonsson, 2003).

I artikeln *An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment* presenteras en studie där resultatet från 11 olika SE-program jämförts med en kontrollgrupp som sysselsatts utifrån den mer traditionella "train then place"-strategin. Grupperna jämfördes utifrån kriterierna sysselsättningsgrad, antal dagar innan ett arbete påbörjas, antal arbetade veckor per år samt den mest varaktiga arbetsplatsen under uppföljningstiden. Resultatet visade att sysselsättningsgraden för dem som fick stöd genom något av SE-programmen var 61 % jämfört med 23 % för kontrollgruppen. Antalet deltagare som arbetade 20 timmar eller mer per vecka uppmättes till 43 % av SE-deltagarna, jämfört med 14 % för kontrollgruppen. SE-deltagaren förvärvade det första arbetet knappt tio veckor tidigare än kontrollgruppen. Författarna menar utifrån studiens resultat att SE är en framgångsrik metod för att hjälpa personer med funktionsnedsättning att nå ett arbete (Bond, Drake & Becker, 2008).

Efter att närmare ha studerat resultatet blir bilden delvis en annan. SE-gruppen uppvisar bättre resultat än kontrollgruppen, men resultaten är värda att granskas kritiskt. Exempelvis tog det i genomsnitt 137 dagar innan SE-deltagaren började ett arbete, att jämföra med 205 dagar för kontrollgruppen. Parametern antal jobbade veckor per år visade att SE-deltagarna i snitt arbetade 22 veckor medan kontrollgruppen arbetade 16,3 veckor. Dock framkommer stora skillnader om man jämför de olika projekten inom de två grupperna. Exempelvis uppvisar det

mest framgångsrika SE-projektet 36,8 veckor medan det sämsta når 10 veckor. I kontrollgruppen uppvisar det bästa projektet 32,7 veckor och det sämsta 4,4 veckor.

Under de senaste åren har ett antal studier publicerats som undersökt effekterna av SE-projekt i Sverige. Ulla Nygren (2012) och Cecilia Areberg (2013) har i sina respektive avhandlingar utvärderat olika SE-projekt. Resultat från Ulla Nygrens avhandling visar att de flesta deltagarna i de studerade SE-projekten vid något tillfälle varit sysselsatta i antingen avlönat eller oavlönat arbete, men jämfört med internationella studier var antalet varaktiga anställningar lågt. Deltagarnas sysselsättning bestod istället i flertalet fall av praktik (Nygren, U, 2012). Resultat från Arebergs studie visade att de personer som erhållit stöd genom SE i högre grad, jämfört med dem som fått stöd från traditionella rehabiliteringsmetoder, nått arbetsmarknaden. De uppvisade både fler anställningar, fler veckor och timmar i arbete samt högre inkomst och längre varaktighet. 80 % av SE-deltagarna hade arbete eller praktik vid en 18-månadersuppföljning, motsvarande siffra för kontrollgruppen var 20 %. Andelen som sysselsatts genom praktik var dock omfattande och Areberg för en kritisk diskussion om den svenska praktikulturen som hon menar är ett hinder:

The results, however, reflect the difficulties of achieving a higher competitive employment rate due to the strict internship culture that is promoted by labour market incentives in the welfare system (Areberg 2013:8).

Både Ulla Nygren och Areberg problematiserar och kritiserar den svenska praktikulturen och visar hur sysselsättning inom ramen för SE, trots dess tydliga fokus på betalt arbete, i Sverige i stor utsträckning har kommit att handla om oavlönad praktik.

I nästa avsnitt presenteras forskning på arbetsplatsen, det vill säga forskning som visar under vilka villkor personer med funktionsnedsättning kan komma att arbeta.

Funktionsnedsättning på arbetsplatsen

I artikeln *The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces* presenteras en stor kvantitativ studie. Studiens resultat visar att personer med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom var mer utsatta för, och i högre grad riskerade att bli sämre behandlade på arbetsplatsen än andra. De drabbades mer frekvent av fysisk misshandel. Studien visar också att anställda med en funktionsnedsättning i större utsträckning fick skulden för uppkomna situationer, trots att de själva var de som behandlats illa. Respondenterna fick svara på frågor om olika situationer de befunnit sig i samt hur de upplevde att de bemötts. I samtliga fall svarade respondenterna med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom att de i större utsträckning upplevt dålig behandling än vad personer som inte hade en funktionsnedsättning

eller långvarig sjukdom uppgav. Störst skillnad mellan grupperna berörde hur de behandlats av arbetsgivaren och huruvida denne följde korrekta förfaranden, huruvida förolämpande eller kränkande kommentarer fällts om personen samt om kollegor hade uppträtt hotfullt mot dem. Dubbelt så många, 7,4 % av respondenterna med en funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom upplevde att de utsatts för våld eller aggression på arbetsplatsen, motsvarande siffra för personer utan funktionsnedsättning eller sjukdom var 3,5 %. Trots det trodde endast 12 % av respondenterna att anledningen var deras funktionsnedsättning eller sjukdom. Istället använde majoriteten av respondenterna förklaringar som kan härledas till de sociala relationerna på de olika arbetsplatserna, exempelvis att det var en del av kulturen på jobbet, att organisationen hade en strikt hierarkisk ordning eller att den dåliga behandlingen berodde på personens egen prestation.

Respondenterna menade att både kollegor, kunder och chefer i olika utsträckning var ansvariga för att de behandlats illa. Studien visade också att de som hade en funktionsnedsättning som inte var synlig utsattes i högre utsträckning än andra. (Fevre et al., 2013).

Artikeln *Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review* utgörs av en litteraturstudie av sammanlagt 48 publicerade artiklar. Artiklarna berör på skilda sätt faktorer som leder till att personer med funktionsnedsättning respekteras och accepteras på den reguljära arbetsmarknaden. I artikeln går det att läsa att arbete är ett viktigt medel för att bryta den isolering som många med funktionsnedsättning upplever, men att även personer som har ett arbete upplever att de är stigmatiserade och mindre inkluderade än sina kollegor utan funktionsnedsättning (Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013). Fevre et al. utvecklar resonemanget och menar att personer med funktionsnedsättning drabbas av stigmatisering och diskriminering på grund av att de ses som mindre produktiva:

While society sees employment as the key to social membership, the assumption that employees with disabilities are of less productive worth leads to stigmatization and discrimination (Fevre et al., 2013:289).

Sammanfattning

Ovanstående genomgång av tidigare forskning visar att det trots omfattande stöd är relativt osäkert huruvida en anställning förvärvas eller ej. Forskningsresultaten ger varken någon klarhet i orsaken till det låga antal arbetade veckor eller varför det med stöd tog drygt fyra månader att hitta en sysselsättningsplats. Andelen varaktiga arbeten är dessutom begränsad i såväl USA som i Sverige.

En tendens är att SE på många håll ses som den ultimata metoden och som lösningen för att fler personer med funktionsnedsättning ska få ett arbete. Jag menar dock att de stora skillnaderna i resultat mellan projekten och att det tog drygt fyra månader till första arbetsdag talar för att det krävs en mer omfattande kritisk granskning av metoden. Utifrån ovanstående resonemang ställer jag mig mycket frågande till att Bond, Drake & Becker drar slutsatsen att SE är en framgångsrik metod. Likaså belyser ingen av studierna frågan om vad som behöver göras på samhällsnivå eller vilket stöd som behöver riktas till arbetsgivarna. Det riskerar att leda till att de problem som kan uppstå oavkortat tillskrivs de enskilda individerna med funktionsnedsättning istället för att se samhälleliga strukturella faktorer. Forskningsgenomgången visar även att arbetsmiljön på arbetsplatserna är svår för personer med funktionsnedsättning. De drabbas i högre grad av illabehandling, upplever dåliga attityder och diskriminering på sina respektive arbetsplatser.

Min studie skiljer sig således från de ovan relaterade studierna genom att jag studerar relationen mellan de strukturella samhälleliga förutsättningarnas betydelse och studiens intervjupersoners upplevelser och erfarenheter med de två arenorna som utgångspunkt. I nästa avsnitt presenteras studiens teoretiska utgångspunkter.

Teoretisk referensram

Studiens teoretiska referensram bör förstås som ett par glasögon författaren senare tar på sig och ser det empiriska materialet genom för att synliggöra och tolka intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter.

Erving Goffmans teoretiska stigmatperspektiv utgör tillsammans med det teoretiska begreppsparet inkludering och exkludering den teoretiska referensramen. Ingrid Sahlin och Nora Machado (2008) understryker att begreppet stigma är relevant utifrån en diskussion om exkludering. I det inledande avsnittet ges en redogörelse av teorin om stigmatisering. Efterföljande avsnitt inleds med en lexikal genomgång av begreppen inkludering och exkludering, vilket följs av en bredare genomgång.

Erving Goffman och begreppet stigma

Forskning om stigmatisering är nära kopplat till Goffman, en av sociologins moderna klassiker (Persson, 2012). Goffmans bok *Stigma, den avvikandes roll och identitet* (1972) utgör grunden för nedanstående presentation.

Många försök har gjorts att placera Goffman på en mer specifik arena:

[...] många försök att placera och positionera Goffman – inte minst i syfte att in- eller utdefiniera hans sociologi. Visst var han symbolisk interaktionist. Existentialist. Durkheimian. Nej, simmelian. Etnometodolog. Etnograf var han i alla fall. Ja, urban etnograf. Nej, han var semiotiker. Sociolinguist. Postmodernist. Socialkonstruktivist. Och så vidare. [...] (Persson, 2012:215)

Oavsett tillhörighet är han författare till några av vår tids stora verk, som dessutom är minst lika aktuella idag som de var för 50 år sedan. Begreppet stigma användes ursprungligen av antikens greker och beskrev de brännmärken som gjordes för att påvisa att det fanns någonting nedsättande i en persons moraliska status (Goffman, 1972). Tecken brändes eller skars på kroppen för att markera att personen var en utstött, föraktad person som skulle undvikas. I modern tid används begreppet för att påvisa hur, av andra, tillskrivna egenskaper hos individer kan leda till att de blir nedvärderade och utstötta (Lundberg, 2010). Ett sådant exempel kan sägas vara personer som är arbetslösa. De tillskrivs egenskaper som att vara lata, oförmögna eller inkompetenta trots att det inte finns något som tyder på att det är så.

Goffman (1974) skiljer på tre sorters stigma; (1) kroppsliga missbildningar, (2) saker i individens karaktär som ses som svaghetstecken, exempelvis missbruk eller brottslighet samt (3) vilken kategori vi tillhör, exempelvis religiös eller etnisk tillhörighet. Vidare har han teoretiserat och använt begreppsparat normalitet och avvikelse för att förklara stigmatiseringsprocessen. Vem som anses avvikande avgörs av samhällets syn på vad som anses vanligt och normalt. Goffman skriver:

Varje samhälle avgör vilka medel som kommer till användning för att dela in människor i kategorier samt vilka egenheter som uppfattas som vanliga och naturliga för medlemmarna inom varje sådan kategori. (Goffman 1972:11)

Vidare skriver Goffman:

Rent definitionsmässigt tror vi förstås att den person som är behäftad med ett stigma inte är fullt mänsklig. Utifrån denna förutsättning vidtar vi diskriminerande åtgärder av de mest skilda slag, varigenom vi på ett effektivt sätt, men ofta oavsiktligt, i hög grad reducerar vederbörande livsmöjligheter. Vi bygger upp en stigmatologi, en ideologi för att förklara hans underlägsenhet [...]" (Goffman, 1972:14-15)

Persson har sammanfattat Goffmans definition av stigma som följande: "Goffman definierar stigma som en individs avsaknad av socialt erkännande på grund av att individen inte kan svara upp mot de identitetsvärden som värdesätts i samhället." (Persson, 2012:121) Stigma ska förstås som något socialt konstruerat och de som är föremål för stigmatisering varierar över tid (Lundberg, 2010). Det innebär att, trots de dryga 50 år som passerat, då våra föreställningar har ändrats om vilka som anses tillhöra "vi" respektive "dem" samt om vad som är normalt, är teorin om stigmatisering högst aktuell. Det sker ständigt en kategorisering

och sortering av människor, skillnaden är snarare vilka individer eller grupper som anses avvikande.

Goffman använde till stor del stigma som ett analys hjälpmedel för att förstå en individs samspel med andra samt för de spänningar som kan uppstå. Stigma är alltså den beskrivande termen för förhållandet mellan individen och samhället, eller med andra ord:

[...]de normativa och institutionella regleringarna av, förväntningarna på och föreställningarna om hur individer ska vara, uppträda, se ut och göra.” (Persson 2012:130)

Användning av stigmatisering som förklaringsmodell i forskning har kritiserats för att ha ett alltför individuellt perspektiv och för att i högre utsträckning förlägga problemet hos individen istället för att granska sociala, ekonomiska och kulturella faktorer som befinner sig i omgivningen (Link & Phelan, 2001; Link et al., 2004; Lundberg, 2010). Till följd av kritiken och i ett försök att flytta tillbaka fokus till Goffmans tankegångar utvecklade Link & Phelan en modell som idag är omskriven och väl använd (Link & Phelan, 2001; Hatzenbuehler, Phelan, & Link, 2013). Utgångspunkten är att visa hur stigmatiseringsprocessen ser ut och att det är handlingar utanför individen som uteslutande skapar stigmatisering. Processen presenteras som en modell bestående av fyra grundläggande komponenter: (1) etikettering/stämpling, (2) stereotypiering, (3) separering/särskiljande och (4) statusförlust och diskriminering.

Inkludering och exkludering

Enligt Barbro Blomberg (2006) samt Claes Nilholm och Kerstin Göransson (2013) finns det inga entydiga eller vedertagna definitioner av begreppen inkludering och exkludering. Därför presenteras inledningsvis en lexikal genomgång av ett urval av definitioner.

Lexikal genomgång

Ordet inkludering (eng. version *inclusion*) definieras i Oxford English Dictionary som “The action or state of including or of being included within a group or structure” och i Collins English Dictionary presenteras definitionen: ”the act of making the person or thing a part of the group or collection”. I Oxford English Dictionary definieras exklusion (eng. version *exclusion*) på motsvarande sätt; ”The process of excluding or the state of being excluded” och i Collins English Dictionary definieras det som ”the act of preventing someone from entering a place or taking part in an activity”. Gemensamt för definitionerna är fokuseringen på handlingar bortom individen, alltså att det inte är individen eller gruppen som ska förändras. Definitionerna vittnar även om att det kan vara både tillstånd och handlingar.

Fortsatt begreppsdiskussion

Forskning om begreppsparet inkludering och exkludering har till stor del kommit att handla om strävan och önskan om inkludering från utbildnings- och specialpedagogiskt håll med devisen "en skola för alla" som utgångspunkt (Nilholm & Göransson, 2013). I forskning om arbete för personer med funktionsnedsättning ter sig istället beskrivningar av exkludering och om hur beslut, lagar och regler kan fungera exkluderande desto mer vanliga (se exempelvis Barnes & Mercer, 2005; Wynne & McAnaney, 2009). Trots att det saknas vedertagna definitioner av begreppen finns det en pågående diskussion kring användandet av dem. I forskningsgenomgången används förutom forskning om inkludering och exkludering även forskning där begreppen inklusion, exklusion samt social exklusion använts. Jag kommer använda begreppen inkludering och exkludering.

En av de pågående diskussionerna handlar om i vilken grad begreppet inklusion kan likställas med inkludering. Nilholm menar att inkludering framhåller processen i högre grad än inklusion (Nilholm, 2006). Även Blomberg lyfter fram processen: "Begreppen exklusion och inklusion handlar inte om fasta tillstånd utan kan bättre förstås som processer, som kan relateras till olika händelser och aktörer" (2006, s. 51). Hon för dock ingen diskussion om skillnaden mellan inklusion och inkludering utan argumenterar för att ersätta begreppet integrering med inklusion. Det bör inte förstås som ett ställningstagande utan speglar begreppsdiskussionens utveckling.

Begreppet inkludering kan ses som ett försök att lämna tidigare synsätt där begreppet integrering har varit centralt. Integreringsbegreppet har fått kritik för att det går att likna vid en assimileringprocess där de avvikande skulle passas in i den befintliga helheten medan systemen lämnades oförändrade (Nilholm & Göransson, 2013). På liknande sätt har begreppet funktionshinder kritiserats för att hindren tillskrivs individen istället för att vara ett resultat av brister i omgivningen. Inkluderingsbegreppet har sin utgångspunkt i att det är den befintliga helheten som ska omorganiseras och befintliga strukturer ifrågasättas (Corbett & Slee, 2000; Nilholm & Göransson, 2013).

För att gynna inkludering är faktorer som lagförändringar samt att individen är delaktig i beslut, har kontroll och möjlighet att påverka sin vardag viktiga. Michael Olivier är en av de forskare som tydligt diskuterar relationen mellan begreppen inkludering och exkludering. Han argumenterar för att inklusion ska förstås som ett uttryck för ett politiskt angreppssätt som innefattar en analys av hur samhället genom lagar och beslut styr förutsättningarna för

inkludering. För att nå verklig inkludering menar Olivier att det är nödvändigt att upptäcka och avlägsna de faktorer som leder till exkludering (Olivier, 1993).

Graham Room ser social exklusion av skilda grupper som ett resultat av brister i olika samhällssystem och lyfter fram arbetsmarknaden samt det demokratiska och juridiska systemet som exempel (Room, 1995). Maud Edgren-Schori (2000) har i sin avhandling gjort en analys av begreppet social exklusion, som hon på svenska översätter till social utestängning (Edgren-Schori, 2000). Edgren-Schori menar, förutom att det saknas en enhetlig definition, att det finns vissa förutsättningar som ska vara uppfyllda för att begreppet exkludering ska kunna användas. En utgångspunkt och förutsättning är enligt Edgren-Schori att det finns ett gemensamt samhälle att tillhöra och en annan att exkludering äger rum om personen vill men hindras från att delta i det gemensamma samhället. Ett exempel på gemensamt samhälle är arbetsmarknaden. Hon menar också att det för människor som tvingas pendla mellan att vara förankrade och att vara utslagna finns en förhöjd risk att hamna i en position som socialt utestängd (2000). Vidare skriver hon att exkludering kan ske både genom aktiva och passiva handlingar:

Med aktiv utestängning avses sådana åtgärder som direkt syftar till att hindra vissa individer från att kunna delta i sammanhang som han eller hon har behov av. Det kan t ex gälla kvalificeringsregler inom socialförsäkringarna eller begränsningar i nationella vallagar. Passiv utestängning äger rum då den indirekta konsekvensen av ett beslut eller sociala processer leder till, omedvetet eller oförutsett, att människor stängs ute (Edgren-Schori, 2000:110).

Det finns flera likheter mellan de olika lexikala definitionerna av exkludering och de begrepp som presenteras i den efterföljande begreppsdiskussionen. De lexikala definitionerna samt Rooms synsätt fokuserar på handlingar i omgivningen som hindrar en person och han lyfter fram lagar och regler som exempel, vars betydelse också styrks av Olivier (1993). Till skillnad från de ovanstående definitionernas formuleringar menar Edgren-Schori att en person är exkluderad om denne hindras från att delta på en arena som personen önskar tillhöra. Det är rimligt att anta att Edgren-Schori anser att det krävs en individuell upplevelse, och att det inte endast kan ske på strukturell nivå. Vidare menar Sahlin och Machado (2008) att kravet på individuell upplevelse riskerar att flytta fokus från omgivningen till eventuella brister och svagheter hos vissa grupper.

Personer med funktionsnedsättning, en stigmatiserad och exkluderad grupp?

Socialvetenskaplig tidskrift publicerades 2008 ett temanummer om diskriminering och exkludering. Där går att läsa att ”Ur ett socialpsykologiskt perspektiv är begreppet stigma

relevant för en diskussion om exkludering och diskriminering.” (Sahlin & Machado, 2008:177) Vidare menar Sahlin och Machado att det dels förekommer exkludering av stigmatiserade grupper eller enskilda individer, dels att exkludering leder till stigmatisering genom att exkluderade grupper ofta kategoriseras som annorlunda.

Om gruppen personer med funktionsnedsättning skriver Blomberg: ”Personer med funktionshinder har genom tiderna och i olika samhällen tilldelats roller som avvikare, blivit stigmatiserade och därigenom exkluderade från social gemenskap.” (Blomberg, 2006:58) Flera internationella studier visar dessutom att personer med funktionsnedsättning på grund av stigmatisering har svårt att nå arbetsmarknaden och bostadsmarknaden. Både arbets- och bostadsmarknaden är viktiga för att personer ska kunna vara självständiga (se Link & Phelan, 2001; Corrigan & Kleinlein, 2005).

Ovanstående forskningsgenomgång visar att handlingar på strukturell nivå har en central roll i diskussioner om inkludering och exkludering och att begreppen används på olika nivåer. För att återknyta till den här studiens perspektiv kan sägas att begreppet innebär delvis olika saker på de olika strukturella nivåerna. På makronivå har strukturella system och regerverk en betydande roll och på mikronivå behandlas de enskilda individernas upplevelser.

Huruvida det går att avgöra om en person eller grupp är exkluderad från en arena utifrån endast strukturella bestämmelser eller utifrån endast den egna upplevelsen menar jag är ett förenklat synsätt. Min utgångspunkt är istället att de två synsätten samspelar. Exkludering genom bestämmelser på strukturell nivå kan ske utan vetskap hos de enskilda individerna på samma sätt som att icke inkluderade individer verkligen kan uppleva sig exkluderade. Det innebär att individen inte är bortkopplad från samhället utan att det finns ett ständigt pågående samspel mellan dem båda. Sociologen Ann-Mari Sellerberg (1994) refererar till Sociologen Georg Simmel som skriver:

The "within" and the "without" between individual and society are not two unrelated definitions but define together the fully homogenous position of a man as a social animal.
(Simmel, 1965:350)

Det innebär att den enskilde individen är i ett ständigt samspel med samhället runtomkring och att positionen bestäms både av en tillhörighet och en exkludering. Den speciella position som personer med funktionsnedsättning befinner sig i är i fokus i min undersökning.

Metodologiska resonemang och metodiska tillvägagångssätt

I nedanstående avsnitt beskrivs studiens metodologiska ansats och tillvägagångssätt, från urval av intervjupersoner till analys av material, samt hur mina val kommit att påverka studien. Det följs av en diskussion om de forskningsetiska ställningstagandena samt studiens tillförlitlighet och avslutas med en presentation av studiens intervjupersoner. Kapitlet inleds med en diskussion om förförståelse.

Förförståelse

När man startar en forskningsprocess går forskaren alltid in med en förförståelse (Gadamer, 1997). Veronica Lövgren (2013) skriver att det ofta framhålls som viktigt att redogöra för sin egen förförståelse och de förgivet tagna utgångspunkter forskaren har inför ett visst fenomen. Lövgren ställer också frågan i vilken utsträckning det låter sig göras?

Lövgren menar att det varken är möjligt eller nödvändigt att fullt ut redogöra för sin förförståelse. Vidare menar hon att det är av vikt, inte minst för forskaren själv, att reflektera över vilken förförståelse forskaren går in med när ett fenomen studeras (Lövgren, 2013). För mig har det främst inneburit att jag ställt två frågor: hur påverkas jag av de erfarenheter jag bär med mig från min kandidatuppsats samt hur påverkas jag av praktikperioden jag genomförde hösten 2013?

Att vara bekant med området arbete och funktionsnedsättning ser jag både som en resurs och som en utmaning. Min kandidatuppsats och dess resultat har gett mig en inblick i några individers strävan och önskan att få ett lönearbete. Uppsatsarbetet gav mig en inblick i vilka hinder de kunde möta och vilka svårigheter de behövde hantera i strävan efter ett arbete. Praktiken, som jag gjorde hösten 2013 på företaget Work, gav mig en inblick i deras verksamhet och i arbetet med att stödja personer med funktionsnedsättning till arbete.

Mina samlade erfarenheter från kandidatuppsatsen och från Work gav mig å ena sidan tillträde till intervjupersonerna. Att jag sedan tidigare var bekant med Work och respektive arbetshandledare upplevde jag som positivt då det verkade skapa en känsla av trygghet hos intervjupersonerna. Min förförståelse har även gjort att jag har kunnat ställa frågor och föra resonemang utifrån tidigare kunskaper vilket gett mig förutsättningar att ställa följdfrågor på en djupare nivå. Å andra sidan upptäckte jag under tolkningsarbetet att jag ibland missat att ställa vissa grundläggande frågor samt följdfrågor. Det innebar att jag i några fall fick komplettera materialet i efterhand med frågor via e-post. En avslutande fundering är huruvida jag tillskriver området arbete och funktionsnedsättning problem som jag uppfattade under

kandidatuppsatsen och under praktiken men som inte upplevs av denna studies intervjupersoner. För att förhindra det har jag genom hela studien, från intervju till analys, varit tydlig med att det är intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter jag vill förmedla.

Forskningsdesign

Studiens ansats och metodval skall svara upp mot studiens syfte, frågeställningar, perspektiv samt teoretiska utgångspunkter. Studiens övergripande perspektiv hämtas från det Solvang (1993) väljer att kalla strukturellt schema som innebär att synliggöra förbindelsen mellan individen på mikronivå och samhället på makronivå. Intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter på mikronivå, de speciella villkor som erbjuds på makronivå tillsammans med det teoretiska ramverket motiverar en kvalitativ metod. Förutom att ta del av intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter vill jag alltså närma mig det studerade fenomenet genom att förstå det regelverk och framförallt det stödsystem som de är hänvisade till.

Intervjuandets förutsättningar och utmaningar

Från idé till intervjupersonerna

De första tankarna på det som sedan blev studiens syfte växte fram under min praktik på Work. Work hjälpte mig sedan med kontaktuppgifter till fem före detta deltagare som genom stöd förvärvat en anställning. Respektive arbetshandledare kontaktade inledningsvis personerna för att informera om den planerade studien och frågade om de fick lämna ut deras kontaktuppgifter till mig. Arbetshandledarna rådde mig sedan att kontakta personerna på olika sätt. En kontakt togs via telefonsamtal, två via sms, en via mail och en genom att besöka personen på arbetsplatsen. Fyra av fem personer återkom med besked om att de ville delta i studien. Med deras hjälp kontaktade jag därefter respektive arbetsgivare.

Genomförande av intervjuer

Sju av studiens åtta intervjuer genomfördes efter intervjupersonernas önskemål på deras respektive arbetsplats. Innan jag påbörjade inspelningen gick jag igenom de forskningsetiska principerna och berättade bland annat om varför jag önskade att spela in intervjuerna samt hur materialet skulle användas.

Studien genomfördes med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Fördelen med semistrukturerade intervjuer är att intervjuaren både ges möjlighet att förbereda frågor eller frågeområden, ställa följdfrågor och samtidigt låta intervjupersonen prata relativt fritt (May, 2001). Två olika intervjuguider har tagits fram. En för arbetstagarna och en för arbetsgivarna.

Det berodde delvis på att intervjuerna avsåg täcka in olika teman samt på att intervjufrågorna till arbetstagarna krävde lite mer tydlighet, på grund av deras funktionsnedsättning. Kristina Szönyi menar att det finns särskilda utmaningar som kan uppstå i en intervjusituation när personerna har en intellektuell funktionsnedsättning (Szönyi, 2005). Även om den typen av funktionsnedsättning skiljer sig från de svårigheter som personerna i den aktuella studien har, kan det finnas anledning att uppmärksamma särskilda villkor i en intervjusituation. Den första utmaningen som hon beskriver, och som var mest aktuell i min studie, handlar om att frågorna inte får vara för abstrakta. Under två av intervjuerna märkte jag att de förberedda frågorna fungerade, men att jag hade en tendens att ställa följdfrågor som var för abstrakta. Vid ett par tillfällen fick jag omformulera frågorna och använda andra ord. När det inträffade upplevde jag en förhöjd risk att ställa ledande frågor. Problemet som beskrivs bör förstås som vanliga fallgropar vid intervjuer av kvalitativ art (se exempelvis May, 2001; Kvale & Brinkmann, 2009).

Den åttonde intervjun gjordes via mail efter flera misslyckade försök att träffas. Frågorna var på ett övergripande plan samma som de andra arbetsgivarna fått, men omformulerades något (se bilaga 3). Mailet inleddes med en genomgång av de forskningsetiska reglerna. Det empiriska material som omfattas av svar via e-post har jag varit mer restriktiv att använda då jag inte haft möjlighet att ställa några följdfrågor i direkt anslutning till svaren.

Dokumentstudie

Till studien hör även en kartläggning över de stödinsatser som intervjupersonerna har eller har haft. Informationen är till största del hämtad från SFS 2000:630, *Förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga* och SFS 2012:987, *Förordning om ändring i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga*. Information om specifika projekt och arbetsmarknadsinsatser har i några fall kompletterats med dokument från Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsdepartementet.

Bearbetning, tolkning och analys

Varje intervjuinspelning har transkriberats ordagrant. Jag bedömde dock att en precisering med pauser, tonfall eller liknande inte var motiverad utifrån studiens syfte (jmf. Nylén, 1999; Lövgren, 2013).

Studiens övergripande syfte är att förstå intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter utifrån deras berättelser. Szönyi skriver: "Att förstå en människa innebär således inte att se

världen med den andres ögon utan att se vad den andre ser.” (2005:66) I tolkningsarbetet inspireras jag av hermeneutiken, som av Gustavsson (2000) beskrivs som en pendling mellan ett erfarenhetsnära och ett erfarenhetsöverskridande tolkningsintresse. Under den erfarenhetsnära tolkningen försökte jag förstå vilka upplevelser och erfarenheter intervjupersonerna själva hade. Där framkom beskrivningar av *vägen till arbete* samt *situationen på arbetsplatsen* ofta i termer av vad som hade varit bra respektive dåligt, samt hur de upplevde olika perioder och åtgärder som trygga respektive otrygga. Under detta analyssteg framträdde mönster som senare blev studiens teman.

Nästföljande analyssteg, den erfarenhetsöverskridande tolkningen, innebär att finna nya mönster i det empiriska materialet (Blomberg, 2006; Szönyi, 2005). Inför den erfarenhetsöverskridande tolkningen bestämdes den teoretiska referensramen. Den teoretiska referensramen bidrar främst med att förmedla en ökad förståelse av de olika temana som framkom under det första analyssteget samt som ett verktyg för att ”lyfta blicken”. Under denna process framträdde teoriernas betydelse för analysen, vilket resulterade i att en sjätte frågeställning senare formulerades.

Under det erfarenhetsöverskridande tolkningsförfarandet arbetade jag med tolkning och analys av materialet parallellt och med den teoretiska referensramen som stöd. Det hermeneutiska arbetssättet kännetecknas också av att forskaren ställer kritiska frågor till tolkningarna samt formulerar alternativa tolkningar (Szönyi, 2005). Under hela tolkningsarbetet har dubbelbottnade resonemang framträtt, vilket har gjort att sökandet efter alternativa tolkningar hela tiden varit aktuellt.

Etiska överväganden

Under studiens genomförande har jag ställts inför situationer där frågor om etik aktualiserats. En utmaning har varit hur jag ska återge innehållsrika och fylliga berättelser från intervjupersonerna och samtidigt anonymisera dem. Vetenskapsrådets forskningsetiska principer har varit vägledande genom hela studien (Vetenskapsrådet, elektronisk källa). Nedan redogörs för hur jag har förhållit mig till de fyra principerna.

Information och samtycke

Från företaget Works sida fanns ett intresse av att förmedla lyckade insatser. I studien har Work bistått med förmedling av intervjupersoner. För att försäkra mig om att intervjupersonerna inte upplevde sig tvingade att delta informerades de vid minst två tillfällen om studiens syfte samt dess frivillighet. Dels informerade jag vid den inledande kontakten,

dels inför intervjun då jag åter gick igenom syftet med studien och att jag var intresserad av att ta del av deras upplevelser och erfarenheter. Vid intervjutillfället gick vi även igenom de etiska reglerna för intervjuer så som att det är helt frivilligt att delta, både vad gäller hela intervjun och att svara på enskilda frågor samt att de fick avbryta när som helst. Vi pratade även om ifall de var bekväma med att jag spelade in samt hur materialet skulle komma att användas. Exempelvis betonade jag att det inspelade materialet raderas efter studien och att jag skulle bli den enda som lyssnade på det.

Innan intervjuerna påbörjades fick de fyra intervjupersonerna som har en funktionsnedsättning även skriva på en samtyckesblankett (bilaga 4) där ett övergripande syfte med studien presenteras, hur intervjun skulle gå till samt essensen av de forskningsetiska principerna.

Konfidentialitet och användande

För att uppfylla kravet på konfidentialitet har intervjupersonernas riktiga namn uteslutits ur både transkriptionerna och i uppsatsen. Namnen på deras arbetsplatser och företaget Work är fingerade. Det inspelade materialet har hanterats och lagrats på en lösenordskyddad dator (Lövgren, 2013).

Den största utmaningen finns i motsättningen mellan studiens syfte att förmedla intervjupersonernas subjektiva upplevelser och erfarenheter och att deras identitet inte skall framgå. Trots stor aktsamhet är det möjligt att personer i deras närhet som vet att de ingår i studien; kollegor samt arbetshandledarna på Work kan komma att identifiera dem. Inför intervjuerna pratade jag med intervjupersonerna om att deras handledare samt deras före detta arbetshandledare kommer kunna identifiera dem. Ingen av intervjupersonerna upplevde det som ett problem. Vid några tillfällen har jag uteslutit citat eller resonemang som jag ansåg var känsliga. Nyttjandekravet har uppfyllts genom att allt empiriskt material som är kopplat till studien kommer förstöras efter att studien är slutförd.

Trovärdighet och tillförlitlighet

Alan Bryman (2002) argumenterar för att begreppen trovärdighet och tillförlitlighet ska ersätta begreppen validitet och reliabilitet i kvalitativ forskning. För att studien ska vara trovärdig och tillförlitlig ställs stora krav på noggrannhet från forskaren genom alla studiens stadier, från planering och intervjuer till analys (Kvale, 1997; Trost, 2005). Studiens trovärdighet baseras i hög grad på om andra finner forskningsresultat och analyser trovärdiga, att data är insamlad på ett för studiens syfte relevant sätt (Trost, 2005). För att uppnå detta har

jag genom studiens utförande strävat efter att redovisa data genom citat, tolkning och analys. I den hermeneutiska forskningsprocessen, som jag hämtar inspiration ifrån, är presentationen av analysprocessen nära kopplad till studiens tillförlitlighet. ”Man kan säga att presentationen är avgörande för studiens tillförlitlighet eftersom det är här som forskaren skall föra ett resonemang som övertygar läsaren om att de tolkningar som är gjorda också är väl underbyggda och rimliga” (Szönyi, 2005:68). I presentationen har jag strävat efter att underbygga mina resonemang och tolkningar med citat från intervjupersonerna.

Studiens intervjupersoner

Studien består av intervjuer med fyra arbetstagare och fyra arbetsgivare. Arbetstagarna heter Alexander, Jonas, Anna och Mikael (fingerade namn) och är mellan 25 och 45 år. De har alla, på grund av sin funktionsnedsättning, fått möjlighet att ta del av ett individuellt utformat stöd som är utarbetat utifrån metoden supported employment. Stödet har getts genom arbetshandledarna på Work. För arbetstagarna har det lett till att de förvärvat en anställning. I studien ingår även intervjuer med arbetstagarnas handledare och/eller chef på arbetsplatsen. Dessa har jag valt att döpa till Vanessa, Karin, Louise och Erik (fingerade namn), dessa kallas vid vissa tillfällen även för arbetsgivare eller handledare.

Studiens första intervjuperson är Alexander. Han är sedan november 2013 anställd som barista på ett kafé och har under sin period hos Work haft två olika praktikplatser. En kortare praktikplats på en brädgård, vilken han själv valde att avsluta efter någon vecka. Efter det kom han till det kafé han nu är anställd på. Alexanders arbetsuppgifter består i att baka, fylla på salladsbaren, betjäna kunder, brygga kaffe, städa och hålla snyggt både i köket och där gästerna sitter. Alexander arbetar tillsammans med Vanessa som är hans handledare och chef. Hon är kaféets ägare och har drivit det i två år.

Jonas är anställd som arkivassistent på en myndighet som har flera kontor runtom i Sverige. Arbetet på myndigheten är hans första anställning och föregicks av en period av praktik. Jonas är intresserad av datorer och har tidigare studerat enstaka kurser på universitetet. Idag arbetar han heltid och pendlar ungefär två timmar om dagen. Arbetet som arkivassistent innebär i huvudsak att ta emot, registrera samt arkivera olika handlingar som kommer till myndigheten. Hans chef heter Karin och arbetar som arkivarie.

Studiens tredje intervjuperson heter Anna och arbetar som receptionist på en arbetsplats som heter Konsthallen. Konsthallen är ett filialkontor med en egen organisation men ägs av hennes arbetsgivare Målarverkstaden. Annas arbetsuppgifter består i huvudsak av att ta emot

besökare, boka in guider allteftersom hon tar emot föranmälningar, öppna upp och stänga ner i lokalen samt föra och rapportera statistik över antalet besökare. Hon är även ansvarig för Konsthallens butik och kafé. Tillsammans med Anna arbetar Louise. Louise är Annas närmaste chef. Genom insatsen stöd till personligt biträde får Målarverkstaden ersättning för att Louise ska ägna en del av sin arbetstid till att vara stödperson och handledare åt Anna.

Studiens fjärde intervjuperson är Mikael. Han arbetar på utbildningsföretaget Lära som It-tekniker där han ansvarar för företagets It och webb-lösningar. Mikael har en bakgrund i vård- och omsorgssektorn och har arbetat i ungefär 15 år innan han blev arbetslös, och kom därefter till Work. På Lära inledde Mikael med sex månaders praktik innan han blev anställd. Genom åren har han haft ett antal praktikplatser men platsen på Lära var den första efter att samarbetet med Work inleddes. Mikael har en chef och handledare som heter Erik. Erik har arbetat på Lära sedan 2007 och är idag affärsområdeschef, vilket innebär ett ansvar för personal, försäljning, genomförande och ekonomi.

Analys och slutsatser

I nedanstående kapitel presenteras inledningsvis en kartläggning av de stödinsatser som arbetstagare har eller har haft. Därefter följer en analys där de tre huvudtemana som framträdde i tolkningsarbetet utgör grunden. Vid analysen framträdde följande teman:

- Praktikens två sidor
- De villkorade anställningarna
- Stöd som möjlighet och hinder

I texten har jag i några fall valt att presentera det som sägs genom att citera både intervjupersonen och mig som intervjuare. I de fallen är intervjupersonens fiktiva namn utskrivet och intervjuare beskrivs med ett I.

Särskilda anställningsformer och stöd vid anställning

För att öka andelen personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden finns det olika stödåtgärder som ska underlätta för de enskilda personerna att förvärva och sedan behålla en anställning. I inledningen skrev jag att dessa stödåtgärder kan delas in i tre kategorier:

- ekonomiskt stöd och subventionerade anställningar, riktade till arbetsgivare
- speciella anställningsformer för arbetstagaren
- stödåtgärder till arbetstagaren

Anställning med lönebidrag

Anställning med lönebidrag (SFS 2000:630) är en insats som kan användas vid flera olika anställningsformer och syftar till att kompensera arbetsgivare för anpassning av arbetsuppgifter och av arbetsplatsen. Lönebidrag kan betalas ut både vid tillsvidare- och visstidsanställning, likaså om arbetet är på deltid. Bidraget betalas vanligtvis ut under maximalt fyra år. Om behovet kvarstår kan en särskild prövning göras. Kravet för att ett lönebidrag ska beviljas är att det finns en individuellt framtagen planering om hur den anställde ska öka sin arbetsförmåga och lönebidraget därmed minska, för att slutligen tas bort helt. Bidraget har ett tak på 16 700 kronor i månaden, vilket innebär att ersättning inte betalas ut för lön som överstiger 16 700 vid heltid. Arbetstagaren omfattas av Lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80).

Utvecklingsanställning

Vid en utvecklingsanställning (SFS 2000:630) får individer möjligheten att pröva och utveckla sin arbetsförmåga. Målet är att öka förutsättningarna för att därefter förvärva ett arbete eller att inleda studier. Anställningen ska vara anpassad efter den enskilda individens förutsättningar och särskilda behov. Anställningen kan även innehålla utbildning eller rehabiliterande insatser och kan som längst pågå i 12 månader. Utöver lönesubventionen kan i vissa fall ett anordnarbidrag betalas ut till arbetsgivaren. Arbetstagaren har rätt till lön och förmåner enligt den aktuella branschens kollektivavtal men omfattas inte av Lagen om anställningsskydd (SFS, 1982:80).

Trygghetsanställning

En trygghetsanställning (SFS 2000:630) syftar till att ge personer en möjlighet till en trygg anställningsform på den reguljära arbetsmarknaden. Beslut om trygghetsanställning ges för fyra år i taget, därefter görs en ny bedömning. Någon övrig tidsgräns finns ej. Arbetstagaren omfattas av Lagen om anställningsskydd (SFS, 1982:80). Utöver lönesubventionen kan arbetsgivaren få anordnarbidrag (SFS 2000:630).

Stöd till personligt biträde

Ytterligare en insats är stöd till personligt biträde (SFS 2012:987). Stödet kompenserar arbetsgivaren för kostnader då en medarbetare hjälper en kollega med nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning. Ersättning kan även ges om stödet till personen sker via en extern aktör. Ersättningen kan också användas då personer deltar i arbetsmarknadspolitiska program eller arbetsplatsbelagd praktik.

SIUS-konsulent

Insatsen Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) vänder sig till personer med funktionsnedsättning som bedöms behöva extra tid och stöd för att lära sig arbetsuppgifter och annat som krävs på arbetsplatsen. Insatsen innebär att den arbetssökande får stöd av en SIUS-konsulent inför och under en anställning. Konsulenten kan även ge stöd på arbetsplatsen. Introduktionen förutsätts pågå som längst sex månader. Uppföljningsstöd lämnas upp till ett år efter att en anställning påbörjas. Insatsen är planerad utifrån SE-metodikerna med individuellt stöd som central utgångspunkt (Arbetsförmedlingen, 2013b).

Praktik

Arbetsförmedlingen erbjuder fyra olika sorters praktik: arbetspraktik, prova på-plats, yrkeskompetensbedömning och praktisk kompetensutveckling. Praktiken kan pågå i högst sex månader. Under praktiktiden har personen rätt till ersättning från Försäkringskassan. För att få göra praktik måste man uppfylla något av följande kriterium:

- minst 25 år, anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och i behov av fördjupat stöd
- ung och ha en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan
- 18 år och stå långt ifrån arbetsmarknaden på grund av särskilda skäl
- uppfylla villkoren för att få delta i arbetslivsintroduktion
- omfattas av lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- delta i jobbgarantin för ungdomar eller i jobb och utvecklingsgarantin (Arbetsförmedlingens faktablad, Praktik, 2014)

Utöver ovanstående insatser finns funktioner som ansvarar för att tillhandahålla dövtolk och fysiska hjälpmedel samt ytterligare anställningsformer. Gemensamt för de olika insatserna är att de är tidsbegränsade. Trygghetsanställningen, som å ena sidan saknar bortre tidsgräns har å andra sidan krav på omförhandling och ny bedömning genomförs var fjärde år. Intervjupersonerna har tagit och tar del av flera av de beskrivna insatserna.

Praktikens två sidor

Praktik är ett sätt för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att närma sig densamma, eller som man i vardagligt tal brukar säga: att få in en fot på arbetsmarknaden. Praktik är något som man inom ramen för Arbetsförmedlingens insatser får göra om man tillhör en utsatt grupp. Gemensamt för studiens fyra arbetstagare är att de hade en period av praktik bakom sig innan de förvärvade sin anställning. Tre av fyra hade dessförinnan praktiserat på andra arbetsplatser utan att detta lett fram till en anställning.

Anna innehade sin praktik nästan två år innan hon anställdes, vilket innebar att hon under den tiden var knuten till ett praktikavtal. Praktikavtalet gav henne ingen lön eller säkerhet i form uppsägningstid. Hon berättar att det var otryggt och svårt ekonomiskt att vara praktikant och att det inte gick att leva på den ersättning hon fick. Under praktiken betalas ingen lön utan ersättningen utgjordes av bidrag från Försäkringskassan. Anna säger att det under praktiktiden kändes som att hon hade ett arbete. Jag tolkar det som att Anna upplevde att hon tillhörde den personalgrupp som arbetade på Konsthallen, trots att det varken fanns anställningsavtal eller att hon fick lön för sitt arbete.

Louise, Annas arbetsgivare, utvecklar i sitt resonemang hur man kan förstå betydelsen att vara praktikant och att vara anställd: *Men jag tror också att för självförtroendet att kunna säga att jag är anställd är nog väldigt viktigt* (Louise, s. 4). Louise berättar att hon och Anna har pratat om skillnaden mellan praktik och anställning, samt vad som är viktigt och vad det innebär för Anna:

Louise: Och det är ju att hitta en plats där man är behövd och trivs, och kunna säga att jag går inte på någon praktik utan jag har en anställning.

I: Jag har ett jobb liksom.

Louise: Jag har ett jobb och det sa hon, jag kan säga det till min pojkväns kompisar nu, att jag har ett jobb, och det är ju otroligt viktigt. Hon är 25. Det är ju ingen som vill gå och säga att de har ju bara en praktik. (Louise, s. 13)

Louise gör här skillnad på att vara praktikant och att vara anställd. Dels är det viktigt att hitta en plats där man trivs och att arbetet känns meningsfullt. Dels menar Louise att det är jobbigare att prata med bekanta om sin sysselsättning om man är praktikant än om man är anställd. En tolkning är att en anställning kan förstås som en inkludering på arbetsmarknaden, det är först då som man befinner sig där på riktigt. Att göra praktik är exkluderande och stigmatiserande i det avseendet att hon tillhör en grupp som på grund av sin funktionsnedsättning får göra praktik liksom att det är exkluderande och stigmatiserande att inte ha samma rättigheter som sina kollegor.

Exkludering på arbetsmarknaden och stigmatisering på grund av funktionsnedsättningen kan även ses ur ett annat perspektiv. Louise menar att praktiken också har varit en förutsättning för att succesivt öka Annas arbetstid och antalet arbetsuppgifter. Hon beskriver Annas utveckling som en process bestående av flera små steg:

[...] Jag tror att det här att det gick succesivt två timmar om dagen till fyra, skulle hon ha fått en automatisk anställning direkt så hade kraven blivit för stora. [...] Hon var med och utvidgade det hon kunde och ville och succesivt i sin egen takt fick greppa fler arbetsuppgifter, hade hon blivit anställd här på en gång så hade det nog inte den här processen kunnat gå så här, inte långsamt men, jag tror att det har varit ganska viktigt. [...]

Och det tror jag inte hade gått annars, så jag tror att praktiken har varit väldigt viktig. [...]
(Louise, s.10)

Den successiva upptrappningen under praktiken skiljer Anna från de andra på arbetsplatsen. Medan de är anställda gör hon praktik under nästan två år. Anledningen till att hon får praktisera under så lång tid, trots Arbetsförmedlingens regel om max sex månader, är att hon har tillgång till stöd och service via LSS⁷ och därför till viss del inte omfattas av de regler om praktik som tidigare beskrevs.

Även för Mikael har praktiken två sidor. Han berättar att han har en ambivalent inställning till praktikfrågan. Å ena sidan har den lett fram till hans anställning, å andra sidan har den skapat en oro för att bli utnyttjad och sysselsatt utan ersättning.

Det jag tycker, och för mig så var det väl så att jag ville inte bli utnyttjad för fem öre så jag var mycket tveksam till konceptet, inte för att jag vägrade på något sätt men jag sa ju det till just Arbetsförmedlingen då. Att, att jag är liksom inte intresserad av att bara bli sysselsatt. (Mikael, s.4)

Han berättar att oron för att bli utnyttjad fanns även när han kom till Work, men att de inte pratade om andra möjliga lösningar:

Men på Work däremot kom diskussionen aldrig upp. För där var man väldigt tydlig med att säga att det här är enda vägen in, det här är enda vägen in och om du gör bra ifrån dig så kanske du har tur och får ett arbete men, men det är ju liksom ingenting som de kan garantera. (Mikael, s.4)

Mikael uppfattade att Work ansåg att praktiken var en förutsättning för att han skulle ha en chans att förvärva en anställning. Det innebär att för att ha möjligheten att inkluderas på arbetsmarknaden genom en anställning, krävs att personen under en period befinner sig på arbetsplatsen utan samma rättigheter och villkor som de övriga som arbetar där har. En sådan situation kan sägas vara exkluderande i den meningen att personen genom bestämmelser om praktik erbjuds att befinna sig på samma arena, men inte på samma villkor som de övriga (Room, 1995). Genom att Work i stor utsträckning använder praktik som möjlig väg in på arbetsmarknaden bidrar de i ett avseende till att deras deltagare (studiens arbetstagare) exkluderas under en period för att sedan möjligen förvärva en anställning. Att personer med funktionsnedsättning skiljs ut och tillåts verka under sämre villkor är ett vanligt och återkommande förfaringsätt för att nå inkludering (Solstad-Vedeler 2013).

⁷ SFS (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) är en rättighetslag som ger vissa personer med funktionsnedsättning rätt att ta del av nio olika insatser som syftar till att främja jämlikhet och ge dessa personer möjlighet att leva som andra. Personerna delas in i personkretsar utifrån funktionsnedsättning och tillhör man personkrets 1 eller 2 finns även en 10:e insats att tillgå; daglig verksamhet. Daglig verksamhet är för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig. Annas praktik organiserades som daglig verksamhet.

Trots att Mikael beskrev hur han var ambivalent till att göra praktik genomförde han sin praktikperiod och efter sex månader anställdes han. Enligt Mikael's chef Erik innebar praktiken: *"En chans för oss och Mikael att "känna" på varandra."* (Erik, s. 2). Erik menar att praktiken var en förutsättning för att en diskussion om anställning skulle påbörjas: *"praktikperioden var en förutsättning för att vi skulle överväga en eventuell anställning."* (Erik, s. 2)

Jonas praktikperiod inleddes med en månads provpraktik. Provpraktiken förlängdes sedan ytterligare fem månader innan han förvärvade sin anställning. Under provpraktikperioden visste han inte om den skulle förlängas. Samma osäkerhet beskriver han under den fem månader långa praktiken. Han visste inte om han senare skulle bli erbjuden en anställning eller inte. Under praktiken var det ändå motivationen om att det kanske kunde bli en anställning som drev honom: *"Ja, alltså när de förlängde praktiken första gången så var det nog mer just motivationen. Och just anställningen[...]."* (Jonas, s. 3)

Praktik innebär ett ständigt krav på att prestera på topp och att bli bedömd, samtidigt som man inte vet om det ens finns en chans att förvärva en anställning. För Jonas del blev det extra tydligt då han först skulle göra provpraktik för att visa att han klarade av en riktig praktik. Flera av studiens arbetstagare har haft minst en praktik som inte ledde till en anställning. Edgren-Schori (2000) beskriver dessa omplaceringar och korta sysselsättningar i termer av förankring och utslagning. Det kan också beskrivas som en pendling mellan inkludering och exkludering.

Jonas arbetsgivare Karin beskriver praktikperioden som en kombinerad test och upptrappingsperiod. Inledningsvis var Jonas på sin arbetsplats några timmar om dagen och utförde enklare arbetsuppgifter, för att sedan öka i omfattning både i tid, antal arbetsuppgifter och uppgifternas svårighetsgrad. På frågan om praktikperioden var betydelsefull för att den skulle övergå i en anställning svarar Karin: *"Absolut, det är den ju"* (Karin, s. 4). Senare i intervjun frågar jag om hon har erfarenheter som är viktiga att ta vara på för att öka kunskapen om hur man kan öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att förvärva en anställning. Hon svarar att:

Ja, alltså lämpligt är ju att man har dem som praktikant först, för att testa av dem. Och det är inte bara för arbetsgivarens sida utan jag tror att det även är för den personen sida, alltså den också för att även om jag är funktionshindrad så, alltså man vill ju ha ett intresse av att göra saker och ting så jag har ju alltid satt upp det, och det är en erfarenhet vi har fått alltså, när vi tar hit praktikanter, att vi säger att vi kan avbryta det här från båda hållen direkt alltså så att vi inte känner oss tvingade att vi måste behålla den här personen bara för att vi har ett avtal till exempel med Work. Vi ska kunna säga upp det, och det ska de

[arbetstagarna] också kunna göra. Alltså det kan ju vara att personen ifråga säger nej, och det kan också vara med personer där man har insett att de inte klarar av det här. [...] Det kan man se direkt. Så att det, det är en viktig aspekt. Gärna har dem på prov så att säga. Och sen kanske den också bör vara några månader innan man börjar diskutera det här med att kanske fortsätta med någon form av anställning. (Karin, s. 7)

Karin lyfter här fram praktikperioden som betydelsefull och menar att den fungerar som ett ömsesidigt test för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Hon menar att det ska finnas en möjlighet att avbryta praktiken direkt, vilket innebär att arbetstagarens trygghet på arbetsplatsen är begränsad. Hon menar också att det snabbt går att bedöma om arbetstagaren kommer att klara av arbetet eller inte, något som kan begränsa möjligheten att få lära sig något nytt och att utvecklas.

För Alexander varade praktikperioden drygt fyra månader. Alexander och hans arbetsgivare och handledare Vanessa ger lite olika svar på frågan om hur tidigt de började prata om att praktiken skulle övergå i en anställning. Alexander berättar att utgångspunkten från början var att han skulle anställas, medan Vanessa säger att det från början endast var sysselsättning och att tanken på anställning växte fram allteftersom Alexander utvecklades och visade att han var motiverad. Hon berättar:

[...] Från början fick han ju bara hjälpa till, alltså se till att vara där och till hands om man skulle behöva lite hjälp vid vissa rusningar. Efter ett tag så visade ju han själv att han ville klara det själv och han tog egna initiativ och det visade ju på att han klarade av det och då fick han ju lära sig bättre på det sättet: det var ju det att han visade viljan att han ville göra det och att han tyckte om det. Att han tyckte att det var roligt och då var man ju, då blev man glad [...]. (Vanessa, s. 4)

Jag frågar Vanessa vilken betydelse praktiktiden hade för att de skulle anställa Alexander. Hon svarar att utan den hade en anställning inte varit aktuell.

Samtliga arbetsgivare anser att praktiken varit avgörande för att deras respektive arbetstagare sedan förvärvat en anställning. Solstad-Vedelers (2013) resonemang om en initial särskiljning används som medel för att erbjuda speciella stödåtgärder till vissa grupper med målet att skapa ett mer inkluderande arbetsliv styrks i studien. Studien synliggör hur arbetstagarna, genom det svenska stödsystemet, inledningsvis kategoriserats som annorlunda för att få ta del av stödåtgärder via Work och möjlighet att göra praktik.

Utöver tecknen på en tydlig särskiljning synliggörs i intervjuutsagorna en dubbelbottnad och komplex syn på praktik. Praktik fungerar delvis som ett medel för inkludering på arbetsmarknaden, samtidigt som bestämmelser på strukturell nivå kan fungera hindrande och bidra till exkludering. Utifrån Simmels teori är det möjligt att förstå detta som en process där den enskildes position på arbetsmarknaden bestäms både av möjligheten av tillhörighet

(within) och av exkludering (without). Stödinsatserna som intervjupersonerna tagit del av ska leda till att de lämnar en position av exkludering för att inkluderas på arbetsmarknaden. På samma gång är insatserna exkluderande i det avseendet att bestämmelser godkänner att arbetstagarna, på grund av sin funktionsnedsättning deltar på arbetsmarknaden under andra och sämre villkor än andra arbetstagare. De saknar anställningskontrakt som knyter dem till en arbetsgivare och får inte lön för sitt arbete. I studien synliggörs hur intervjupersonerna upplever otrygghet och de resonerar kring dåliga ekonomiska förutsättningar och risk att bli utnyttjad av arbetsgivaren.

Enligt Edgren-Schori (2000) krävs det att den enskilde individen upplever sig exkluderad för att någonting ska bedömas vara exkluderande. Arbetstagarnas mål var under praktiken att förvärva en anställning. Att befinna sig på en arbetsplats som praktikant kan diskuteras utifrån teorin om stigmatisering. Att befinna sig på samma arena som personer som får lön för sitt arbete, har rätt till semester, ledighet, sjukersättning och samtidigt stå utanför stora delar av det systemet menar jag kan förstås som en form av stigmatisering. Enligt Edgren-Schori (2000) krävs det även att en person vill, men hindras från att delta på en arena för att det ska kallas exkludering. I ovanstående resonemang kan å ena sidan sägas att alla befinner sig på samma arena (reguljära arbetsmarknaden) och därmed att studiens arbetstagare inte hindras från att delta. Å andra sidan tillåts personer med funktionsnedsättning befinna sig på samma arena men med sämre villkor. I strävan efter att underlätta för grupper som klassas som svaga på arbetsmarknaden visar studien att en av effekterna går att härleda till det som Edgren-Schori (2000) benämner passiv exkludering. Genom att legitimera praktik som ett sätt för personer med funktionsnedsättning att närma sig en anställning rymmer även ett accepterande av att det är okej att vissa arbetar under långa perioder utan att varken få lön eller veta huruvida en anställning längre fram är aktuell. För studiens arbetstagare har målet med praktiken varit anställning vilket visar på att praktiken rymmer exkluderande inslag då de olika grupperna befinner sig på arbetsmarknaden på vitt skilda villkor.

Samtidigt som arbetstagarna upplever praktiken problematisk på flera sätt har den varit en förutsättning för att de över huvud taget skulle få möjlighet att förvärva en anställning. Genom praktiken fick de möjlighet att visa att de klarade av de krav som en anställning skulle innebära. Anställningen har sedan genererat en generell tillhörighet och inkludering på arbetsmarknaden i det avseendet att de får tillgång till socialförsäkring, föräldraledighet och lön för sitt arbete. Upplevelsen av att praktiken innehöll både problematik och skapar

möjligheter ska inte förstås som processer eller händelser som följer efter varandra, utan som parallellt pågående händelser. Enkelt uttryckt är det positivt och negativt på samma gång.

För tre av intervjupersonerna har det inom ramen för praktiken även rymts en succesiv upptrappning av både arbetstid och i antal arbetsuppgifter. Arbetsgivarna verkar mena att det inte hade varit möjligt att göra på det sättet om det inte hade gjorts inom ramen för praktiken.

De villkorade anställningarna

När jag initialt beskrev vilka intervjupersoner jag önskade komma i kontakt med sa jag att jag vill träffa personer som har fått en anställning samt att jag ville intervjua deras arbetsgivare. Tidigt under analysförfarandet av intervjuerna framgick det att intervjupersonerna visserligen var anställda men att samtliga anställningar var tidsbegränsade samt i hög grad beroende av ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen.

Alexander har sedan i november 2013 en lönebidragsanställning och arbetar 75 %, sex timmar om dagen måndag till fredag. Han tycker att det känns jättebra och funderar på att börja arbeta heltid men menar att det är avhängigt att ersättningen blir den rätta. Alexanders avtal är på ett år. Det finns möjlighet till förlängning med ytterligare ett år i taget i max fyra år. Han berättar att han trivs på arbetsplatsen, att hans och Vanessas samarbete fungerar bra och att han vill stanna så länge det går. Det finns dock en osäkerhet inför framtiden då företaget är till salu och han är osäker på vad som kommer hända med hans anställning om nya ägare skulle ta över.

Jonas har sedan våren 2013 en visstidsanställning på en myndighet. Visstidsanställningen har förlängts vid två tillfällen och vid intervjuens genomförande väntar han på att en ny diskussion om framtiden ska inledas. Jag frågar honom hur det känns att den förlängs med sex månader i taget och att det inte är en fast anställning:

Ja, alltså det, det är faktiskt problematiskt. Man kan inte precis planera för framtiden. [...] Speciellt som man kan med en fast anställning ju. (Jonas, 2)

En bit in i intervjun återkommer vi till anställningen och till hur han upplever att vänta på besked huruvida anställningen kommer komma att förlängas eller inte. Han berättar att han tycker att det är jobbigt att vänta och att han inte vet när han kommer få besked. Det gör också att han inte vågar tänka på framtiden och: *”Just nu tänker jag inte på framtiden utan väntar på nästa förlängning bara”* (Jonas, s. 4). Liksom Alexander vill Jonas vara kvar på sin arbetsplats och har ingen idé om vad som skulle hända med honom om han inte fick sin anställning förlängd: *”Jag har inte precis någon back-up just nu”* (Jonas, s. 4). På

myndigheten har de vid flera tillfällen diskuterat möjligheten att ändra anställningen och låta den övergå i en tillsvidareanställning: ”*Många gånger, men alltså det, hela tiden skyller de på just ekonomin så*” (Jonas, s. 2).

Precis som de andra intervjupersonerna vittnar Alexander om att upplevelsena och erfarenheterna kring anställningen är dubbelbottnad. På lång sikt upplevs den som otrygg och gör det svårt att planera, på kort sikt har den lett till en tryggare tillvaro och en möjlighet att få lön. Jonas berättar att hans arbete gör att han mår bättre och att det är skönt att ha en meningsfull sysselsättning. Dessutom gör lönen att han upplever sig som lite friare och att han kan göra saker som han inte tidigare haft råd till.

En liknande berättelse förmedlar Anna. Å ena sidan har arbetet lett till många positiva upplevelser och erfarenheter, samtidigt som hennes nuvarande anställningsform skapar en otrygghet.

Anna har varit anställd på konstgalleriet sedan i januari då hennes praktik övergick i en utvecklingsanställning. Den inledande praktiken varade nästan två år. Hon är medveten om att det är en lång period av praktik och förklarar att det hänger samman med Konsthallens bristande resurser:

För de hade inte möjlighet att anställa. Utan det var först när vi gick ihop, eller när Målarverkstaden tog över driften här som det blev någon som faktiskt kunde anställa. [...] Så sen i januari är jag ju anställd här. Men innan dess fanns det liksom inte utrymme för det. (Anna, s. 5)

Anna upplever en skillnad mellan att göra praktik och att vara anställd. Hon känner sig tryggare och berättar att de arbetar för att anställningen ska förlängas till fyra år i taget, istället för ett år så som det är idag:

Anna: [...]Det är ju lite, man känner sig ju tryggare, det är väl mest det [...].
I: Men för dig själv så känns det ändå bättre?
Anna: För mig så känns det ju bättre, men nu är det ju bara på ett år i och för sig så förhoppningsvis kan vi ju förlänga i slutet av året till fyra år i taget. Så skulle det kännas lite säkrare, men innan har jag ju haft så här tre månader i taget och då blir det, man kan inte slappna av då, men nu kan man. Nu vet jag att hela året är jag kvar här. Så det känns tryggare i alla fall. (Anna, s. 5)

Arbetsplatsen är en plats där Anna känner sig trygg och trivs. Arbetet ger henne struktur i vardagen och hon uppskattar de rutiner som arbetet inneburit. Anna trivs med att veta hur hennes veckor ser ut och att hon vet vart hon ska gå tisdag till fredag. Samtidigt innebär hennes utvecklingsanställning en otrygghet då beslutet är för ett år i taget. Att förlänga den till fyra år skulle innebära en större trygghet för Anna.

Annas chef Louise menar att valet att börja med en ettårig utvecklingsanställning främst gjordes för att se så att det fungerade för båda parter:

Och det var väl, som jag förstår en test om det skulle funka för Anna, men också om det skulle funka för Målarverkstaden. Mest tror jag att det skulle fungera för Anna.[...]
(Louise, s. 8)

Även arbetsgivaren Louise förespråkar att Annas anställning bör förlängas med fyra år i taget istället för ett:

Istället för ett år är väldigt kort tid, framförallt för en person med den funktionsnedsättning som hon har att om vi ska lyckas med någonting framåt så måste vi tänka ganska långt.
[...] Nästa gång när det omförhandlas ska vi börja omförhandla redan i november för det tar ju rätt lång tid att samla alla parter, det är ju så många som ska vara inblandade, och att vi ska försöka få det på fyra års perspektiv. (Louise, s. 4)

I citatet synliggörs även den stora organisationen som finns runt personen. Beslut om förlängning innebär inte endast ett möte med arbetsgivaren utan det är en stor grupp från många olika instanser som ska samlas och att det krävs insatser från flera olika håll. Målet är att anställningen ska löpa över fyra år: *"Så jag hoppas verkligen, alltså det hade känts bra för alla tror jag om hon hade fått fyra år* (Louise, s. 18).

Louise: och sen finns det en annan grej som vi som är lite äldre tycker är väldigt viktigt, och det är ju att hon kommer ju in i det här sociala systemet med LAS, med föräldraledighet, men alla sådana grejer som vi tar som självklart.

I: Ja de är allt det, och pension.

Louise: Ja precis, och du får chans att löneförhandla, du har företagshälsovård.

I: Ja man är med.

Louise: Och det har man inte tänkt på, hon har ju gått här tillsammans med mig, jag har det men inte hon så att, men nu har hon det [...] (Louise, s. 4)

Louise gör här en tydlig skillnad mellan Annas utvecklingsanställning, praktiken den föregicks av samt sina egna förutsättningar som anställd. Hon visar på vilka olika villkor de har, trots att de befinner sig på samma arbetsplats. De befinner sig på samma arena men har helt olika villkor och trygghetssystem när det kommer till lön, ersättning vid sjukdom, rätt till semester, möjlighet att vara föräldraledig och tillgång till företagshälsovård.

Mikael har sedan drygt tre år en trygghetsanställning på Lära. Han menar att anställningen har lett till en viss trygghet men han är den av intervjupersonerna som är mest återhållsam i svaret på frågan vilka positiva saker han anser att anställningen bidragit till:

[...] Men visst det är det här vanliga som vi alla känner, när vi får någon form av trygghet i våra liv, när man kan slappna av lite grann, ja visst. Men generellt sätt, nja, det är inget specifikt (Mikael, s. 5).

Mikael uppvisar flera gånger en ambivalent inställning till sin anställningsform. Jag frågar honom om han önskar att det var en vanlig anställning och han svarar att de kan kännas så:

”men visst, det händer vad fasen, man tänker att man vill vara som alla andra utan det här”.

Å ena sidan önskar han att den var som vanligt, å andra sidan ökar den hans förutsättningar att klara av sitt arbete:

Och andra sidan så har jag, jag jobbar deltid idag, bara en sån sak, jag vet att det här är en ut av förutsättningarna för att jag ska klara jobbet nu, när jag var yngre så orkade jag mer, då jobbade jag heltid. Det var inget problem men idag så märker jag att jag måste liksom acceptera att det finns saker som jag helt enkelt inte klarar av att göra längre. (Mikael, s. 8)

Vi har tidigare pratat om stödet som en form av speciallösningar och jag frågar om han ibland önskar att han inte hade speciallösningar:

Ja utan speciallösningar och utan att ha samma förutsättningar som alla andra sen är det ju så att anställningen i sig är ju på samma villkor som alla andra, sen har ju jag då ett av villkoren för trygghetsanställningen är att man ska ta hänsyn till mitt funktionshinder. Och det har man väl gjort tycker jag, till största delen. Ibland glömmar de bort det och då får jag ta upp det men, men det är därför jag har den och jag får helt enkelt acceptera det.
(Mikael, s. 8)

Under samtliga intervjuer synliggörs en situation som kanske bäst kan förklaras som dubbla processer där mycket är bättre än förut, samtidigt som individer tillåts att befinna sig i osäkra anställningar som måste omförhandlas och förlängas med jämna mellanrum.

Studiens genomgång av lagar, som presenterades tidigare, visade att de stödinsatser som personer med funktionsnedsättning är berättigade till har en inneboende motsättning. De stödjer och skapar tillhörighet samtidigt som de bidrar till exkludering. För personer med funktionsnedsättning verkar det näst intill omöjligt att förvärva en tillsvidareanställning om de samtidigt är i behov av en eller flera stödåtgärder. Den som är närmast en tillsvidareanställning är Mikael som har en trygghetsanställning med lönebidrag. Anställningen är tillsvidare men inför varje ny fyraårsperiod tas ett nytt beslut om lönebidrag ska betalas ut till arbetsgivaren. I relation till det är det viktigt att ställa frågor om vad som händer om Arbetsförmedlingen, som är den myndighet som beslutar om lönebidraget, ändrar uppfattning, om reglerna ändras eller om Mikaelns arbetsförmåga bedöms annorlunda.

Lönens betydelse

En av de saker som tydligast framträtt i studien och som intervjupersonerna varit mest samstämmiga kring är betydelsen av att få lön. Att få lön har dels en ekonomisk dimension där den påverkar intervjupersonernas personliga ekonomiska förutsättningar, och det är främst detta de själva beskriver. Den andra dimensionen kan härledas till upplevelsen av att vara som andra, befinna sig på samma arena med samma förutsättningar och samma rättigheter, alltså

faktorer som kan öka upplevelsen av att vara inkluderad. Lönen ger således även icke-materiella värden.

Alexander, som tidigare fått försörjningsstöd, menar att det är stor skillnad att få lön jämfört med att få bidrag, både ekonomiskt och för självförtroendet. Trots att han fortfarande får begränsat stöd av socialtjänsten menar han att lönen dels förbättrat ekonomin, dels ökat hans självkänsla. Lönen är en av de största orsakerna till att han orkar fortsätta kämpa. För Jonas, som arbetar heltid, har lönen inneburit att han inte behöver oroa sig för sin ekonomi: *”Man slipper oro sig för pengar på samma sätt”* (Jonas, s. 2). Senare säger han att det bästa med att ha ett arbete är att få lön. Även Mikael vittnar om att det är skönt att slippa oro sig och att det är skönt att ha en trygg ekonomi.

När jag frågar Anna om anställningen har förändrat någonting för henne svarar hon:

Alltså ekonomiskt är det ju alltid för att man får ju faktiskt en lön nu istället för bara bidrag. Så ekonomiskt har det blivit lite bättre. [...] Det är alltid en fördel. (Anna, s. 9)

Även Louise, Annas chef, reflekterar över lörens betydelse för Anna och berättar om när Anna fick sin första lön:

[...] första lönelappen från Måleriverkstaden, så märktes det, alltså kan man säga rakare, ja rakare i ryggen [...]. (Louise, s. 18)

Louise berättar också om en händelse veckan efter den första lönen betalats ut. Samma vecka åkte Anna till ett möbelvaruhus och kunde handla för sina intjänade pengar. Louise återger delar av det samtalet med Anna och sen sin egen reaktion:

Och sen berättade hon det, jag köpte den och den står där och sen nu när jag kommer hem ska jag sätta mig i den. Och då bara kände jag, jag förstod ju då att hon har själv kunnat betala det för att det blev en bättre lön än vad hon hade tidigare på praktik och det kunde göra att hon kunde fläka på. (Louise, s. 15)

Stöd som möjlighet och hinder

Stöd är ett vanligt förekommande ord, både i arbetstagarnas och i arbetsgivarnas intervjuutsagor samt i de olika särskilda anställningsformerna och stödåtgärder som studiens intervjupersoner har. För att få stöd har de inledningsvis särställt och kategoriserats som annorlunda (Solstad-Vedeler, 2013). Samtliga av studiens arbetstagare har innan kontakten med Work en längre period utan arbete bakom sig. Det är dessutom deras första mer varaktiga arbetsplats på flera år, och för två av dem är det deras första anställning. Jonas berättar att *”[...] Alltså, det här är min första ordentliga anställning överhuvudtaget [...]”* (Jonas, s. 1)

och Anna svarar på frågan om hon arbetat tidigare: *"Nej det har jag inte gjort utan, men jag har haft olika [praktikplatser] genom Work."* (Anna, s. 2)

Gemensamt för de fyra arbetstagarna är att de uttrycker att en av de viktigaste sakerna som de fått stöd och hjälp med från sina respektive arbetshandledare är att få kontakt med arbetsplatsen. Jonas berättar: *"Ja alltså de hjälpte mig att hitta rätt. Jag hade nog aldrig gjort det på egen hand så"* (Jonas, s. 1). Hans resonemang om att hitta rätt inbegriper både att prata om vilka arbetsuppgifter och vilka arbetsplatser som är intressanta för honom och att sedan få kontakt med dessa.

Likt Jonas ger även Anna bilden av att hon med hjälp av sin arbetshandledare har hittat rätt: *"Men det var först när vi hittade det här som det träffade helt rätt"* (Anna, s. 2). Hon utvecklar det även senare och tydliggör arbetshandledarens betydelse: *"Jag hade ju inte hittat det här utan henne kan jag ju säga, inte en chans"* (Anna, s.12). Annas arbetshandledare var också den som fått veta att Konsthallen behövde en person till sin reception samt följde med henne både på den inledande intervjun och på efterföljande möten.

Mikaels arbetshandledare ordnade praktikplatsen via sitt privata nätverk och deltog i de inledande mötena. För Alexander, som vid den tidpunkten befann sig på en annan praktikplats där han inte trivdes, gick arbetshandledaren ut och sökte en ny praktikplats. Jag frågade Vanessa hur det gick till när de fick kontakt med Alexander, arbetshandledaren och Work:

Det var via arbetshandledaren då. Han kom in och berättade att han hade en praktikant, eller en person som sökte arbete, eller praktik och det skulle vara mest sysselsättning från början för att han hade svårt för att komma in i arbetslivet [...]. Så egentligen var det inga planer på att han skulle bli anställd. Utan att det var mest sysselsättning för att han skulle komma in i det. Men sen blev det ju så här.

Studien visar att arbetstagarna har ett behov av stöd även efter att de anställts. Tre av studiens intervjupersoner har eller har haft insatsen stöd till personligt biträde efter att de anställdes på sina arbetsplatser. I två fall har arbetsgivaren fått ersättning och i ett fall betalades ersättning ut till Work.

För Jonas innebar det att hans arbetshandledare från Work var involverad även efter att han anställdes på myndigheten. Arbetshandledarens huvudsakliga uppgift bestod i uppföljning på plats och via telefon samt att finnas till hands om det uppstod någon situation. Insatsen stöd till personligt biträde avslutades efter ett par månader och Jonas själv anser inte att han idag behöver något speciellt stöd för att klara av sitt arbete. Han berättar att han och arbetshandledaren idag har sporadisk kontakt och att han finns i bakgrunden och fungerar som ett stöd om Jonas behöver prata med någon. Det sker på arbetshandledarens privata tid och är

ingenting som finansieras från något håll. Jonas chef Karin berättar emellertid att det finns en person inom organisationen som vid behov kan stötta Jonas, även om det inte tycks finnas ett frekvent behov: *"Alltså det stöd som han får är ju en löpande handledare. Det är ju, där han kan fråga om det är något problem så. Men vi ser Jonas som ganska initiativrik själv [...]."* I de fall Jonas behöver hjälp från handledaren på arbetsplatsen handlar det främst om vilka arbetsuppgifter som behöver göras.

Alexanders arbetsgivare får förutom lönebidrag ersättning via stöd till personligt biträde. Alexander och hans arbetsgivare Vanessa är överens om att det som Alexander behöver stöd i är om det kommer flera gäster på en gång. I början upplevde han att det blev stressigt om det var fler än två, men nu kan han hantera fyra gäster på samma gång. Det är sällan när han serverar gästerna som han behöver stöd från Vanessa, utan det är efteråt: *"Det är om det kommer någon väldig rusch så vill jag få lite tid efteråt och lugna ner mig. Min stressnivå är inte riktigt vad den har varit."* (Alexander, s. 4)

Alexander arbetar ofta ensam på kaféet. Trots det berättar Vanessa att hon ofta är där och är beredd att hoppa in om det kommer en rusch. Ekonomin är inte tillräckligt bra för att de ska kunna arbeta båda två, och antalet kunder motiverar inte heller att de är fler på samma gång som arbetar. Enligt Vanessa har Alexander ändå ett behov av att det ska finnas någon som stöd om det kommer mer folk än vad han kan hantera utan att bli för stressad. Precis som för Jonas beskriver Alexander och Vanessa att de fortfarande har kontakt med arbetshandledaren trots att det formella uppdraget är avslutat.

Anna berättar, likt Alexander, att det svåraste i hennes arbete är när det kommer många besökare på samma gång. Vid sådana tillfällen behöver hon ibland gå ifrån. Då får hennes chef och handledare Louise gå ut i receptionen. Under tiden kan Anna vara på Louises arbetsrum fram till det lugnar ner sig lite. Hon beskriver även att det kan bli stressigt innan de guideade turerna börjar när alla står runt hennes reception:

[...]Ja Louise är ju här, min chef som sitter här inne, skulle jag behöva så kan jag ju bara gå in där. Ibland så, när de börjar guidningen så står de alltid runt min. [...] Runt mig. Så att då blir det ibland att jag går in där bara för att få vara lite ifred två sekunder medan de ska jobba sig uppåt så att jada det finns folk som kan lösa av mig så. Och nu istället för arbetshandledaren har jag nu en SIUS-konsulent. (Anna, s. 8)

Även Annas arbetsgivare får ersättning genom insatsen stöd till personligt biträde. Utöver stöd till personligt biträde har Anna stöd av en SIUS-konsulent från Arbetsförmedlingen. Det stödet har överlappat och ersatt stödet hon tidigare fick av sin arbetshandledare på Work. Anna har själv fått styra över hur frekvent hon behöver träffa SIUS-konsulenten: *"[...] han*

kom hit i fredags tror jag det var, vi ska träffas varannan vecka nu för att jag tror inte att jag behöver så mycket stöd.” (Anna, s. 8) Louise beskriver dels hur SIUS-konsulenterna kan hjälpa Anna att driva hennes ärende om förlängning av anställningen, dels att vara en stödperson som Anna kan kontakta om det händer något på arbetsplatsen:

[...] det är väldigt skönt att veta för mig att Anna har en speciell person så att får hon problem med mig, eller någon annan här, och inte vågar prata med mig så kan hon prata med honom. (Louise, s. 8)

Mikael, som jobbar på utbildningsföretaget Lära, saknar till skillnad från de andra arbetstagarna återkoppling och formellt stöd från sin arbetsgivare. Jag frågar om han har någon handledare eller liknande på arbetet:

Nej jag har ingen handledare, jag har en arbetsledare där längre bort i korridoren, en chef helt enkelt som ju då sköter verksamheten här i regionen. I övrigt så hänger jag väldigt mycket utanför den övriga verksamheten här. (Mikael, s. 8)

Mikael upplever att han befinner sig utanför den övriga verksamheten, vilket är intressant utifrån diskussioner om inkludering och exkludering på arbetsmarknaden, men i detta fall även på arbetsplatsen. En alternativ förklaring till hans upplevelse av att befinna sig utanför den ordinarie verksamheten kan vara hans position som IT-ansvarig. Lära säljer utbildningar och det är rimligt att anta hans arbetsuppgifter kan påverka upplevelsen av att befinna sig utanför företagets verksamhet, vilket i så fall inte ska ses som ett resultat av hans funktionsnedsättning.

Mikael efterlyser mer kunskap hos sin arbetsgivare och berättar att han upplever att förståelsen hos arbetsgivaren inte är tillräcklig och att de ibland glömmer bort anledningen till att han har en trygghetsanställning. Mikael berättar att han ibland saknar stöd på sin arbetsplats. Behovet av stöd verkar inte vara knutet till någon specifik arbetsuppgift eller situation på arbetsplatsen. Mikaelns handledare Erik förmedlar delvis en annorlunda bild. Han berättar att Mikael behöver stöd dagligen och att det är från Erik stödet ges: *”Från mig enbart eftersom han lätt blir stressad ifall för många personer ber honom om hjälp.”* (Erik, s. 2)

För att öka möjligheterna att få och behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden berättar intervjupersonerna att de behövt stöd med att få kontakt med potentiella arbetsgivare, samt att de behövt någon som var med vid de inledande mötena. Studien visar också att det finns ett fortsatt behov av olika stödinsatser även efter att de anställts. Stödet har till störst del inneburit avlösning och avlastning i arbetet samt hur och vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Det är inte endast de olika anställningarna som är tidsbegränsade utan det stöd genom SIUS-konsulenterna som Anna är berättigad är tidsbegränsat till 12 månader. Tre av studiens

fyra arbetsgivare får eller har tidigare fått ersättning via åtgärden stöd till personligt biträde. Under studien har det framkommit att det i samtliga fall behövs ett fortsatt stöd för att öka möjligheten för arbetstagaren att behålla anställningen. Det visar på vikten av ett icke tidsbegränsat stöd för att främja inkludering både på arbetsmarknaden i stort och på den specifika arbetsplatsen.

Sammanfattning, diskussion och avslutande reflektioner

Detta avslutande kapitel inleds med en återkoppling till studiens syfte, frågeställningar och tidigare forskning, vilket följs av en diskussion och reflektion över studiens resultat och avslutas med en metod- och teorirefleksion. Avslutningsvis ges förslag till vidare forskning inom området.

Studiens syfte har varit att öka kunskapen om möjligheter och hinder för personer med funktionsnedsättning att förvärva samt behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. I studien har det framkommit att arbetstagarna befinner sig i en speciell position. En mängd olika stödåtgärder används som medel för att möjliggöra inkludering på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Stödåtgärderna skapar möjligheter för inkludering på arbetsmarknaden, men fungerar samtidigt exkluderande då stödåtgärderna innebär att arbetstagarna befinner sig på arbetsmarknaden på andra, sämre villkor än andra arbetstagare. Det i sin tur genererar en känsla av otrygghet hos arbetstagarna i studien samt en upplevelse av att bli utnyttjad då de inte får lön för det arbete som utförs.

Studiens första frågeställning berörde *vilka upplevelser och erfarenheter arbetstagarna hade av vägen mot den nuvarande anställningen*. I strävan efter en anställning visar studiens resultat främst på betydelsen av att få stöd samt på tudelade upplevelser och erfarenheter av att vara praktikant. För arbetstagarna innebär stöd att få hjälp att hitta rätt arbetsplats samt med att ta kontakt med potentiella arbetsplatser. Stödpersonen har även varit med vid de inledande mötena och i vissa fall även fört arbetstagarens talan.

Gemensamt för arbetstagarna är att de inledde sina respektive anställningar med att göra praktik på arbetsplatsen. Att vara praktikant har upplevts som otryggt då arbetsgivaren när som helst kan avbryta praktiken. Det har även inneburit en osäkerhet huruvida praktiken skulle leda till en anställning och framkallat en rädsla för att bli utnyttjad. Praktik är oavlönad sysselsättning vilket flera av arbetstagarna reflekterar över. Deras upplevelser vittnar om att praktiken, jämfört med att vara utan sysselsättning, har skapat en känsla av tillhörighet

samtidigt som det har varit svårt ekonomiskt och inneburit en särställning på arbetsmarknaden.

Studiens andra frågeställning fokuserade på arbetsgivarna och genom den söktes svar på frågan om *vilka upplevelser och erfarenheter de har av arbetstagarens förvärvande av den nuvarande anställningen?* Enligt arbetsgivarna har praktiken varit avgörande för övergången till anställning. Dels gav praktiken en chans för dem att lära känna arbetstagaren och se om denne klarade av det arbete som skulle utföras. Arbetstagarna har fått visa upp sig och bevisa för arbetsgivaren att de var tillräckligt bra på arbetet samt att de var motiverade att lära sig. Praktiken har även varit ett medel för att successivt trappa upp arbetstid samt svårighetsgrad på arbetsuppgifterna.

Den tredje uppsatta frågeställningen, *vilka upplevelser och erfarenheter arbetstagarna har av sin nuvarande anställning* visade på relativt samstämmiga svar. Anställningen bidrar till en förbättrad ekonomisk situation och ökad tillhörighet i samhället. Anställningen upplevs också säkrare än praktiken som den föregicks av. Med det sagt är det viktigt att påpeka att den inte upplevs som tillräckligt säker. Samtliga arbetstagare har tidsbegränsade anställningar som kräver omförhandling vid förlängning. Inför omförhandlingen vet arbetstagaren inte om hen får vara kvar på arbetsplatsen. Dessutom måste en överenskommelse göras med Arbetsförmedlingen som är ansvarig för ersättning och beslut kring de olika stödinsatserna. Stödinsatserna har således en central roll i arbetstagarnas respektive anställningar. Arbetstagarna menar att stödinsatserna är nödvändiga men att positionen leder till beroendekänslor och osäkerhet.

Studiens fjärde frågeställning; *vilka upplevelser och erfarenheter arbetsgivarna har av nuvarande anställning* visade att det finns ett fortsatt behov av stöd och handledning. I vissa fall har arbetsgivaren valt att själv ombesörja stödet och i vissa fall har på motsvarande sätt en extern aktör varit ansvarig. Arbetsgivarnas berättelser vittnar om att den ekonomiska ersättningen för lönekostnaden är avgörande för att de ska fortsätta ha arbetstagaren anställd.

Svaret på studiens femte frågeställning har vidrörts på olika sätt i de fyra föregående frågeställningarna. Frågeställningen formulerades: *hur kan arbetstagarnas och arbetsgivarnas upplevelser och erfarenheter relateras till strukturella villkor i form av lagar och regler?* Arbetstagarnas individuella upplevelser och erfarenheter av vägen till anställningen, samt av den nuvarande anställningen i hög grad har påverkats av samhälleliga strukturer och bestämmelser. Studien visar hur stödåtgärderna har varit ett medel för arbetstagarna att lämna

en situation av exkludering. Stödåtgärder som att de fick stöd av Work och möjlighet att göra praktik kan å ena sidan förstås som åtgärder som ökade möjligheten att lämna exkludering för att inkluderas på arbetsmarknaden. Att göra praktik har för de fyra arbetstagarna visat sig möjliggöra en anställning. Samtidigt innebär praktiken upplevelser av otrygghet och utanförskap och är ett arbete utan lön. De anställningar arbetstagarna sedan förvärvat är på olika sätt tidsbegränsade, vilket från arbetsgivarens håll använts och från arbetstagarens håll upplevs osäkert och problematiskt.

Likt den femte frågeställningen har svaret på den sjätte vidrörts inom ramen för de tidigare frågeställningarna. Den sjätte frågeställningen formulerades: *Hur kan intervjupersonernas samlade upplevelser och erfarenheter förstås utifrån teorierna stigmatisering, inkludering och exkludering?* Både i uppsatsens del om tidigare forskning och i teorikapitlet synliggörs hur personer med funktionsnedsättning under lång tid både stigmatiserats och exkluderats. Den här studien bidrar med kunskap om att gruppen trots sitt inträde på arbetsmarknaden, som många gånger används som ett medel för att bryta dessa två tillstånd, till viss del stigmatiseras. De är alltså fortsatt stigmatiserade även efter att de förvärvat en anställning. Till skillnad från resultatet från Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis (2013) studie utgörs stigmatiseringen främst av bestämmelser genom lagar och regler och inte från handlingar utförda av kollegor eller arbetsgivare. Med hjälp av det teoretiska begreppsparat inkludering och exkludering synliggörs hur studiens arbetstagare närmat sig arbetsmarknaden och förvärvat en anställning, men att det inte inneburit att deras arbetsvillkor är jämförbara med andras. Jag vill därför mena att deras anställning kan förstås som en semi-inkludering på arbetsmarknaden alternativt att de är inkluderade på vissa villkor.

Diskussion

Precis som den tidigare forskningen visade visar den här studien att praktik är ett väl använt medel för att närma sig arbetsmarknaden och förvärva en anställning. Den här studiens kvalitativa inriktning och fokusering på individernas upplevelser och erfarenheter bidrar med kunskap om upplevelsen av att vara praktikant. Studiens perspektiv bidrar till att synliggöra hur lagar och regler på makronivå påverkar de enskilda individerna på mikronivå. Med andra ord presenteras ett resultat som visar att det inte är tillräckligt att nå arbetsmarknaden utan att personer med funktionsnedsättning idag befinner sig på densamma på sämre villkor. Ingen undersökning har gjorts huruvida studiens arbetstagare har behandlats illa på arbetsplatsen. Däremot visar den tidigare forskningen om sämre behandling på arbetsplatsen liksom studien

resultat att det är viktigt att inte bara se till antalet anställningar utan att dessa följs upp och att vi strävar efter att även det stödsystem som används genererar liknande villkor.

Det empiriska materialet har analyserats utifrån teorier om stigmatisering samt inkludering och exkludering vilket gett upphov till vidare funderingar. Bland annat kring den relativt strikta skiljelinje mellan inkludering och exkludering som framkom i teorikapitlet.

Med stöd från Link och Phelans (2001) modell vill jag argumentera för att personer med funktionsnedsättning genom de stödsatser de är hänvisade till stigmatiseras. Personer med funktionsnedsättning görs genom kategorisering till en homogen grupp där etiketten funktionsnedsättning är den avgörande faktorn och som ger åtkomst till de olika stödåtgärderna. Priset för att bli aktuell för stödåtgärderna är en kategorisering som påverkar andras synsätt på och bemötande av individen, vilket kan leda till stigmatisering. I studien framkommer utsagor från arbetsgivarna som kan härledas till stereotypering. Exempelvis att det är osäkert om arbetstagarna kommer att komma till jobbet och att arbetsgivarna testat för att se om de klarar av det de säger att de ska klara. Studien har visat på flertalet tillfällen när arbetstagarna på olika sätt särskilts från "de andra". Trots stödåtgärderna tillåts arbetstagarna att arbeta utan lön och utan samma rättighet att ta del av olika sociala system.

Åtgärder som å ena sidan kan förstås som stigmatiserande har å andra sidan haft stor betydelse för arbetstagaren, både för att förvärva en anställning och sedan under den pågående anställningen. Arbetstagarna befinner sig med andra ord i en position som samtidigt ger förutsättningar för anställning (inkludering) och för negativt utpekande (stigmatisering).

Stigmatisering och exkludering är två begrepp som har en nära koppling till varandra. Sahlin och Machado (2008) menar att det dels förekommer exkludering av stigmatiserade grupper, dels att exkludering i sin tur kan leda till stigmatisering. I min studie har begreppet exkludering underlättat synliggörandet av bestämmelser i omgivningen som påverkar och i sin tur kan komma att stigmatisera personer med funktionsnedsättning. Med hjälp av begreppen inkludering och exkludering har studien visat hur samma handling kan vara både en möjlighet och ett hinder.

Jag vill därför mena att det är en förenkling att prata i termer av inkludering bara för att en person befinner sig på arenan arbetsmarknaden och att det medför en risk att inte se de exkluderande inslagen. Det riskerar att leda till att sämre behandling, diskriminering eller annat missgynnande på arbetsplatsen inte synliggörs. Det är rimligt att anta att den tydliga fokusering på att komma ut på arbetsmarknaden, som synliggjordes i avsnittet om tidigare

forskning, är en bidragande orsak till att personer med funktionsnedsättning riskerar att behandlas sämre än andra på arbetsplatserna. Fokuseringen på inkludering genom arbete, med hjälp av individuellt stöd till arbetstagaren och till de enskilda arbetsgivarna, riskerar skapa en kultur med praktikplaceringar som tillåter personer med funktionsnedsättning att arbeta under sämre förhållanden än andra, både vad gäller lön, anställningstrygghet och psykosocial arbetsmiljö. För att stärka gruppen personer med funktionsnedsättnings villkor på arbetsmarknaden anser jag att utformningen av praktik som stödåtgärd är en kärnfråga.

De olika stödåtgärderna har varit ett nödvändigt medel för förvärvandet av anställningarna och därmed ett viktigt medel för att bli inkluderad på arbetsmarknaden. För att nå inkludering är det nödvändigt att avlägsna de faktorer som verkar exkluderande (Olivier, 1993). De exkluderande inslagen i stödåtgärderna skapas till stor del av tidsbegränsningar och kraven på omförhandlingar, varför det är angeläget att se över dessa. En annan viktig faktor är den ekonomiska parametern och rätten till ersättning för det arbete som utförs även under praktik som måste ses över. För studiens arbetstagare har praktiken varit avgörande. Förutom att den ledde till en anställning har den gjort att arbetsgivarna på olika sätt skraddarsytt en tjänst till dem. Ingen av arbetstagarna har fått sin plats via en annons eller ersatt en tidigare anställd utan deras respektive arbetsgivare har skapat en plats åt dem efter att de blivit tillfrågade om de hade möjlighet att ta emot en praktikant.

En viktig aspekt som ryms inom de anställningsformer som ska underlätta en anställning för personer med funktionsnedsättning är att det inte finns någon anställningsform som motsvarar en tillsvidareanställning. Inom ramen för de stödåtgärder som kartlagts finns alltså inget sätt för en person med funktionsnedsättning som har en nedsatt arbetsförmåga och av den anledningen behöver stöd att förvärva en anställning som inte är tidsbegränsad. Även om utvecklingen generellt går mot flera tidsbegränsade anställningar är det av vikt att förutsättningarna för anställningsformen tillsvidareanställningar förbättras.

Att göra jämförelser och studier på detta sätt väcker även frågor som; är det verkligen så stor skillnad mellan att som ”vanlig” arbetstagare vara provanställd och studiens arbetstagare som först var praktikanter och nu är anställda på olika tidsbegränsade anställningar. Ett argument kan vara att detta speglar arbetsmarknaden som den ser ut. Men medan studiens arbetstagare fick visa upp sig under en obetald praktik får provanställning med lön ses som det vanliga förfaringsättet för ”oss andra”. Skillnaderna mellan praktik och provanställning är många. En av de största skillnaderna är att under en provanställning är arbetsgivaren ansvarig och arbetstagaren får lön för sitt arbete. Det kan jämföras med praktik där man tillhör antingen

Work eller annat motsvarande företag alternativt Arbetsförmedlingen samt att det inte utgår någon nämnvärd ersättning annat än det försörjningsstöd de redan uppbär. Enligt mitt synsätt finns det egentligen ingenting som tyder på att intervjupersonerna inte skulle kunnat inleda sin anställning med en provanställning. Stöd i form av exempelvis lönebidrag och stöd till personligt biträde som använts i flera fall är möjliga att nyttja även under en provanställning.

Avslutande reflektioner

När jag inledde den här studien och planerade att intervjua personer med funktionsnedsättning som fått en anställning såg jag framför mig en studie om framgångsfaktorer och en fokusering på hur det hade blivit så bra. Resultaten har gett en mer nyanserad och komplex bild av situationen. Intervjupersonerna med funktionsnedsättning har i och för sig förvärvat en anställning, vilket naturligtvis kan ses som en framgång, men villkoren för detta och de stigmatiserande och exkluderande inslag deras osäkra arbetssituation innehåller väcker frågor om det finns andra lösningar. Ibland argumenteras för att den svenska arbetsmarknadens relativt starka skydd för arbetstagarare med exempelvis höga löner innebär en barriär för personer med nedsatt arbetsförmåga. Lösningen här skulle vara att ge arbetsgivare friare händer. Ett helt annat sätt, som används i allt fler länder, är att införa lagstiftning om kvotering som innebär att företag över en viss storlek måste ha ett visst antal personer med funktionsnedsättning anställda.

Oavsett lösning är det uppenbart att personer med funktionsnedsättning vill arbeta men gör det i mycket lägre utsträckning än befolkningen i stort. Frågan är hur samhället på bästa sätt kan bidra till att personer som idag är exkluderade från arbetsmarknaden inkluderas på densamma under villkor som är likvärdiga andras och som samtidigt tar hänsyn till individernas olika behov. Det är även en viktig fråga inför den spådda arbetskraftsbristen.

Studien har bidragit till att förtydliga bilden av exkludering och inkludering som varandras motpoler men där personer med funktionsnedsättning befinner sig i ett mellanrum. Det handlar inte om exkludering eller inkludering utan i praktiken ofta om graden av det ena eller andra. Studien har även bidragit till att belysa hur lagstiftning på samma gång kan öka möjligheter och verka hindrande. Avslutningsvis har studien visat att för att realisera målsättningen om full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning (jmf t.ex. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning) krävs stora insatser, inte minst när det gäller delaktighet och lika villkor i arbetslivet. Studien visar att stödsystemet har en viktig roll i det arbetet, dock måste de exkluderande inslagen som kan fungera stigmatiserande avlägsnas.

Metodreflektion

Studiens kvalitativa metod svarar väl upp mot studiens syfte och frågeställning. Sammantaget har det empiriska materialet bestående av dels intervjuer och dels en dokumentstudie av lagar och regler avseende för studien relevanta stödåtgärder levererat en relativt ingående bild av vilka upplevelser studiens intervjupersoner har av tiden innan och under den pågående anställningen på mikronivå i relation till lagar och regler på makronivå.

Kvalitativ forskning har kritiserats för att ofta använda sig av för små urval. Min studie omfattas av åtta intervjuer. Om materialet ger en tillräckligt mångsidig bild av det studerade fenomenet är svårt att uttala sig om. Det är rimligt att anta att ett högre antal intervjupersoner skulle ge större variation av upplevelser. En risk med ett större material hade dock varit att det blivit svårhanterligt och analysen blivit ytlig (Lundberg, 2010).

Studiens resultat är inte generaliserbara i kvantitativ mening. En förhoppning är dock att studien ska öka kunskapen om möjligheter och hinder för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Studiens resultat kan anses giltiga för de intervjupersoner som tillfrågats. Utifrån den kunskapen kan förhoppningsvis lärdomar dras som kan utnyttjas i andra situationer och i arbetet för en inkluderande arbetsmarknad på en mer generell nivå, men resultaten behöver bekräftas av andra studier.

Ett alternativ till empiriinsamling hade kunnat vara en enkätstudie som möjliggjort ett utökat antal respondenter. En enkätstudie hade troligen gett mer ytliga kunskaper och begränsat möjligheten att ta del av deltagarnas erfarenheter. Ett sådant förfaringssätt hade dock gett ökade möjligheter att jämföra svaren och dra slutsatser om olikheter inom gruppen anställda med funktionsnedsättning.

Teoretisk reflektion

Studiens teoretiska referensram har genom den erfarenhetsöverskridande tolkningen ökat möjligheten att förstå intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter. Analysen visar på stödåtgärdernas betydelse, och hur dessa både fungerar inkluderande och exkluderande. Analysen visar också att exkludering kan förstås utifrån teorier om stigmatisering. Det är emellertid alltid av relevans att söka alternativa teoretiska infallsvinklar och diskutera studiers resultat utifrån olika perspektiv. Då det dominerande synsättet i tidigare forskning har varit kvantitativa effektstudier anser jag att studien är ett viktigt tillägg till dessa studier och ger området en vidare förståelse. Genom att ta del av upplevelser från dem som berörs av åtgärderna kan kunskapen om hur de ska planeras i framtiden ökas, vilket i sin tur rimligtvis

ökar möjligheterna att genom ett välplanerat och välriktad stöd öka möjligheten för personer med funktionsnedsättning att förvärva och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Förslag till vidare forskning

Den kunskap som jag hoppas uppsatsen lett fram till leder i sin tur till många nya frågor. När studien avslutas vet jag att minst en av arbetstagarna söker nytt arbete och min initiala tanke var om det skulle vara möjligt? Ett forskningsområde, som kan förstås som en delstudie avseende ett inkluderande arbetsliv, är att undersöka möjligheterna att byta arbete. En ytterligare fråga är om, och till vilken grad stödåtgärderna har en inlåsand effekt och hållbarheten i denna typ av anställningar.

Studien har inte haft ett uttalat genus- eller etnicitetsperspektiv. Under studien har jag ändå funderat över anledningen till att tre av fyra arbetstagare är män och endast en är kvinna samt varför ingen har utomeuropeisk bakgrund. Utifrån kunskapen om att både kvinnor, personer med annan etnisk bakgrund samt personer med funktionsnedsättning många gånger missgynnas på arbetsmarknaden finns det ett behov av mer preciserade studier som belyser situationen på arbetsmarknaden för dels kvinnor med funktionsnedsättning och personer med utländsk bakgrund och funktionsnedsättning.

Referenslista

Antonson, Sivert (2003). *Stödets betydelse: supported employment: i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. 2. bearb., uppl. Örebro: Örebro Universitet

Arbetsförmedlingen (2013a). *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2013, prognos för arbetsmarknaden 2013-2015*, Tillgänglig via: http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1dba97a7142dc24a3c85ac/Arbetsmarknadsutsikterna_hosten_2013_Riks_Kompl.pdf senast hämtad: 2014-05-19

Arbetsförmedlingen (2013b). *Extra kraft, en presentation av SIUS, särskilt introduktions- och uppföljningsstöd*, Tillgänglig via: http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3c32af54143d88b8ff242fc/1401114620197/Sius_Broschyr.pdf senast hämtad: 2014-06-01

Arbetsförmedlingen (2014). *Arbetsförmedlingens faktablad, Praktik. Arbets sökande. 2014-04*. Tillgänglig via: http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000492/praktik_sok.pdf, senast hämtad: 2014-05-19

Arbetsförmedlingen, elektronisk källa: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/For-leverantorer/For-kompletterande-aktorer-och-utbildningsleverantorer/RESA---Syssestallningsplats-med-rehabiliterande-inslag.html>, senast hämtad 2014-05-19

Arbetsmarknadsdepartementet, (2014). *Insatser på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*, Tillgänglig via: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/23/25/67/d26c5ec8.pdf>, senast hämtad: 2014-05-05

Areberg, Cecilia (2013). *Individual placement and support (IPS) for persons with severe mental illness: outcomes of a ransomised controlled trial in Sweden*. Diss. (sammanfattning) Lund: Lunds universitet, 2013,

Aronsson, Gunnar. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. 1. utg. Stockholm: Natur & Kultur

Barnes, Colin & Mercer Geof (2009) Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people, *Work, Employment & Society*, 19(3): 527–545

Blomberg, Barbro (2006). *Inklusion en illusion?: om delaktighet i samhället för vuxna personer med utvecklingsstörning*. Diss. Umeå : Umeå universitet, 2006

Bogdashina, Olga (2012). *Sinnesintryck och omvärldsuppfattning vid autism och Aspergers syndrom: annorlunda intryck ger en annan bild*. Stockholm: Autism- och Aspergerförbundet

Bond, R. Gary, Drake, E. Robert & Becker R. Deborah (2008). An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31(4), 280–290

Brante, Thomas, Andersen, Heine & Korsnes, Olav (red.) (2001[1998]). *Sociologiskt lexikon*. 1. uppl. Stockholm: Natur och kultur

Bryman, Alan (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Campbell, Kikuko, Bond, R. Gary & Drake, E. Robert (2011). Who Benefits From Supported employment: A Meta-analytic Study, *Schizophrenia Bulletin*, 37(2), 370–380

Collins English Dictionary, elektronisk källa: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english>, senast hämtad 2014-05-16

Corbett, J. och Slee, R. (2000) An international conversation on inclusive education. I F. Armstrong, D. Armstrong och L. Barton (utg.), *Inclusive education: policy contexts and comparative perspectives*. 133-146, London: David Fulton.

Corrigan, W. Patrick (red.) (2005). *On the stigma of mental illness: practical strategies for research and social change*. 1. ed. Washington, DC: American Psychological Association

Corrigan, W. Patrick & Kleinlein, Petra (2005). The impact of mental illness stigma. In P. W. Corrigan (Ed.), *On the stigma of mental illness: Practical strategies for research and social change* (pp. 11–44). Washington, DC: American Psychological Association.

Danermark, Berth (red.) (2005). *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp*. Lund: Studentlitteratur

DSM-5, Diagnostic and statistical manual of mental disorders: 5. ed. (2013). Arlington, Va.: American Psychiatric Association

Edgren-Schori, Maud (2000). *Social exclusion: en kunskapsöversikt och begreppsanalys*. Lic.-avh. Stockholm: Univ.

Fevre, Ralph, Robinson, Amanda, Lewis, Duncan & Jones, Trevor (2013), The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces, *Work, employment and society* 27(2) 288–307

Gadamer, Hans-Georg (1997). *Sanning och metod: i urval*. Göteborg: Daidalos

Goffman, Erving (1972). *Stigma: den avvikandes roll och identitet*. Stockholm: Norstedts förlag

Gustavsson, Anders (2000). *Tolkning och tolkningsteori. 2, Fördjupning*. Stockholm: Univ., Pedagogiska institutionen

Hatzenbuehler, L. Mark, Phelan, C. Jo, & Link, G. Bruce (2013). Link Stigma as a Fundamental Cause of Population Health Inequalities, *American Journal of Public Health*

Hillborg, Helene (2010). *Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv brukarens och de professionellas perspektiv*. Diss. Örebro: Örebro universitet, 2010

Hoffmann, H., Jäckel, D., Glauser, S., Kupper, Z. (2012). A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 125(2), 157-167.

Inghammar, Andreas (2007). *Funktionshindrad - med rätt till arbete?: en komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*. Diss. Lund: Lunds universitet, 2007

Karsten, I. Paul & Moser, Klaus (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses, *Journal of vocational behavior*, 74(2), 264-282

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Latimer, A. Eric, Lecomte, Tania, Becker, R. Deborah, Drake, E. Robert, Duclos, Isabelle, Piat, Myra, Lahaie, Nicole, St-Pierre, Marie-Sylvie, Therrien, Claude, Xie, Haiyi (2006). Generalisability of the individual placement and support model of supported employment: results of a Canadian randomised controlled trial. *British Journal of Psychiatry*, 189(1), 65-73

Lindén, Jitka, Westlander, Gunnela & Karlsson, Gunnar (red.) (1999). *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning: 24 forskare visar hur och varför*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning

Lindqvist, Rafael (2012). *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. 3., [aktualiserade] uppl. Malmö: Gleerup

Link, G. Bruce & Phelan, C. Jo (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363–385.

Link, G. Bruce, Yang, H. Lawrence, Phelan, C. Jo, & Collins, Y. Pamela (2004). Measuring mental illness stigma. *Schizophrenia Bulletin* 30 (3): 511-541

Lundberg, Bertil (2010). *Erfarenheter av stigmatisering och diskriminering bland personer med psykisk sjukdom*. Diss. Lund : Lunds universitet, 2010

Lövgren, Veronica (2013). *Villkorat vuxenskap: levd erfarenhet av intellektuellt funktionshinder, kön och ålder*. Diss. Umeå: Umeå universitet, 2013

Magnusson, Lars (2012). *Den tredje industriella revolutionen - och den svenska arbetsmarknaden*. [Ny utg.] Stockholm: Norstedt

Markström, Urban, Nygren, Ulla & Sandlund, Mikael (2011). *Arbete för alla? – införande och resultat av supported employment i en svensk kommun*, Socialpsykiatriskt Kunskapscentrum i Västerbotten, Umeå

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Myndigheten för delaktighet, (2013) *Hur är läget 2013? Uppföljning av funktionshinderspolitiken*, <http://www.mfd.se/Global/dokument/publikationer/2013/a-2013-1-hur-ar-laget-2013-uppfoljning-av-funktionshinderspolitiken.pdf>, senast hämtad 2014-05-19

Myndigheten för delaktighet, elektronisk källa: <http://www.mfd.se/funktionshinderspolitik/fn-konventionen/>, senast hämtad 2014-05-07

Nilholm, Claes (2006). *Inkludering av elever "i behov av särskilt stöd" [Elektronisk resurs]: vad betyder det och vad vet vi?* Stockholm: Myndigheten för skolutveckling, Tillgänglig via: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1824>

Nilholm, Claes & Göransson, Kerstin (2013). *Inkluderande undervisning: vad kan man lära av forskningen*. Härnösand: Specialpedagogiska skolmyndigheten

Nygren, Gudrun (2012). Screening and diagnosis of autism spectrum disorders [Elektronisk resurs]. Diss. (sammanfattning) Göteborg: Göteborgs universitet. Tillgänglig via: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/28250>

Nygren, Ulla (2012). Individual placement and support (IPS) i en socialpsykiatrisk kontext: en väg till arbete för personer med psykiskt funktionshinder?. Diss. (sammanfattning) Umeå: Umeå universitet, 2012. Tillgänglig via: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:525502/FULLTEXT01.pdf>

Nylén, Ulrica, (1999). En text – flera metoder granskning av metoder av kvalitativ textbearbetning, I: Lindén, Jitka, Westlander, Gunnela & Karlsson, Gunnar (red.), *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning: 24 forskare visar hur och varför*, Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm, 52-76

Olivier, Michael (1993). Redefining Disability a Challenge to Research. I Swain J, Finkelstein, Vic, French, Sally & Olivier, Michael (red) *Disabling Barriers Anabling Environments*. London: Sage Publications

Olsen, Terje (2009). *Versjoner av arbeid: dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. Uppsala: Uppsala universitet

Oxford English Dictionary, Tillgänglig via: <http://www.oxforddictionaries.com>, senast hämtad 2014-05-19

Persson, Anders (2012). *Ritualisering och sårbarhet: ansikte mot ansikte med Goffmans perspektiv på social interaktion*. 1. uppl. Malmö: Liber

Persson, Bengt, Armstrong, Felicity, Armstrong, Derrick & Barton, Len (red.) (2000). *Inclusive education: policy, contexts and comparative perspectives*. London: David Fulton

Room, Graham (red.) (1995). *Beyond the threshold: the measurement and analysis of social exclusion*. Bristol: Policy Press

Rostila, Mikael & Toivanen, Susanna (red.) (2012). *Den orättvisa hälsan: om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd*. 1. utg. Stockholm: Liber

Sahlin, Ingrid & Machado, Nora (2008). Diskriminering och exkludering. En introduktion, *Socialvetenskaplig tidskrift*, (3) 174-184

Schur, Lisa, Kruse, Douglas, Blasi, Joseph and Blanck, Peter (2009). Is disability disabling in all workplaces? *Industrial Relations* 48(3): 381–410.

Sellerberg, Ann-Mari (1994). *A blend of contradictions: Georg Simmel in theory and practice*. New Brunswick: Transaction Publishers

SFS 1982:80. *Lagen om anställningsskydd*

SFS 1993:387. *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*

SFS 2000:630. *Förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga*

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*

SFS 2012:987. *Förordning om ändring i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga*

Simmel, Georg (1965). "The Adventure." I Wolff, Kurt H (red.) *Essays on sociology, philosophy and aesthetics*. New York: Harper Torchbooks

Simmel, Georg & Wolff, Kurt H. (red.) (1965). *Essays on sociology, philosophy and aesthetics*. New York: Harper Torchbooks

Socialstyrelsen (2008) *Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning*. Tillgänglig via: <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2008/2008-131-22>, senast hämtad: 2014-05-19

Socialstyrelsen, elektronisk källa:
http://www.socialstyrelsen.se/fragorochsvar/funktionsnedsattningochfunktio#anchor_3, senast hämtad 2014-06-01

Solstad-Vedeler, Jannike (2013). *Funksjonshemming og arbeid – om like muligheter for deltakelse*. Diss, Oslo : Universitetet i Oslo Juni 2013

SOU 2009:93, Arbetsmiljöpoltiska kunskapsrådet, *Inkluderande arbetsliv* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet. Tillgänglig via: <http://www.regeringen.se/sb/d/11340/a/136502>, senast hämtad: 2014-05-19

Solvang, Per (1993). *Biografi, normalitet og samfunn: en studie av handikappedes veier til utdanning og arbeid i Skandinavia*. Diss. Bergen : Univ., 1994

Spjelkavik, Øystein (2012) Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37, 163–172

Stockholms Läns Landsting (2014), Autismspektrumtillstånd bland barn och unga i Stockholms län, *Faktablad* 2014:2, Tillgänglig via: <http://www.folkhalsoguiden.se/upload/Psykisk%20Hälsa/Autismspektrumtillstånd%20bland%20barn%20och%20unga%20i%20Stockholms%20län%20Faktablad%202014.2.pdf>, senast hämtad 2014-05-08

Swain, John (red.) (1993). *Disabling barriers - enabling environments*. London: Sage

Szönyi, Kristina (2005). *Särskolan som möjlighet och begränsning: elevperspektiv på delaktighet och utanförskap*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2005

Szönyi, Sofie (2012) *På väg till arbete! – En kvalitativ studie om individuellt stöd till personer med intellektuella funktionsnedsättningar*. Kandidatuppsats. Malmö: Malmö Högskola

Toivanen, Susanna & Vinberg, Stig (2012). Arbete och ojämlikhet i hälsa i vuxenlivet, I: Rostila, Mikael & Toivanen, Susanna (red.), *Den orättvisa hälsan: om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd.*, Liber, Stockholm, 318-341

Trost, Jan (2005). *Kvalitativa intervjuer*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur

Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Tillgänglig via: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>, senast hämtad 2014-05-19

Vornholt, Katharina Uitdewilligen, Sjr & Nijhuis, Frans J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 463–475

Winn, Stephen & Hay Ian (2009). Transition from school for youths with a disability: issues and challenges, *Disability & Society*, 24(1) 103-115,

Wynne, Richard & McAnaney, Donal (2009). Preventing social exclusion through illness or disability: Models of good practice, *Work*, 32, 95-103

Tack

Jag vill rikta det största av tack till Er, studiens huvudpersoner (tillika intervjupersoner), som har gjort det möjligt för mig att skriva den här uppsatsen. Tack för er tid och generositet att dela med er av era egna upplevelser och erfarenheter!

Jag vill även rikta ett tack till Work som generöst och intresserat har lyssnat, ställt och svarat på frågor kring mitt arbete och hjälpt mig att komma i kontakt med studiens huvudpersoner.

Jag vill även rikta ett stort tack till min handledare Ann-Mari Sellerberg på Sociologiska institutionen i Lund som med sin klokskap, nyfikenhet och imponerande förmåga att vägleda mig rätt har varit ett stort stöd under hela mitt arbete. Jag har verkligen uppskattat våra möten och alltid gått därifrån med ett lugn och alltid vetat vad jag ska göra, även i slutet när det drog ihop sig mot inlämning.

Och tack till er andra, med pappa, mamma, Magnus och Emelie i spetsen som har lyssnat, diskuterat, korrekturläst och hejat!

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide arbetstagare

- Informera om mig, min utbildning och om mig
- Information om de forskningsetiska reglerna, om materialet, inspelning och om hur det kommer att användas

Inledande frågor

1. Vill du börja med att berätta lite om du själv, (precis vad som helst, vart du bor eller vad du tycker om att göra på fritiden)?
2. Har du arbetat förut?
 - Med vad?
3. Hur fick du kontakt med misa?
4. Hur tycker du att det har fungerat?
5. Behövde du stöd med någonting speciellt?

Om arbetet

6. Nu skulle jag vilja att du berättade lite om ditt arbete?
 - Hur länge har du arbetat här?
 - Vad får du göra?
7. Hur gick det till när du fick arbetet?
 - Föregicks det av praktik? Söktes arbetet?
8. Har det varit som du trodde?
9. Vad är det bästa?
10. Är det någonting som har känts svårt?
11. Har du behövt något stöd för att klara av ditt arbete?
12. Hur ser det ut idag, behöver du hjälp med någonting speciellt?
 - I så fall, från vem ges det?
 - Hur upplever du det?

Identifikation

13. Hur känns det att ha ett arbete?
14. Har det inneburit några fördelar för dig? - Vilka?

Ekonomiskt stöd

15. Vet du om din arbetsgivare får någon ekonomisk ersättning för att du är anställd?
16. Hur upplever du det?

Avslutning

17. Hur ser du på framtiden?

Tid för frågor och kommentarer. Avsluta och tacka för tiden! Berätta om rapporten och fråga om de vill ta del av den.

Bilaga 2 - Intervjuguide arbetsgivare

- Informera om mig, min utbildning och om mig
- Information om de forskningsetiska reglerna, om materialet, inspelning och om hur det kommer att användas

Inledande frågor

1. Vill du börja med att berätta lite om er verksamhet?
2. Vilken roll har du?
 - Hur länge har du arbetat här?
3. Hur kom ni i kontakt med X?
4. Hur ser X arbetsuppgifter ut? Gör X samma saker som en annan person med samma tjänst?

Vägen mot anställning

5. Vad är det för sorts anställning X har?
6. Hur lång tid var X här innan det övergick till en anställning?
7. Vilken betydelse har den tiden haft för att det skulle övergå i en anställning?
8. Har det tidigare behövts något stöd för att arbetsuppgifterna ska kunna följas?
9. Behövs det något stöd idag?
10. Upplever ni generellt sett att ni får det stöd ni behöver, i så fall, varifrån kommer det?

Ekonomiskt stöd

11. Får ni någon ekonomisk ersättning av Arbetsförmedlingen?
 - Hur tycker du att det fungerar?
 - Hur bestämdes nivån?
 - Ersätter den en nedsättning i arbetsförmågan?

Övriga frågor och avslutning

12. Vad ser du som viktiga faktorer för att anställningen ska kunna behållas?
13. Har du några tips eller saker som är viktiga för att det ska fungera bra för dig som arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning?

Tid för frågor och kommentarer. Avsluta och tacka för tiden! Berätta om rapporten och fråga om de vill ta del av den.

Bilaga 3 - Intervju e-post

Det här blir ju lite speciellt, men jag ska försöka sammanfatta den viktigaste bakgrundsfaktan här. Jag skriver som sagt min masteruppsats och håller på med en studie inom ämnet funktionsnedsättning och arbete. Jag har intervjuat arbetstagare med funktionsnedsättning och som har en anställning samt deras chef, handledare eller annan i organisationen.

Studien är frivillig att delta i, det är okej att avbryta när som helst och är det någon fråga du inte vill eller kan svara på är det helt okej att hoppa över den (du får gärna motivera varför den är svår att svara på).

Alla tre parter, arbetstagaren, arbetsgivaren och organisationen är och kommer hållas anonyma. Jag är den enda som kommer ta del av hela materialet men utdrag ur det kan komma att publiceras i form av citat i uppsatsen.

Inledande frågor

1. Jag har tagit del av information om er verksamhet via hemsidan och i intervjun med Thomas. Men jag undrar lite över just ert kontor. Hur många är ni som sitter i Malmö? Vilka kompetenser finns samlade där?
2. Vilken roll har du på företaget, vad innebär det för arbetsuppgifter i stort?
 - Hur länge har du arbetat här?
3. Hur kom ni i kontakt med Thomas?
4. Hur ser Thomas arbetsuppgifter ut? Gör han samma saker som en annan person med samma tjänst? Mer/mindre? Är uppgifterna anpassade utefter hans förmåga?

Vägen mot anställning

5. Vad är det för sorts anställning Thomas har?
6. Vad bidrog praktikperioden till?
7. Vilken betydelse har praktikperioden för att det skulle övergå i en anställning?
8. Vad diskuterades när praktiken övergick till anställningen? Några fallgropar? Orosmoment?
9. Har det tidigare behövts något stöd för att arbetsuppgifterna ska kunna följas?
10. Behövs det något stöd idag?
11. Varifrån/från vem ges det i så fall?
12. Upplever ni generellt sett att ni får det stöd ni behöver, i så fall, varifrån kommer det?
13. Har ni informerat kontoret eller berörda personer om vad funktionsnedsättningen kan innebära? Motivera gärna oavsett hur ni valt att göra.

Ekonomiskt stöd

14. Får ni någon ekonomisk ersättning av Arbetsförmedlingen?
 - Hur tycker du att det fungerar?

- Hur bestämdes nivån?
- Ersätter den en nedsättning i arbetsförmågan?

Övriga frågor och avslutning

15. Vad ser du som viktiga faktorer för att anställningen ska kunna behållas?
16. Har du några tips eller saker som är viktiga för att det ska fungera bra för dig som arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning?

Bilaga 4 - Samtycke inför intervju

Eftersom du genom praktik eller stöd har fått en anställning vill jag gärna intervju dig om dig och din praktikplats. Jag kommer till exempel fråga dig om vad du får göra, hur det känns och om du tycker att någonting är svårt.

När jag är färdig med intervjuerna kommer jag skriva en uppsats som handlar om vad som är viktigt för personer med någon funktionsnedsättning ska få en riktig anställning. I rapporten kommer jag att skriva en del av det du berättar. Innan vi börjar skulle jag vilja att du läser punkterna nedan och skriver på pappret med din namnteckning.

Jag har förstått att:

- Det är frivilligt att vara med i intervjun och jag kan avbryta den när jag vill.
- Jag väljer själv vilka frågor jag vill svara på.
- Sofie kommer att spela in intervjun.
- Det är bara Sofie som kommer lyssna på intervjun.
- Sofie kommer skriva om intervjuerna på ett sätt så att det inte går att veta att det är just jag som har berättat eller vart jag arbetar.
- Inspelningen kommer att förstöras när uppsatsen är klar.

Ort, datum och underskrift

Namnförtydligande